



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra regionálního managementu a práva

Bakalářská práce

Agenturní zaměstnávání

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

Vypracoval: Tomáš Musil

České Budějovice, 2022

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Tomáš MUSIL
Osobní číslo: E19507
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Téma práce: Agenturní zaměstnávání
Zadávací katedra: Katedra regionálního managementu a práva

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem práce je průzkum agenturního zaměstnávání a jeho využití v praxi a dále porovnání výhod i nevýhod oproti ostatním formám zaměstnávání, a to na bázi jak teoretické, tak i praktické.

Metodický postup:

Nejdříve bude zpracována literární rešerše na dané téma. Využita bude zejména legislativní a odborná literatura po posledních právních úpravách. Na teoretickou část práce naváže student praktickou částí, kde bude přímo v kontaktu jak s pracovními agenturami, tak i s uživateli, kteří jejich služby využívají.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Teoretická část – Popis agenturního zaměstnávání
4. Praktická část – Průzkum agenturního zaměstnávání pomocí dotazníku a kontakt s agenturami a uživateli
5. Závěr
6. Zdroje

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 stran
Rozsah grafických prací: dle potřeby
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

Zákoník práce: komentář – zaměstnávání : judikatura, nařízení, příklady z praxe. Český Těšín: Poradce, [2019].

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020.

SCHMEID, Zdeněk a Dana ROUČKOVÁ. Zákoník práce. Olomouc: ANAG, 2021.

DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání: učební text. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Soudy,

2018.

Agentury práce – mýty a fakta: metodická pomůcka. Praha: ČMKOS, 2018.

PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013.

TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011.


Internetové zdroje zabývající se danou problematikou.

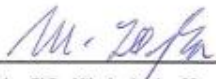
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra regionálního managementu a práva

Datum zadání bakalářské práce: **22. února 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2022**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Št. náměstí 13, 370 01
370 01 České Budějovice


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka


doc. PhDr. Miloslav Lapka, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 8. března 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Agenturní zaměstnávání“ vypracoval zcela samostatně, za použití literárních a odborných zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly, v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

.....

Tomáš Musil

Poděkování

Chtěl bych velmi poděkovat vedoucímu práce JUDr. Rudolfu Hrubému za všechny poskytnuté rady, aktivní zpětnou vazbou a poskytnuté materiály k tématu.

Chtěl bych také poděkovat všem zúčastněným agenturám, které mi svými odpověďmi pomohly s praktickou částí práce.

Také děkuji všem ostatním uživatelům a zaměstnancům, se kterými jsem mohl vést rozhovor na dané téma.

Speciální díky paní Kulštejnové za ochotu účastnit se řízeného rozhovoru a poskytnutí dalších cenných informací k danému tématu.

Obsah

Úvod.....	3
Cíle práce a hypotézy.....	5
Cíle práce.....	5
Hypotézy.....	5
Metodika.....	6
1. Teoretická část.....	7
1.1 Historický vývoj agenturního zaměstnávání.....	7
1.1.1 V období do roku 1989.....	7
1.1.2 Porevoluční období.....	7
1.2 Vymezení pojmů.....	10
1.2.1 Agentura práce.....	10
1.2.2 Zaměstnanci.....	13
1.2.3 Uživatel.....	15
1.2.4 Další subjekty.....	15
1.3 Právní prameny.....	17
1.3.1 Mezinárodní prameny přijaté Českou republikou.....	17
1.3.2 České právní prameny.....	18
1.4 Agenturní zaměstnávání pohledem nejvyššího soudu.....	19
1.4.1 Základní vymezení podmínek.....	19
1.4.2 Rovné pracovní podmínky.....	19
1.4.3 Dočasné přidělování.....	21
1.5. Zastřené zaměstnávání.....	22
1.5.1 Vymezení zastřeného zaměstnávání.....	22
1.5.2 Hrozící penalizace.....	22
1.5.3 Další možná varianta.....	23
1.5.4 Řešení zastřeného zaměstnávání.....	23

1.6 Agenturní zaměstnávání cizinců.....	25
1.6.1 Důvody zaměstnání u pracovních agentur	25
1.6.2 Diskriminace cizinců.....	26
1.6.3 Zaměstnání pro pracovníky v rámci EU	27
1.6.4 Zaměstnání pro pracovníky mimo EU	28
1.6.5 Dopad ruské invaze na Ukrajinu.....	29
2. Praktická část	31
2.1 Statistická data	31
2.2 Světový vývoj	31
2.3 Dotazníkové šetření.....	35
2.4 Řízený rozhovor.....	45
2.5 Kombinace získaných dat k odpovědi na hypotézy	48
3. Závěr	52
Summary	54
Seznam zdrojů.....	55
Právní normy.....	55
Knižní zdroje.....	55
Tištěné odborné publikace	55
Internetové zdroje a vedlejší zdroje	56
Seznam použitých zkratk	58
Seznam obrázků.....	59
Seznam příloh	61

Úvod

Tato bakalářská práce se zaměřuje na agenturní zaměstnávání, a to zejména v České republice. Práci jsem si vybral díky svému působení v oblasti podnikové personalistiky a díky tomu ke každodennímu střetávání s touto problematikou. Byl jsem v kontaktu jednak se zástupci pracovních agentur, tak se samotnými pracovníky agentur, a to během své práce ve výrobní části podniku.

Dále jsem se na problematiku zaměřil ve vztahu k makroekonomickému ukazateli nezaměstnanosti v ČR. Vzhledem k tomu, že v posledních letech opakovaně dosahoval nového historického minima, začala se tím více rozvíjet potřeba zajištění nové pracovní síly. Jako jeden z hlavních zdrojů se jeví právě agenturní zaměstnávání. To totiž umožňuje díky svým kontaktům výrazně snazší získávání pracovníků ze zahraničí a tím pokryje vysokou poptávku na regionálním trhu práce.

Tato problematika naráží i velmi výrazně u laické veřejnosti, která se s daným tématem dlouhodobě potýká, a tím šíří řadu polopravd či přímo falešných informací. Celkově vzniká nepochopení pro odůvodnění fungování této instituce, která bývá brána jako zbytečná a nevytvářející žádnou přidanou hodnotu.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části a dodatečnou závěrečnou část. První část tvoří teorie ve formě literární rešerše, zde jsou použity různé zdroje z oblasti práva, ale také další ekonomické a sociální poznatky věnující se danému tématu. Teoretická část je tvořena několika částmi.

V prvním úseku se věnuji zejména poměrně složité cestě vývoje agenturního zaměstnávání v oblasti práva na území ČR. Zde je nezbytné zmínit, že samotný historický pokrok v této oblasti se nevěnoval čistě jen agenturnímu zaměstnávání, ale také formám zaměstnávání, jenž umožňují dočasný přesun zaměstnance mezi dvěma zaměstnavateli. Hlavním faktorem toho je socialistická minulost, ve které nebylo zapotřebí subjektu, který dokáže flexibilně vykryvat poptávku po zaměstnancích za účelem zisku, jak tomu je na volném či smíšeném trhu.

Na tuto pasáž navazuji vyjasněním pojmů, které jsou pro agenturní zaměstnávání typické a pravidelně se na ně v práci odkazují. Ve třetím úseku jsou popsány současné právní prameny agenturního zaměstnávání a další prameny, kam až může tento typ zaměstnávání zasáhnout mimo své primární zdroje. Čtvrtá část je pak věnována rozhodnutím a usnesením soudů, které nám vymezují další právní precedent pro toto

téma. Vzhledem k okolnostem, že mnohé judikáty jsou velmi aktuální, dávají nám nejjasnější vysvětlení k současné problematice, oproti pomaleji novelizovaným právním pramenům.

V předposlední části se zabývám zastřenému zaměstnávání, což je nový pojem věnující se tzv. falešnému agenturnímu zaměstnávání. Jedná se o fakt, kdy subjekty záměrně obcházejí úpravu o agenturním zaměstnávání s cílem snížit své náklady a vyhnout se náročným požadavkům, které agentura musí splňovat pro své legální fungování.

Teoretickou část uzavírá její nejdelší pasáž, a to část věnující se agenturnímu zaměstnávání u lidí s jinou státní příslušností. Zde jsem se zaměřil na dané téma hlouběji, protože i pro mě osobně je to část agenturního zaměstnávání, se kterou se v roli personalisty nejčastěji v realitě setkávám.

V praktické části se jedná o rozbor dat získaných k danému tématu. V první řadě jsem se seznámil se sekundárními daty obdrženými k tématu. Do toho jsem přidal i další data související s cíli a hypotézami této práce. Sám jsem pak začal získávat primární data, která umožňují pracovat s mými pracovními hypotézami a zjistit jejich pravdivost. Tato data jsem získal dvojitým způsobem. Zaprvé pomocí dotazníkových šetření, která jsem prováděl s jednotlivými agenturami práce. Z nich jsem získal cenné statistické údaje. O méně statistickou, ale více reálnou možnost, jak nahlédnout blíže do agenturního zaměstnávání, se postaral polostrukturovaný řízený rozhovor s koordinátorem jedné pracovní agentury.

Všechna získaná data se snažím spojit do logických souvislostí a vyvodit z nich výsledky pro své hypotézy. Kromě toho se pokouším použít své reálné poznatky, a i poznatky dalších koncových zaměstnavatelů a porovnat výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání oproti jiným formám zaměstnávání, se kterými je možno se setkat v rámci zachování legality.

Cíle práce a hypotézy

Cíle práce

Cílem práce je průzkum agenturního zaměstnávání a jeho využití v praxi a dále porovnání výhod i nevýhod oproti ostatním formám zaměstnávání, a to na bázi jak teoretické, tak i praktické. Bylo stanoveno 5 základních hypotéz, kterým se přizpůsobila praktická část práce, aby mohly být zodpovězeny.

Hypotézy

- 1) Většina současných agentur práce je spokojená se současnou legislativou a jejím praktickým fungováním.
- 2) Ubývání pracovníků agentur práce z východní části Evropské Unie z důvodu ekonomického vzrůstu v oblasti.
- 3) Vlivem rekordně nízké nezaměstnanosti vznikaly nové pracovní agentury zejména v nedávné minulosti.
- 4) Vzhledem k vzrůstající potřebě specializace budou agentury pracovat s menším počtem zaměstnanců, ale s více kvalifikovanějšími pracovníky.
- 5) Pandemie Covid-19 měla velký dopad na agentury vzhledem k nárůstům nákladů.

Metodika

V první řadě byla vypracována literární rešerše na danou problematiku. Zde bylo vymezeno fungování agenturního zaměstnávání, historický vývoj a současná témata, která se souvislosti s touto formou zaměstnávání řeší. Bylo čerpáno jednak ze současné legislativní úpravy, tak i z odborných publikací.

V kontextu s cíli práce bylo vytvořeno 5 dílčích hypotéz. Ty jsou společně s obecným cílem práce řešeny v praktické části, kde bylo použito několik metod získání potřebných informací. Pro účely statistických dat bylo čerpáno zejména z informací nashromážděných organizacemi WEC, Eurostat a ČSÚ. V rámci kvantitativního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření s jednotlivými agenturami práce. Dotazník byl zasílán přímo jednotlivým agenturám skrze registr MPSV. Odpovědi měly především statistický charakter, ale byly použity i otázky s možností odpovědi prostřednictvím textového vyjádření.

V kvalitativním výzkumu jsem použil metodu řízeného rozhovoru se zástupcem jedné agentury. Rozhovor byl veden polostrukturovanou formou. Byl pořízen zvukový záznam a zpracován v podobě nepřímého přepisu. Odpovědi měly osobitější charakter oproti dotazníkovému šetření. Bylo také získáno několik informací od samotných zaměstnanců pracovních agentur, a to jak současných, tak bývalých. V poslední řadě to bylo získání dat od jiných uživatelů prostřednictvím jejich zástupců.

Všechny získané údaje byly spojeny do logických souvislostí a byly z nich vyvozeny výsledky pro mé stanovené hypotézy.

1. Teoretická část

1.1 Historický vývoj agenturního zaměstnávání

1.1.1 V období do roku 1989

Historický vývoj agenturního zaměstnávání započal již v období socialistického Československa. Na rozdíl od současné podoby byl směřován na vysoce kvalifikované profese, kde byla nutná určitá míra pracovní mobility. Na monotónní či jednodušší práci, na kterou v současné době spousta uživatelů agentur cílí, tehdy nebyla poptávka. Důvodů k tomu bylo hned několik. Od nutnosti povinné zaměstnanosti, která výrazně utlumovala nedostatek této pracovní síly či nucených brigád pro studenty, čímž se vykrývala zvýšená poptávka po zaměstnancích v době sezónní potřeby. V neposlední řadě, celkově nastavený systém plánovaného hospodářství, v podobě pětiletok, nenutil zaměstnavatele řešit akutní problémy právě agenturními zaměstnanci. (Pichrt a kolektiv, 2013, str. 15-17)

1.1.2 Porevoluční období

Hlavní doba změn proběhla v období krátce po sametové revoluci. Koncem plánovaného hospodářství se začal trh řídit poptávkou. Tato poptávka je ale nestálá, a proto se čím dál více začaly projevovat výhody právě flexibilnějšího systému agenturního zaměstnávání. To se muselo projevit i na právní úpravě ZPr 1965, který prošel novelizací pomocí zákona č. 74/1994, aby zabránil původnímu důrazu na zájem společensky účelné spolupráce organizací. (Pichrt a kolektiv, 2013, str. 16-17)

Toto nové ustanovení po dobu následujících 10 let znělo následovně, a to až do roku 2004, kdy bylo zrušeno:

„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“ (zákon č. 65/1965 Sb.)

Vládní nařízení, ze stejného roku¹ jako novelizace tohoto zákona, pak upřesnila podmínky tímto textem:

„Po dobu dočasného přidělení ... poskytuje zaměstnanci mzdu, popřípadě též náhradu cestovních výdajů, zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Zaměstnavatel a právnická nebo fyzická, ke které byl zaměstnanec dočasně přidělen, mohou uzavřít dohodu, podle níž právnická nebo fyzická osoba uhradí zaměstnavateli, který k ní zaměstnance přidělil, dohodnutou část poskytnuté mzdy, popřípadě též náhrady cestovních výdajů, odpovídající rozsahu plnění úkolů zaměstnance pro právnickou nebo fyzickou osobu, ke které byl zaměstnanec dočasně přidělen.“ (zákon č. 65/1965 Sb.)

Tyto dva odstavce říkají, že tehdejší legislativa neužívala pojem agenturní zaměstnávání, ale právní úpravy již umožnily jeho fungování. S rostoucí poptávkou po této formě zaměstnávání vznikaly nové agentury práce, které své fungování stavěly právě na §38 zákoníku práce. Je zde ale nutno podotknout, že tento paragraf má po významové stránce velmi blízko k současnému §43a o dočasném přidělení.

V roce 2004 zažilo agenturní zaměstnávání jedno z nejvýznamnějších období v oblasti úpravy právních pramenů. V zákoníku práce se totiž prvně objevila zmínka o jeho možnosti fungování. S tím ale došlo také k odstranění původního § 38 odst. 4 ZPr 1965. Důvodem k jeho zrušení byla zejména obava z toho, že některé pracovní agentury by nadále fungovaly podle této úpravy a na trhu práce by se střetávaly dvě možné podmínky fungování tohoto podnikání. (euro.cz, 2004)

Avšak toto odstranění znemožnilo poskytování zaměstnanců jakýmkoliv jiným zaměstnavatelům mimo právě agentur práce. Zaměstnavatelé si proto nemohli například „půjčovat“ zaměstnance v období sezón. Tuto mezeru však museli vykryt, proto se obraceli buď na agentury práce nebo situaci řešili náborem zaměstnanců na dočasné dohody o zaměstnání. Agentury práce tím získaly na trhu monopol na dočasné poskytování zaměstnanců. (personalista.cz, 2010)

Vzhledem k historickému kontextu, kde si můžeme připočíst vstup ČR do Evropské Unie v roce 2004 (spolu s dalšími 9 státy), umožnila vzniklá situace agenturám výrazně snazší získání pracovní síly právě ze zahraničí. Tyto nové zdroje zaměstnanců vytvořily u laické veřejnosti dojem, že zejména na zahraniční zaměstnance agentury cílí. Je potřeba se ovšem zmínit o volném pohybu pracovníků v rámci EU; tato práva byla pro

¹ Nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

nově vstupující země značně omezena. Kupříkladu čeští zaměstnanci nemohli volně cestovat za prací do Německa až od roku 2011, tudíž 7 let po vstupu do EU. Proto mnozí čeští zaměstnanci, vzhledem k obtížím se získáním práce, využili služeb pracovních agentur. (mpo.cz, 2010)

Toto rozhodnutí však bylo jednostranné, a to zejména ze strachu ekonomicky vyspělejších států z ovládnutí pracovního trhu výrazně levnějšími zaměstnanci z nově příchozích států. Ale do České Republiky mohli přijet pracovat lidé ze všech států EU. ČR i pro další příchozí státy, např. Bulharsko či Rumunsko v roce 2007, nepraktikovala tuto strategii a občané těchto zemí mohli jít okamžitě po vstupu do EU pracovat do ČR. (Goldefusová, 2010)

Důvodem, proč spousta zaměstnanců z těchto zemí volila zaměstnání prostřednictvím pracovních agentur, je skutečnost výrazně jednoduššího jednání s konečným uživatelem (zaměstnavatelem „de facto“), které za něj učiní pracovní agentura.

Další změna, která ovlivnila agenturní zaměstnávání byl začátek roku 2012, kdy vstoupila v platnost úprava o dočasném přidělení § 43a zákoníku práce. Tato úprava znovu umožnila i jiným zaměstnavatelům mimo agentur práce dočasně poskytnout své zaměstnance jinému zaměstnavateli za souhlasu onoho zaměstnance. Aby tento paragraf nemohly využívat pracovní agentury, vzniklo několik pojistných opatření.

Hned první odstavec: *„Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.“*, by zabraňoval efektivnímu fungování pracovních agentur kvůli povinné čekací lhůtě půl roku od nástupu, kdy onoho zaměstnance musela sama platit. Další opatření nalezneme v druhém odstavci: *„Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5“*. Podle tohoto odstavce je patrné, že samotné podnikání by nebylo možné, jelikož by nemohlo být v žádném případě výdělečné, a to by odporovalo § 420 občanského zákoníku, podle něhož musí podnikání dosahovat zisku. Nejvýznamnější pojistka je v odstavci 8: *„Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.“*, zde je jasně stanoveno, že nelze použít tento paragraf u pracovních agentur. (zákon č. 262/2006 Sb.)

1.2 Vymezení pojmů

Vzhledem k trojsubjektčnosti agenturního zaměstnávání se nám zde objevují nebo upravují termíny a jiné pojmy, které se jinak v oblasti zaměstnávání nevyskytují, nebo se objevují, ale v jiné částečně upravené podobě.

1.2.1 Agentura práce

Agentura práce je organizace, zřizovaná fyzickou nebo právnickou osobou, která vstupuje na pracovní trh s cílem vyhledat pracovní místo pro svého zaměstnance u jiného zaměstnavatele (dále používán termín „uživatel“). Tuto činnost činí za účelem zisku, a proto se jedná o druh podnikání.² Zaměstnanec, kterého dočasně poskytuje uživateli, není vázán žádnou konkrétní prací od Agentury práce. Díky tomu se agenturní práce odlišuje například od outsourcingu (přenechání trvale jednoho typu práce jiné společnosti, například úklidové služby), či různých smluv o dílo apod.³ Zaměstnanec všechny své pracovní úkoly dostává od uživatele. (Pichrt a kolektiv, 2013)

Hlavní přidanou hodnotou, kterou agentura práce přináší na trh, je její dočasnost přidělování zaměstnanců. Vlivem toho mohou uživatelé výrazně lépe reagovat na potřebu poptávky po zaměstnancích v dobách poklesu či vzrůstu poptávky po jejich službách či produktech. Také umožňuje lépe zvládat například sezónnost v oblasti turistiky, zemědělství či potravinářství. (Tošovský, 2011)

Zde by se dalo podotknout, že agenturní zaměstnávání není jediná forma, která toto umožňuje. Dohoda o provedení práce či pracovní činnosti umožňuje v relativně krátké době rozvázat kontrakt se zaměstnancem (u DPČ 15denní výpovědní doba)⁴, ale také jsou zde další omezení, která zabraňují jejímu efektivnímu využití – nedostatek pracovníků ochotných pracovat formou dohody, omezení maximálních možných odpracovaných hodin, nepovinnost jisté docházky pro zaměstnance atd. V případě sezónnosti by se nabízela například pracovní smlouva s dobou určitou. Znovu by se ale objevoval problém s neochotou zaměstnanců pro ně vstupovat do nevýhodné pracovní smlouvy s nejistotou zajištění dlouhodobé pracovní stability.

Primární příjem pro pracovní agentury je částka, kterou obdrží od uživatelů, jimž poskytují své zaměstnance. Pracovní agentura tak obdrží částku obsahující nejen podíl

² Vzor smlouvy mezi uživatelem a agenturou, včetně dohody o dočasném přidělení, je možno vidět v přílohách

³ Tématu se podrobněji věnuje pasáž o zastřené zaměstnávání

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb.

za poskytnutí zaměstnance, ale také náklady na jeho mzdu a další benefity, na kterých jsou s uživatelem dohodnuti. Proto je výplata mzdy těchto zaměstnanců nákladovou položkou pro agentury práce.⁵ To pak dává další benefit agenturnímu zaměstnávání, když uživateli pomůže s částečnou úlevou v oblasti administrativy mzdového účetnictví.⁶ (zákon č. 435/2004 Sb.)

Všechny agentury práce se musí povinně registrovat pod Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Díky tomu víme, že počátkem roku 2022 působí v ČR aktuálně 2136 agentur, z toho s povolením dle § 14 odst. 1 b) 1112 subjektů a s povolením a) + c) je to 1850 subjektů. (MPSV, 2022)

1.2.1.1 Požadavky po pracovních agenturách

Jak již bylo zmíněno v kapitole o historickém vývoji agenturního zaměstnávání, z poměrně volné právní úpravy pro pracovní agentury v jejich počátcích, přišlo po novelizace v roce 2012 několik poměrně náročných požadavků, které musí agentura splňovat, aby mohla legálně provozovat svoji činnost na území ČR.

Agentura si musí nejprve zažádat o povolení o zprostředkování zaměstnání skrze § 14 zákona o zaměstnanosti. Ta umožňuje fungování podle odstavce 1 v následujících 3 způsobech: „a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"), c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“ (zákon č. 435/2004 Sb.) Z údajů na MSVP je patrné, že je nejčastěji volená kombinace a) + c), a samostatně b). V žádosti musí postupovat podle všech podmínek správního řádu (zejména § 45 a 37). (MPSV,2022)

Samotné náležitosti nezbytné k potvrzení povolení pak shrnuje § 60 zákona o zaměstnanosti. Ten nám udává hned několik podmínek, které musí agentura práce splňovat. Od těch jednodušších, jenž nalezneme ve 2. odstavci stejného paragrafu⁷. Tento paragraf udává nutnost plnoletosti (dosažením věkové hranice 18 let), také nutnost trestní bezúhonnosti. Současně odebrává možnost získat povolení lidem, kteří v posledních 3 letech působili jako odpovědní zástupci u společností, které o tento

⁵ Zákon č. 435/2004 Sb.

⁶ Osobní zkušenosti z oblasti personalistiky

⁷ V 3. Pro občany Evropského společenství, mimo ČR

status přišly odejmutím povolení. Zmíněná je též nutnost odborné způsobilosti, která je blíže definovaná odst. 8. Ten zabraňuje získat povolení lidem s nedostatečnou znalostí v oblasti zprostředkování nebo lidem z příbuzného oboru. Zde se nám tvoří první překážka znemožňující vstup na trh agenturního zaměstnávání libovolným osobám. Proto u zakládání nových agentur stojí lidé z předchozími zkušenostmi v tomto oboru, podle § 14 1.odstavce zákona o zaměstnanosti. Aby nedocházelo k tomu, že jedna, a ta samá fyzická osoba bude sdílena více pracovními agenturami jako odpovědná osoba, tak odstavec 10 uvádí: „*Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně; splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby. Fyzická osoba podle věty třetí nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.*“.(zákon č. 435/2004 Sb.) Jistotu, že odpovědná osoba bude skutečně řádně zajišťovat svoji činnost, tvoří také podmínka o minimální pracovní době, kterou musí ze zákona splňovat.

Jeden z nejvíce zatěžujících požadavků najdeme v § 60b, a to půlmilionovou kaucí, kterou jsou povinny agentury uhradit před zahájením svého podnikání. Podmínka, že se kauce musí uhradit jednorázově a v plné výši, zabraňuje vstupu na trh subjektům s nedostatečným kapitálem. Současně, vzhledem k okolnostem, že mzdy zaměstnancům platí agentura práce, a ne sám uživatel, chrání nejslabší stranu (zaměstnance) před nejistotou opožděných úhrad mezd od finančně nejistých pracovních agentur.

Kromě povinností před založením agentury, existují také speciální požadavky, které musí splňovat po celou dobu svého fungování. Musí hradit veškeré daně a odvody, tyto závazky jsou ale totožné jako u zaměstnavatelů z jiných branží, proto je neřadíme mezi speciální kritéria, která musí splňovat pouze agentury práce. Hlavním požadavkem, kterým se liší od ostatních, je nutnost pojištění proti úpadku; ten jsou povinni sjednat si agentury práce fungující na bázi § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. (Pichrt a kolektiv, 2013)

Primární funkcí pojištění je ochrana zaměstnanců pracovní agentury v případě neočekávaného ukončení její činnosti či výpadku příjmů, které by vedly k jejímu úpadku. V takovém případě by pojišťovna přebrala zodpovědnost agentury za závazky vůči jejím zaměstnancům. § 58a, odst. 2 zákona o zaměstnanosti uvádí následující:

„Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.“ (zákon č. 435/2004 Sb.). Z toho jsou patrné limity pojištění, které jsou požadovány v čistém výdělku, což je pro oblast zaměstnávání poměrně neobvyklý výraz. Nesmíme opomenout, že zákon zde mluví o minimálním limitu; horní limit zde není stanoven a vzhledem k dalšímu vzrůstu nákladů pro agentury se bude jednat o stanovení připojištění nad rámec minimálního limitu o netypickou skutečnost. (Pichrt a kolektiv, 2013, str. 67-70)

Pojištění zde udává jen povinnost pojištění dočasných zaměstnanců. Tudíž se jedná primárně o ochranu těch, na kterých agentura především vydělává. Ostatní zaměstnanci agentury, kteří se starají o nezbytný chod, nejsou bráni v potaz a v případě úpadku, by se museli spokojit se mzdovým výpadkem dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, který by je bral v potaz jako každé jiné zaměstnance v klasickém zaměstnaneckém formátu. Znovu se však jedná o minimální požadavek pro agentury. Ty si mohou znovu sjednat pojištění nad rámec, který by bral v potaz i své přímé zaměstnance. (Pichrt a kolektiv, 2013, str. 67-70)

V neposlední řadě musíme zmínit nejistotu počtu dočasně přidělených zaměstnanců. Zákon totiž kromě těch, kteří jsou v současné době poskytováni, udává i ty, které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Tím vzniká snaha, aby agentury nemohly obcházet zákon, například snížením dočasného počtu zaměstnanců v době, během které by bylo sjednáno pojištění. A poté jeho zvýšení s menšími náklady, jelikož by tito zaměstnanci nastupovali do pracovního poměru mimo platnost sjednaného pojištění. Celé toto umožňuje, aby i dočasní zaměstnanci „budoucnosti“ byli chráněni pojištěním proti úpadku. (Pichrt a kolektiv, 2013, str. 67-70)

1.2.2 Zaměstnanci

Zaměstnanci pracovní agentury jsou fyzické osoby, které vstoupili do pracovního poměru s agenturou práce, a to buď za pomoci pracovní smlouvy, nebo pomocí dohody o pracovní činnosti. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Tento zaměstnanec, ale bude vykonávat práci u dalšího subjektu, a to u uživatele. Tato pasáž je důležitá, jelikož zaměstnanec je zaměstnán primárně pro tento účel. Odlišuje jej to od zaměstnance dle § 43 ZPr o dočasném přidělení. Zaměstnanec dle tohoto paragrafu totiž pouze dočasně vymění svého zaměstnavatele zpravidla z důvodu nedostatku práce u svého aktuálního zaměstnavatele. (epravo.cz, 2016)

Zaměstnanec, který je agenturou zprostředkován, pak dostává veškeré pracovní úkoly a zadání od svého uživatele. Agentura během tohoto působení nad ním ztrácí svoji kontrolu a nemůže ho sama nijak pracovními úkoly. Tento zaměstnanec je ale chráněn § 309 odst. 5 ZPr o srovnatelných podmínkách. Proto tento zaměstnanec nesmí být platově ohodnocen jako druhořadý za stejnou práci, i když rozhodnutí Nejvyššího správního soudu umožnila specifitější výklad tohoto paragrafu.

Důvodů, proč zaměstnanec do agenturního zaměstnávání vstupuje, je hned několik. V minulosti to bylo například vlivem vysoké nezaměstnanosti a nemožnosti najít jinou práci. To se ale v současné době, vzhledem k velmi nízké nezaměstnanosti, výrazně omezilo. Dalšími důvody mohou být například náborová politika určitých firem, kdy zaměstnanec se musí nejprve osvědčit u pracovní agentury, a až poté může vstoupit do „kmenu“.⁸ Zde by se dalo polemizovat o zneužití práva a úmyslném obcházení § 35 o zkušební době ZPr. Ta totiž jasně udává 3měsíční časový limit (u vedoucí pozice až 6měsíční), kdy může být zaměstnanec propuštěn bez udání důvodu. Jelikož zaměstnanec a uživatel spolu neuzavírají žádnou pracovní smlouvu. Toto umožňuje výrazně jednodušší způsob, jak se uživatel může agenturního zaměstnance zbavit. Uživatel pouze vypoví smlouvu s agenturou práce o přidělení zaměstnance.

V současné době jedním z nejvýraznějších důvodů, proč si zaměstnanci vybírají agenturní zaměstnávání, je role prostředníka, kterou agentury poskytují. Jedná se pak často zejména o cizince, pro které správné vyplnění nezbytné administrativy může být velkou překážkou.⁹ Také to může být neochota uživatelů jednat právě s těmito zaměstnanci individuálně. Důvodů může být několik; od jazykové bariéry, problémů se zajištěním ubytování, tak i např. nejistoty v oblasti povolení vstupu a pobytu na území ČR, kde by uživatel sám sebe ohrožoval v možnosti nelegálního zaměstnání cizince.¹⁰

⁸ Osobní zkušenosti + rozhovory s bývalými i současnými zaměstnanci agentur

⁹ Rozhovory se zaměstnanci agentur

¹⁰ Vlastní praktika ve firmě + rozhovory s dalšími uživateli

1.2.3 Uživatel

Uživatel je klientem pracovních agentur, který se na trhu práce poptává po zaměstnancích. Stejně jako u pracovních agentur se může jednat, jak o fyzickou nebo právnickou osobu, která splňuje požadavky žádané po zaměstnavatelích. Uživatel přijímá zaměstnance na připravené pracovní pozice a přejímá odpovědnost za jejich fungování. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Uživatel se musí řídit § 309 odst. 1 ZPr: „*Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.*“ (zákon č. 262/2006 Sb.). Z toho je nám patrné, že uživatel se stává během působení dočasného zaměstnance jeho faktickým zaměstnavatelem. Je mu povinen přidělovat práci, ale i zajišťovat ostatní práva, na která má nárok. Znovu by se zde daly připomenout srovnatelné podmínky, které zabraňují nepřiměřenému jednání s agenturním zaměstnancem oproti „kmenovému“.

Mimo požadavky, které se kladou u uživatele i na ostatní zaměstnance, vzniká také speciální potřeba zaznamenávat počet odpracovaných hodin agenturního zaměstnance a tyto hodiny pak evidovat pro agenturu práce. Kromě kontroly dodržování zákoníku práce, zde také vzniká typický podklad pro agenturu k fakturaci, a tím k jejich ziskovosti, které by měla dosahovat. (zákon č. 435/2004 Sb.)

1.2.4 Další subjekty

Kromě již zmíněných třech základních subjektů, existují další subjekty, které do agenturního zaměstnávání pravidelně svým jednáním zasahují nebo jsou přímo jeho součástí.

Vedle zaměstnanců pracovních agentur, kterým je zprostředkováváno zaměstnání, jsou zde i další zaměstnanci, kteří se starají o chod agentury. Už výše byla zmíněna role odpovědného zástupce, na kterého jsou v zákoně uvedeny speciální požadavky. I když se může jednat o jediného představitele pracovní agentury, většinou zajišťují správné fungování agentury i další pracovníci. Na ostatní zaměstnance už se ale neváže požadavek odborné způsobilosti. Také na ně neplatí podmínka ohledně limitování vstupu do pracovního poměru jako u dočasně přidělovaných zaměstnanců. Proto může

nepřidělovaný zaměstnanec, kromě DPČ či pracovní smlouvy, vstoupit do pracovního poměru i formou DPP. (zákon č. 262/2006 Sb.)

Počet těchto zaměstnanců je většinou ovlivňován úměrou velikosti agentury jako takové. Může se jednat o administrativní pracovníky, personalisty ale také například o koordinátory, kteří se starají přímo o nábor zaměstnanců k přidělování. Dalšími zaměstnanci mohou být lidé podle určité specializace agentury, takže například IT odborníci, mzdové účetní, pracovníci callcenter atd. U agentur zaměřujících se například na zaměstnávání cizinců, není výjimkou ani překladatel, který pomáhá jak zaměstnancům k přidělení, tak i trvalým zaměstnancům agentury.¹¹

Dalšími subjekty jsou různé státní instituce, se kterými pracovní agentury musí spolupracovat. Především MPSV, kde jsou všechny agentury povinně registrovány. Aktivně působí v oblasti zaměstnanosti a různými zákony a vyhláškami upravuje fungování zaměstnanosti nebo přímo agenturní zaměstnávání na celé ploše ČR. Pod MPSV pak přímo spadá Úřad práce, který reguluje nezaměstnanost a další negativní vlivy zaměstnanosti. Do kontaktu s pracovními agenturami se pak dostává díky § 8 zákona o zaměstnanosti. Ten Úřadu práce ukládá povinnost udělovat či odmítat povolení novým agenturám práce. Také díky němu může penalizovat agentury. Kromě toho vede i volná pracovní místa, včetně těch nabízených právě pracovními agenturami. (zákon č. 73/2011 Sb.)

Pod MPSV také spadá Státní úřad inspekce práce. Ten se stará o dodržování všech předpisů a nařízení v současnosti platných v oblasti zaměstnanosti. Vzhledem k nepříliš dobrému postavení agenturního zaměstnávání, se inspektorát práce zaměřuje z velké části na dodržování práv jejich zaměstnanců. Ti totiž často podléhají určité formě pracovní či mzdové nevýhody, na kterou inspektorát při svých kontrolách opakovaně naráží. Jako jeden z důkazů, zde může posloužit web inspektorátu práce, který ve svých souhrnných výsledcích kontrol za poslední roky pravidelně informuje o počtu provinění právě v této oblasti. Také se například hned první otázka z FAQ věnuje agenturnímu zaměstnávání. (Státní úřad inspekce práce, 2022 + zákon č. 251/2005 Sb.)

Mezi další subjekty patří organizace, které sdružují agentury práce, jak na národní, tak mezinárodní úrovni či organizace věnující se pomoci jejich zaměstnancům.

¹¹ Data, která lze dohledat pomocí registru MPSV

1.3 Právní prameny

1.3.1 Mezinárodní prameny přijaté Českou republikou

Nejvýznamnější mezinárodní pramen o agenturním zaměstnávání je Úmluva číslo 181 o soukromých agenturách práce. Ta byla přijata 19. 6. 1997 ve švýcarské Ženevě. Úmluva revidovala úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949 a Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1933. (Pichrt a kolektiv, 2013, str. 152)

Tato úmluva byla vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181, ve vyhlášce č. 38/2003 Sb.

Úmluva definuje soukromou agenturu práce jako jakoukoliv FO a PO, která nezávisle na státní příslušnosti, poskytuje jednu ze tří služeb na trhu práce: a) sblížení pracovních nabídek a žádostí bez toho, aby sama vstupovala do kteréhokoliv pracovního poměru. Za b) zaměstnávání pracovníků a jejich poskytování jiné FO či PO, která nad nimi vykonává dohled a uděluje jim práci. Za c) další služby k hledání zaměstnání, jako je například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

Z toho je patrné, že tato část je výrazně přejatá v českém znění zákona o zaměstnanosti, kdy § 14 odst. 1, velmi shodně popisuje i naši právní formulaci včetně zachování stejného uspořádání písmen.

V právní oblasti EU se jednotlivé státy musí řídit podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES. Jak je patrné, bylo tak rozhodnuto na základě směrnice a ne nařízení, a to proto, že výsledný cíl, kterého chce EU dosáhnout, by měl být stejný. Samotná drobnější nařízení, jak se k výsledkům dopracovat, nechává již na jednotlivých vlastních státech. Směrnice se zaměřovala z velké části zejména na zaměstnance pracovních agentur; to udává i 12. Odst. V odůvodnění směrnice: „*Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.*“ (2008/104/ES, 2008)

Je zde také položen základ rovnocenných podmínek v odst. 14 „*Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.*“ Ale v odst. 17 dodává: „*Kromě toho*

by v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.“ (2008/104/ES, 2008), proto můžeme označit, že rozhodnutím NSS, který dovolil lehkou míru odlišnosti mzdových práv „kmenového“ a agenturního zaměstnance není v rozporu se směrnicí.

Co je však na této směrnici pozoruhodné, že se věnuje i tématu tzv. stávkokazectví. Zde je patrné, že zejména v dávné minulosti, by se tento termín dal označit za jakýsi prapůvod vzniku agenturního zaměstnávání. Náhradou za stávkující zaměstnance byli často zaměstnanci jiného zaměstnavatele, který je za určitou provizi nabídl na dočasné pokrytí poptávky druhého zaměstnavatele. (ct24.ceskatelevize.cz, 2011)

Směrnice se tomu věnuje v odst. 20: *„Ustanoveními této směrnice, která se týká omezení nebo zákazů agenturního zaměstnávání, nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, jež zakazují, aby stávkující zaměstnance nahradili zaměstnanci agentur práce“* (2008/104/ES, 2008). Toto umožňuje nadále plné fungování § 25 zákona o kolektivním vyjednávání, který zajišťuje, že zaměstnavatel v průběhu stávky, nemůže na pozici přijmout jiného občana, v našem případě tudíž ani agenturního zaměstnance.

1.3.2 České právní prameny

Základní právní vymezení najdeme v zákoně o zaměstnanosti - zákon č. 435/2004 Sb. Ten nám vymezuje podstatné pojmy a subjekty, které se na poli agenturního zaměstnávání setkávají. Udává nám nezbytné podmínky, které musí agentura splňovat v rámci své legality. Dalším zdrojem je zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., ten se agenturnímu zaměstnávání jmenuje zejména ve své 5. hlavě. Oba tyto prameny, jsou pro nás nejpodstatnější s ohledem na další zdroje informací z celé oblasti zaměstnávání, které musí agenturní zaměstnávání splňovat.

Vzhledem k celkové komplexnosti, pak dochází k přesahu do dalších zákonů a vyhlášek věnujících se zaměstnávání či právům osob. Proto je třeba v různých případech se obrátit i na nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.), správní řád (zákon č. 500/2004 Sb.), zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.), zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.) a mnohé další.

1.4 Agenturní zaměstnávání pohledem nejvyššího soudu

1.4.1 Základní vymezení podmínek

Agentury práce mají několik podmínek, které musí dodržovat, aby mohly legálně vykonávat svoji činnost. Pokud přidělí svého zaměstnance uživateli, musí v písemné dohodě zmínit všechny zákonem udané nezbytné informace. Mezi ty patří například identifikace dočasně přiděleného zaměstnance, místa výkonu práce nebo data vydání rozhodnutí o povolení k agenturnímu zaměstnávání. Pokud by některé z těchto informací v dohodě chyběly, může pracovní agentuře vzniknout sankce až do 1 milionu Kč. Tato pravidla je nutné dodržovat. V případě nalezení nesouladu mezi reálnou skutečností a dohodou, může toto znamenat další sankci. (Randlová, 2021)

1.4.2 Rovné pracovní podmínky

Ze všech skutečností, které musí dohoda o přidělení obsahovat, je nejčastějším vznikem problémů ta část, kdy uživatel musí informovat o pracovních a mzdových podmínkách pro tzv. srovnatelného zaměstnance. Srovnatelný zaměstnanec je zaměstnanec, který v současnosti vykonává nebo v minulosti vykonával obdobnou pozici, na kterou má být přidělen dočasný zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a odborné praxi. Tím vzniká opatření, aby pro zaměstnance agentur nebyly stanoveny horší pracovní nebo mzdové podmínky. V případě, že by uživatel uvedl nepřesné nebo záměrně nepravdivé informace, hrozila by mu pokuta až do výše 1 milionu Kč. Zejména na tuto podmínku se inspektoráty bezpečnosti práce během svých kontrol zaměřují.¹² (pamprofi.cz, 2020)

Podstatný krok ve vymezení této podmínky učinil na jaře 2020 Nejvyšší správní soud v Brně. Ten řešil případ, kdy jedna z pracovních agentur, podle kasační stížnosti Státního úřadu inspekce práce, nereflektovala po dobu 4 let (2010-2014) na úpravu svých mzdových podmínek a tím pádem nedodržovala zásadu o srovnatelnosti mzdových podmínek pro srovnatelné zaměstnance. NSS rozhodl následovně: *„neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňování obdobně; znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňování rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech*

¹² Vzor informací o srovnatelných podmínkách lze nalézt v příloze

v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních“. (NSS, 2020)

Proto bude v budoucnu třeba v jednotlivých případech řádně rozhodnout, zda se může výše výplaty kmenového zaměstnance lišit od agenturních dle výše uvedených důvodů. Nejvyšší správní soud vymezil jako racionální a obecně pochopitelné důvody např. míru zapracování, výkonnost, spolehlivost nebo schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím. (Randlová, 2021)

Soud ale nijak nezmínil, jakou váhu mají jednotlivé parametry. Toto rozhodnutí má své klady a zápory. Pozitivum je, že např. společnost zaměřená na vysokou kvalitu není znevýhodňována vysokou vahou například kvantity právě na úrok kvality. A může tak zaměstnance ohodnotit podle jejích vlastních specifických požadavků. Nevýhodou je však nejasné vymezení, které může být zneužíváno k poškození tohoto práva zaměstnance. Zejména schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím je velmi sporná a lze ji obtížně specifikovat kvůli jejímu chybějícímu právnímu vymezení. (Randlová, 2021)

Dalším problémem je, že podle Nejvyššího správního soudu se v potaz bere doba působení v dané společnosti vůči míře jejich mzdového ohodnocení. Sám se vyjádřil následovně: *„z manažerských a ekonomických hledisek může být pro zaměstnavatele (resp. pro uživatele u agenturních zaměstnanců výhodné, aby pro něho ať již kmenově či agenturně, pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nich lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.“* (NSS, 2020). Toto, ale nejde s myšlenkou 8. odstavce § 309 ZPr: *„Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Zde je patrné, že zaměstnanec by měl být poskytnut pouze na dobu 12 měsíců, tudíž pro uživatele nevzniká vazba na dlouhodobý pracovní vztah mezi oběma stranami. Legislativa sice nelimituje, aby po uplynutí dohody o přidělení zaměstnance vznikla další dohoda se stejným uživatelem a stejným zaměstnancem, ale vzhledem k dočasné podobě tohoto typu zaměstnání, by se tak dít nemělo. (Randlová, 2021)

1.4.3 Dočasné přidělování

O dočasném charakteru rozhodl v říjnu 2020 soudní dvůr EU. Ten se zabýval případem, kdy italská agentura práce opakovaně přidělovala jednoho samého zaměstnance stejnému uživateli. Agentura vycházela z italské státní úpravy, která nijak nelimituje počet po sobě jdoucích přidělení. Soud došel k závěru, že je to v rozporu se směrnicí o agenturním zaměstnávání, podle které musí každý členský stát zamezit ve své legislativě opakovanému přidělování zaměstnanců stejnému uživateli. Není však uveden počet opakování, nebo jakou formou má stát tomuto přidělování zabránit. Česká úprava, jak je zmíněno výše, vymezuje pouze, že dohoda o přidělení může být maximálně 12 měsíční. Nebrání ovšem dalšímu obnovování této dohody, a tudíž ani podmínce o její dočasnosti. Proto do budoucna připadá v úvahu i možnost napadení české verze. (Randlová, 2021)

1.5. Zastřené zaměstnávání

1.5.1 Vymezení zastřené zaměstnávání

Zastřené zaměstnávání nám vymezuje § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti. Definice je následující: „*zastřeným zprostředkováním zaměstnání činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b*“ (zákon č. 435/2004 Sb.) Z toho je patrné, že se jedná o poskytnutí zaměstnance uživateli mimo legální rámec. Jelikož se přímo odkazuje na § 14 zákona o zaměstnanosti, znamená to, že se jedná o nekalé praktiky u agenturního zaměstnávání.

Důvodem jsou především vysoké nároky na založení a fungování pracovních agentur. Poskytovatel těchto služeb, ale nekoná tzv. „na černo“, ale snaží se fungovat na bázi jiných nabízených prostředků, jak svého zaměstnance může poskytnout. Volí zejména varianty, které umožňují dočasné působení na půdě jiného zaměstnavatele (v rámci agenturního zaměstnávání by se tudíž jednalo o uživatele). Jako typické příklady zde můžeme uvést například smlouvu o dílo, příkazní smlouvu nebo smlouvu o poskytování služeb. Všechny tyto možnosti a i další, kryjí reálnou činnost zaměstnance u uživatele a jsou těžce kontrolovatelné. (Cibulková, 2021)

V praxi bychom si mohli např. uvést příklad, že zaměstnavatel A sjednal smlouvu o dílo na instalování nového stroje s firmou B. Zaměstnanci zaměstnavatele A se kromě instalace nového stroje aktivně zapojují do dalších prací u firmy B, která jim je sama zadává, a jsou plně mimo vyměřený rozsah původní smlouvy. Z právní definice by se tudíž jednalo o agenturní zaměstnávání či o dočasné zaměstnání podle § 43 ZPr. Na odhalení podvodu by bylo nutné například při kontrole od inspekce práce nalézt tyto pracovníky při jiné práci, než jim smlouva vymezuje, na což si firma B bude samozřejmě dávat pozor.

1.5.2 Hrozící penalizace

Sazba možné pokuty je ovlivněna osobou, o kterou se jedná. V případě čistě fyzické osoby může sankce dosáhnout až 5 milionů korun. U fyzické osoby, která podniká, či právnické osoby, je možná penalizace až dvojnásobná, tudíž 10 milionů korun. Do nedávna hrozilo pokutování pouze zaměstnavateli, který zaměstnance tímto způsobem poskytoval. Po současné právní úpravě, ale hrozí možná pokuta oběma stranám.

V případě klienta, který tyto služby přijímá, dosahují tyto pokuty stejné možné výše jako u zaměstnavatele, který je poskytuje. (zákon č. 435/2004 Sb.)

1.5.3 Další možná varianta

Doposud jsme si pouze udávali varianty, kdy zastřená agentura poskytovala zaměstnance mimo rámec agenturního zaměstnávání v rámci ušetření nákladů a administrativy. Může nastat ale i situace, že nám taková firma bude sloužit čistě jako prostředník. Taková firma totiž nepůsobí jako reálný zaměstnavatel našeho zaměstnance, ale pouze kryje zaměstnance v právní rovině. V praxi se může jednat o příklad, kdy zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v rámci švarcsystému. Jelikož se jedná o činnost nelegální a často kontrolovanou, zvolí zaměstnavatel právě možnost zastřeného zaměstnávání. Firma tudíž na oko poskytne tohoto zaměstnance v rámci mnoha možností (viz výše) již stávajícímu zaměstnavateli. Činnost stále zůstává v rámci illegality, ale je obtížněji kontrolovatelná. (Cibulková, 2021)

Kromě výše zmíněné pokuty se ale zaměstnavatel vystavuje dalšímu riziku, a to riziku, že se daný zaměstnanec může, stejně jako ve švarcsystému, dožadovat statusu zaměstnance, a tudíž i všech z toho panujících výhod. Zaměstnavatel se pak může dostat do velmi složité situace, kdy by v případě rozsouzení sám sebe ohrozil výše zmíněnou pokutou a také by se dostal do konfliktu se slabší stranou v rámci práva. (Cibulková, 2021)

1.5.4 Řešení zastřeného zaměstnávání

Zastřené zaměstnávání přináší značné finanční výhody všem 3 stranám. U falešných agentur zejména nenutnost splňovat všechny požadavky uplatňované na agenturách práce (kauce, pojištění proti úpadku atd.). U našeho pseudouzivatele nutnost splňovat stejné podmínky pro zaměstnance agentur jako pro ty své. Nebo v případě, že by zaměstnával na přímo, tak navíc sociální a zdravotní odvody a spoustu dalších nákladných podmínek. Pro zaměstnance zejména vyšší plat v čisté mzdě či krytí u případného švarcsystému. Na druhé straně zde výrazně trátí mnohé státní instituce a zaměstnanec (možná i nevědomky) podstupuje řadu rizik, kterým mohl předejít, pokud by měl status zaměstnance.

Stát, vědomý si tohoto rizika, proto s pomocí zákona č. 274/2021, znovelizoval od srpna 2021 § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti. Tato novela změnila částky penalizace až na hranu zmíněnou v kapitole 1.5.2. (Cibulková, 2021)

Další kroky, které stát činí, aby bylo tomuto jednání předcházeno či alespoň včas odhalováno, je za pomoci kontrol inspektorátu práce. Kontroly inspektorátu probíhají už od roku 2017, kdy byl definován pojem zastřeného zaměstnávání. Pokud bychom si srovnali výsledky inspektorátu práce, zjistili bychom, že za rok 2018 bylo nalezeno zprostředkované zaměstnávání u 242 subjektů. V roce 2019 pak u 272 subjektů. V loňském roce pak výrazný úbytek, a to na 149 případů. Zde je však nutné uvést ukazatele na pravou míru, jelikož byly silně ovlivněny pandemií covidu-19. V loňském roce bylo provedeno pouze 195 kontrol, proto ani nebylo možné, aby se počet subjektů jakkoli přiblížil předchozím letům. Pokud bychom si čísla dali do poměru, počet provedených kontrol/počet nalezených případů, zjistíme, že loňská čísla jsou velmi podobná číslům z předchozích let. Co se týče výše pokut v loňském roce dosáhly na částku 27,579 milionů korun. V roce 2019 to bylo 34,768 milionů korun. Zde můžeme vidět, že poměr pokutovaná částka/počet nalezených případů, je v nevýrazném nepoměru. Průměrně se jedná o 57 300 Kč vyšší pokutu na jeden případ. Procentuálně se tak jedná o téměř 45%ní nárůst na výši pokut během jednoho roku. (Státní úřad inspekce práce, 2021)¹³

Důvody pokut z inspektorátu práce jsou často zapříčiněny nejasnými podmínkami s falešnou zaštiťující smlouvou. Smlouva nemá například jasně uvedené činnosti, které má zaměstnanec činit, nebo je nechává velmi volně vymezené. V případě kontroly od inspektorátu je potřebné, aby kromě správně vyplněné smlouvy, zaměstnanec skutečně činil, co mu smlouva ukládá. Nebo nečinil další věci nad rámec této smlouvy, obzvlášť pokud mu jsou úkony přímo zadávány zaměstnavatelem, u kterého zrovna působí. (Cibulková, 2021)

¹³ Roční souhrnné zprávy Inspektorátu práce za roky 2018-2020, doplněné vlastními výpočty

1.6 Agenturní zaměstnávání cizinců

1.6.1 Důvody zaměstnání u pracovních agentur

Zejména u laické veřejnosti často dochází k mylnému názoru, že agenturní zaměstnávání slouží zejména k zaměstnávání cizinců na území ČR. Tento fakt vyplývá ze skutečnosti, že agenturní zaměstnávání výrazně převyšuje počtem cizích státních příslušníků jiné formy zaměstnávání.

Důvodů, proč právě cizinci vyhledávají tuto variantu, je hned několik. V první řadě je zde finanční odměna, která je jim nabízena. Ta musí být výrazně vyšší, než jakou by obdrželi ve svých domovských státech. Také nesmíme zapomínat, že odměna musí být vyšší, než ve státech, kde by pro ně bylo sehnání zaměstnání podstatně jednodušší (např. moldavsko-rumunské zaměstnanecké vztahy, kde není potřebné pracovní povolení) (expatcenter.ro, 2021)¹⁴

Problémem je velmi těžké vyjednávání a hledání práce v cizích státech. V tuto chvíli přichází prostředník v podobě pracovní agentury, která toto jednání výrazně zjednoduší. Uchazeč o zaměstnání se tak dostává do styku pouze jen s pracovní agenturou a často neví ani o jakou práci se jedná či v kterém státě nakonec skončí.¹⁵ Další důvodem je fenomén PR propagace agenturního zaměstnávání, zejména v oblasti východní Evropy není například neobvyklé narazit na billboardy (obrázek 1), či jiné reklamní prostředky lákající na práci ve střední či západní Evropě. Často zde není na první pohled patrné, že se jedná o pracovní agenturu, a proto zaměstnanec může být uveden omyl, v domnění, že se jedná o poptávku po práci napřímo.

¹⁴ Pracovní povolení umožňuje občanům Moldavska, pracovat po dobu až 9 měsíců, bez pracovního povolení na území Rumunska.

¹⁵ Osobní rozhovor s jedním ukrajinským zaměstnancem agentury, původně mu byla slíbena práce v Polsku v oblasti potravinářství. Prakticky bez oznámení byl přesunut na území ČR, do úplně jiného sektoru zaměstnávání.



Obrázek 1: Billboard na Ukrajině lákající na práci v ČR, přes agenturu práce – Zdroj ResearchGate

1.6.2 Diskriminace cizinců

Cizinci, kteří přicestují do ČR, získávají práva, která by je měla od začátku chránit proti diskriminaci. Jedná se zejména o právo v 1. hlavě 3. článek Listiny základních lidských práv a svobod. Ten uvádí následující: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ (usnesení č. 2/1993 Sb.)

Podstatný je také druhý odstavec stejného článku, který se vyjadřuje přímo k národnosti: „*Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodnění.*“ (usnesení č. 2/1993 Sb.)

V 5. hlavě v článku 26. ve 3. odstavci nalezneme následující „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ V následujícím odstavci ale dodává: „*Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.*“ (usnesení č. 2/1993 Sb.) Na první pohled to může působit, že si sám sobě právní výklad odporuje, když na jedné straně zaručuje všem stejná základní práva i svobody, tudíž i pro nás podstatný 3. odstavec článku 26, který umožňuje práci

cizincům na území ČR bez diskriminace. Na druhé straně dodává, že práva pro cizince je možné změnit zákonnou úpravou. (Tomšej a kolektiv, 2020)

Vzhledem k okolnostem, že výklad není úplně zřejmý, je třeba podívat se na dosavadní rozhodnutí Ústavního soudu.¹⁶ Ten svým usnesením zaručil stejná práva pro zaměstnance jiné státní příslušnosti, až po vznik pracovního poměru se zaměstnavatelem ČR (v našem případě agenturou práce). To představuje určité znevýhodňování cizinců na území ČR, ale nesmíme opomenout, že také zajišťuje kontrolu nad nekontrolovatelnou pracovní migrací na území našeho státu. U nově příchozích osob by totiž vznikala stejná práva ještě před uzavřením pracovního poměru. (Tomšej a kolektiv, 2020)

1.6.3 Zaměstnání pro pracovníky v rámci EU

V rámci zaměstnání pro cizí státní příslušníky hraje významnou roli stát jejich původu. Zejména, pokud se jedná o příslušníky jiného státu Evropské Unie (či státu se stejnými podmínkami v rámci mezinárodní smlouvy Evropský hospodářský prostor + Švýcarsko). Tito zaměstnanci vzhledem k tzv. Evropskému pilíři sociálních práv mají prakticky identická práva jako rodilý občan ČR. Takový cizí státní příslušník není prakticky nijak omezován byrokracií pro vstup do země a jinými zatěžujícími požadavky. (směrnice 2004/38/ES)

V rámci zaměstnání na území ČR, ale tito příslušníci jiného státu musí kontaktovat cizineckou policii a postupovat dle § 93 ods. 2 zákona o pobytu cizinců: *„Občan Evropské unie je povinen ohlásit na policii místo pobytu na území ve lhůtě do 30 dnů ode dne vstupu na území, pokud jeho předpokládaný pobyt bude delší než 30 dnů; tato povinnost se rovněž vztahuje na rodinného příslušníka občana Evropské unie, pokud tento občan pobývá na území. Povinnost ohlásit místo pobytu na policii se nevztahuje na cizince, který tuto povinnost splnil u ubytovatele [§ 103 písm. b)]“* (zákon č. 326/1999 Sb.). Vzhledem k okolnostem, že řeč je o agenturním zaměstnávání, dá se předpokládat, že cizinec bude muset splnit tuto podmínku prakticky pokaždé, kdy bude mít zájem o zaměstnání v ČR. (zákon č. 326/1999 Sb.)

Jak pro cizince v rámci EU nebo i pro jiného je zde také nutnost postupovat dle § 97 ZoPC: *„Cizinec nebo osoba uvedená v § 96 odst. 1 jsou povinni při hlášení pobytu na území sdělit policii vyplněním přihlašovacího tiskopisu jméno, příjmení přihlašovaného*

¹⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 16. 3. 2009, sp. zn. I.ÚS 491/09

cizince, datum jeho narození, jeho státní občanství, trvalé bydliště v zahraničí, číslo cestovního dokladu a víza, je-li v cestovním dokladu vyznačeno, počátek a místo pobytu, předpokládanou dobu a účel pobytu na území.“ (zákon č. 326/1999 Sb.) Tato povinnost však není nezbytná, pokud za cizince ohlašovací povinnost přejímá jejich ubytovatel. Zde se přibližujeme k možnosti zásahu pracovní agentury. Vzhledem k tomu, že řada pracovních agentur zajišťuje ubytování zaměstnancům z ciziny, mohou za subjekt, se kterým spolupracují v oblasti ubytování, vyplnit hlášení pobytu. (zákon č. 326/1999 Sb.)

Jakýkoliv občan EU, včetně agenturního, si může požádat během svého pobytu o povolení k přechodnému pobytu. Pokud splní lhůtu 5 let (v některých případech menší), má právo si zažádat o trvalý pobyt na území ČR. Ten mu je poté buď schválen, nebo zamítnut. I přesto, že přechodné nebo trvalé povolení není podmínkou, kterou musí občan EU splňovat, aby mohl pracovat v ČR. (Tomšej a kolektiv, 2020)

1.6.4 Zaměstnání pro pracovníky mimo EU

Podmínky nezbytné k získání pracovního povolení jsou ale výrazně těžší pro občany států, na které se nevztahují podmínky dle předchozí kapitoly. Cizinci mimo EU se na trhu práce setkávají s podstatným znevýhodněním oproti tuzemcům či cizincům v rámci EU. Získání pracovního povolení je výrazně těžší a také jsou k tomu často třeba další zatěžující požadavky.

Tento cizinec má 6 základních možností, jak se dostat do pracovního poměru, a to jsou následující:

- 1) Zaměstnanecká karta
- 2) Zaměstnanecká karta + povolení k pobytu
- 3) Povolení k pobytu (samostatně)
- 4) Modrá karta
- 5) Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance
- 6) Povolení k pobytu, díky skutečnosti víza k pobytu nad 90 dní, za účelem strpění pobytu (Tomšej a kolektiv, 2020)

Všechna tato povolení je oproti zaměstnanci EU výrazně těžší získat.

1.6.5 Dopad ruské invaze na Ukrajinu

Během finalizace práce došlo k zásadním politickým a ekonomickým změnám. Invaze ruských ozbrojených sil na Ukrajinu zapříčinila několik výrazných změn také v oblasti zaměstnanosti, a to i v ČR. Vyhlášením všeobecné mobilizace 24. února 2022 byla zamezena možnost vycestovat mužům ve věku 18-60 let z Ukrajiny. Okamžitě po zahájení konfliktu, ale také nastala velká uprchlická krize. Ta zapříčinila, že podle odhadů Spojených národů opustilo již Ukrajinu do 27. března 3,6 milionu obyvatel. Další odhady také zmiňují, že své domovy opustilo už více jak 6,5 milionu obyvatel, kdy necelá polovina z tohoto množství se zatím nachází v západní části Ukrajiny. (bbc.com, 2022)

V ČR se, dle dat z 27.3.2022, nachází 237 tisíc Ukrajinců, co uprchli před válkou. Podle některých dat operátorů již toto číslo přesáhlo dokonce 300 tisíc. Tito uprchlíci mají nárok na vízum za účelem dočasné ochrany (strpění) na území ČR, které zaručuje, že po dobu konfliktu mohou pobývat legálně v ČR, včetně dalších výhod plynoucích z tohoto systému. Z hlediska zaměření práce je nejpodstatnější výhodou možnost vykonávat práci na území ČR bez pracovního povolení. Ministerstvo vnitra udává následovně: *„Pokud vám byla udělena dočasná ochrana, máte volný přístup na trh práce ČR. Bylo-li vám uděleno vízum za účelem strpění pobytu na území České republiky podle pobytového zákona, protože nesplňujete podmínky pro udělení dočasné ochrany, musíte požádat o povolení k zaměstnání příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.“* (Ministerstvo vnitra, 2022)

Zde je nutné zmínit demografické složení uprchlíků. Dle dat MV poskytnutých 7.3.2022 je více jak 50 % uprchlíků tvořeno dětmi, zbylé tři čtvrtiny dospělých tvoří ženy. Mezi muži často nalezneme jedince se zdravotními indispozicemi, které jim brání jak účastnit se obrany země, tak i plnohodnotně vstoupit na tuzemský pracovní trh. Vlivem toho lze konstatovat, že i přes vysoký počet nově příchozích, jich na pracovní trh může vstoupit pouze omezené množství.

Na druhé straně je pak i odchod Ukrajinců, kteří se rozhodli vrátit zpět na Ukrajinu a bránit svoji zem. MPSV uvádí, že povolávací rozkaz je jiná důležitá osobní překážka v zaměstnání a zaměstnavatel jí musí omluvit a nemůže propustit zaměstnance. Do 5.3.2022 se rozhodlo vydat zpátky na Ukrajinu z tohoto důvodu přes 66 tisíc občanů. Zde je však nutné zmínit, že se jedná o počet navrátilců z celosvětového hlediska. Je

proto patrné, že počty jak odchozích, tak příchozích Ukrajinců jsou ve výrazném nepoměru. (reuters.com, 2022)

Vlivem velkého počtu příchozích a praktické nemožnosti úřadů kontrolovat všechny nově příchozí, může také docházet k zlegalizování pobytu u osob nacházejících se v ČR už před startem konfliktu, a to tzv. načerno.¹⁷ (Hospodářské noviny, 2022)

¹⁷ Situace kolem konfliktu na Ukrajině se mění každým dnem. Tato bakalářská práce disponuje pouze s daty do 29.3.2022.

2. Praktická část

2.1 Statistická data

Na začátku praktické části se zaměřím na nejnovější statistická data, která mám k tématu k dispozici. Data jsou to jednak sekundární, zde jsem si pomáhal zejména pomocí dat World Employment Confederation.¹⁸ Nejnovější použité údaje z tohoto zdroje jsou z období let 2019-2021. Proto zejména data z roku 2019, nejsou ovlivněna pandemií Covidu-19. Jak ale WEC dodává, získání některých dat bylo vzhledem k současné situaci často příliš komplikované.

2.2 Světový vývoj

Nejprve bych se zaměřil na celkový ekonomický vývoj tržeb v oblasti agenturního zaměstnávání. Na obrázku 2 je možno nahlédnout do posunu tržeb mezi roky 2018 a 2019. Jak vidíme, největší nárůst nastal u RPO (Recruitment Process Outsourcing). Tento pojem bychom si do češtiny nejlépe převedli jako nábor skrze outsourcing. Čím se však liší od jiných verzí, je skutečnost, že tento outsourcing je poskytován pouze jednomu klientovi. V realitě se prakticky jedná o to, že standardní náborový úděl převezme jiná společnost či FO. Subjektu, který se po této službě poptává, vzniká garance, že poskytovatel se bude zajímat pouze o její zájmy, vzhledem k tomu, že nemá další klienty, se kterými by si mohl konkurovat. RPO také svojí činností hledá člověka přímo na potřebné místo. Proto zde dochází k vyšší specializaci.

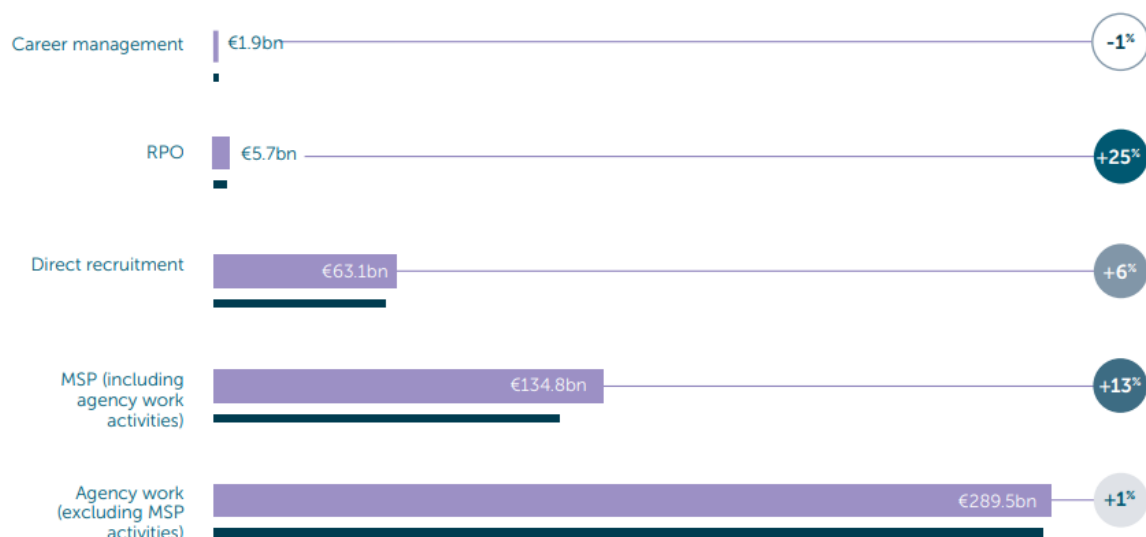
Druhý největší vzestup byl v kategorii MSP (Managed Service Provider/Programme). V češtině by se tento pojem vystihl pojmem poskytovatel řízených služeb. Ten se stará o to, aby uživatel měl vždycky k dispozici ty nejlepší dočasné zaměstnance. Zajišťuje tedy komplexní vyhledávání všech možných pracovních sil na trhu práce. Většinou se zaměřuje na specializovanější odvětví IT, Marketingu atd.

V dalších službách vidíme pak mírný vzrůst nebo téměř stagnaci. U career managementu dokonce velmi mírný pokles. Tím můžeme dospět k názoru, že nejvyšší vývoj v oblasti světového agenturního zaměstnávání zaznamenávají právě služby věnující se vyšší specializaci.

¹⁸ V minulosti CIETT, ta sdružuje soukromé agentury práce, a snaží se cyklicky sestavovat nová statistická data na problematiku

Global sales revenues of service segments: ● 2018 ● 2019

% change
2018 | 2019



Obrázek 2: Graf světových tržeb v agenturním zaměstnávání (2019) – Zdroj WEC

Obrázek 3 nám dává přehled počtů agenturních zaměstnanců na celém světě v roce 2019.

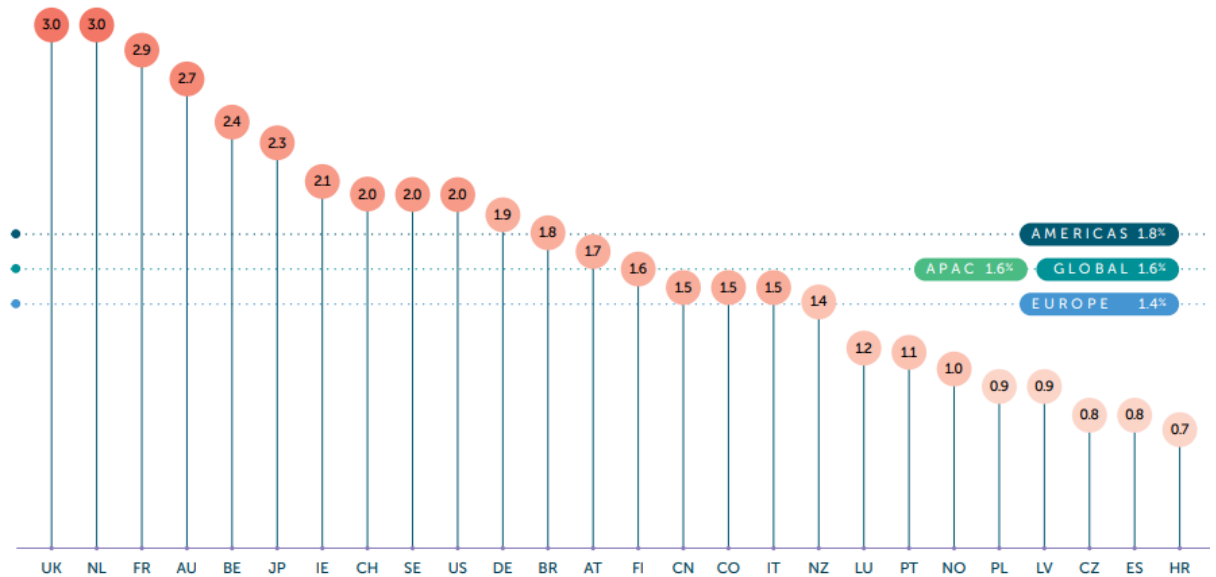
USA	16,000,000	Canada ⁽²⁾	625,000	Czech Rep. ⁽²⁾	53,280
China	11,740,000	Colombia	415,059	Argentina	43,512
Japan	4,794,355	Switzerland	385,674	Greece	41,881
Mexico	4,685,356	Australia	361,000	New Zealand ⁽²⁾	40,600
Brazil	3,353,000	Chile	230,000	Romania	37,933
India ⁽²⁾	3,300,000	Sweden	190,900	Slovenia	34,332
France	2,750,000	Finland	150,000	Denmark ⁽²⁾	15,179
UK ⁽²⁾	1,600,000	Russia	109,881	Croatia ⁽²⁾	14,176
Netherlands ⁽²⁾	1,057,661	Slovakia	99,912	Latvia ⁽²⁾	10,550
Germany	895,472	Austria	93,585	Hungary ⁽²⁾	8,394
Italy	816,000	Norway	80,324	Estonia ⁽²⁾	6,000
Spain	780,000	Portugal ⁽²⁾	69,211	Luxembourg ⁽²⁾	4,164
Poland	712,327	Ireland ⁽²⁾	53,400	Lithuania ⁽⁴⁾	3,010
Belgium	693,029				

Obrázek 3: Počet zaměstnanců pod pracovními agenturami (2019) – Zdroj WEC

Na obrázku 4 vidíme zastoupení agenturních zaměstnanců v poměru všech zaměstnanců v daném státě. Pokud se podíváme na vedoucí příčky, vévodí jim evropské státy s vysokým HDP. Zejména jde o bývalé státy „západního“ světa. To dává za pravdu

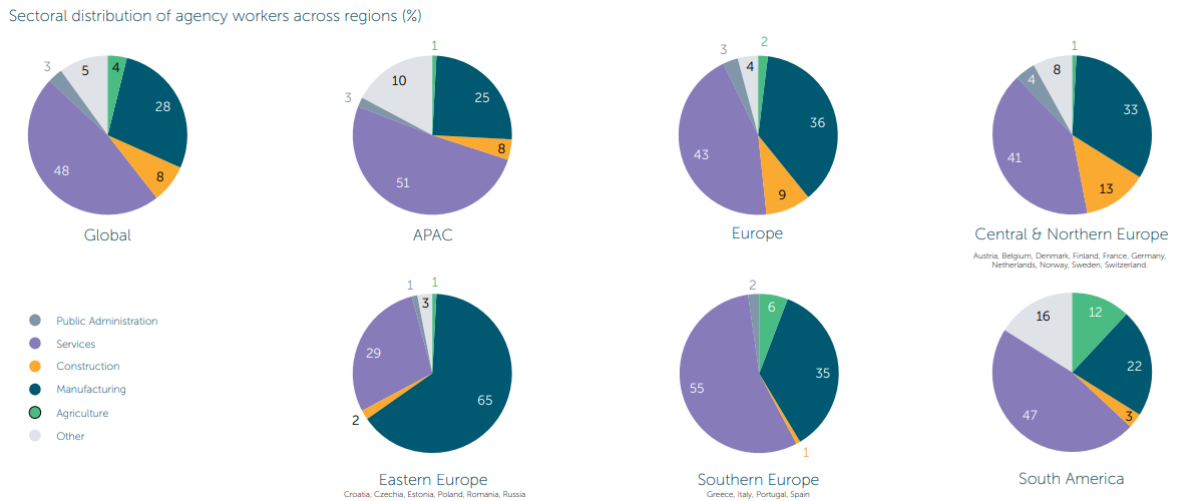
tvrzení o nutnosti těchto států fungovat na bázi zahraničních pracovníků, kteří často takto na jejich trh práce vstupují. Zajímavý je ukazatel ČR, kde činí výsledek necelé procento. To je téměř 50% evropského průměru.

Agency work penetration rate, 2019 (%)



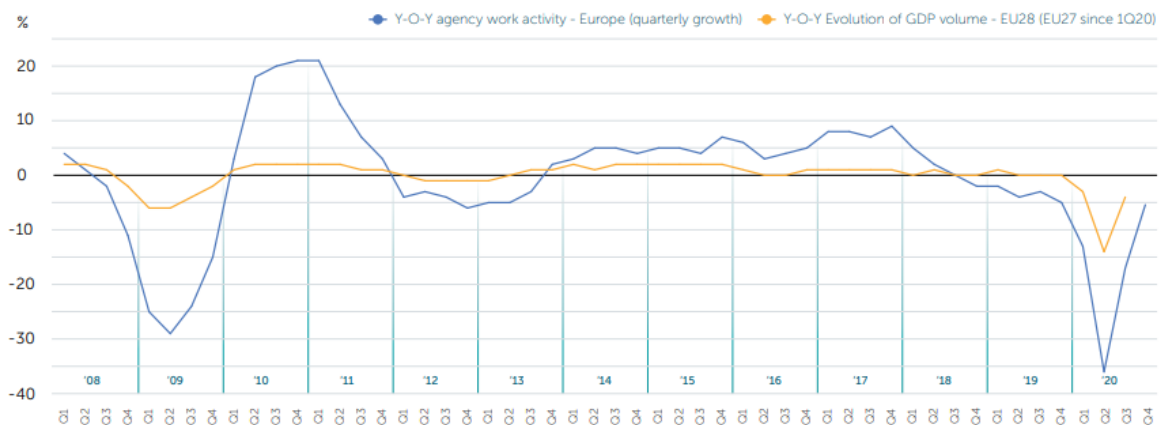
Obrázek 4: Míra zastoupení agenturních zaměstnanců v poměru ke všem zaměstnancům v státě (2019) – Zdroj WEC

Obrázek 5 nám nabízí pohled do odvětví, ve kterých jsou pracovníci agentur uplatňováni. ČR se zde řadí do zemí východní Evropy, a to díky své socialistické minulosti. Je pozoruhodné, že ve všech ostatních světových regionech už převládá trend vzrůstajícího 3. sektoru. Jediný východoevropský region zůstává, kde převládá počet pracovníků v oblasti dělnického odvětví.



Obrázek 5: Grafy ve kterých odvětvích zaměstnanci pracovních agentur pracují (2019) – Zdroj WEC

Poslední graf věnující se světovému vývoji v oblasti agenturního zaměstnávání nalezneme na obrázku 6. Ten ukazuje jednak vývoj HDP v rámci EU, ale také aktivitu v oblasti agenturního zaměstnávání. Graf nám názorně ukazuje výhodu a nevýhodu flexibility agenturního zaměstnávání. V případě krizí (na grafu – krize na světových trzích 2008 a začátek pandemie Covidu-19 ve 2020) je vidět okamžitý razantní pokles agenturního zaměstnávání, a to díky výhodě své dočasnosti. V případě návratu do normálu, pak zase nárůst poptávky po této službě.



Obrázek 6: Vývoj aktivity v oblasti agenturního zaměstnávání v porovnání s HPD (2020) – Zdroj WEC

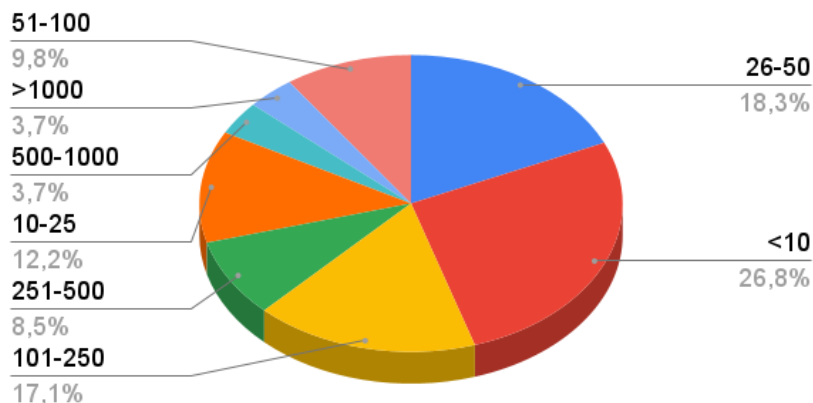
2.3 Dotazníkové šetření

Během dotazníkového šetření jsem použil seznam registrovaných agentur MPSV a podle něj se snažil kontaktovat pracovní agentury. Vzhledem k pandemii covidu-19 a vzniklými opatřeními s ní souvisejícími, jsem se rozhodl dotazníkovou část provést za pomoci oslovení firem emailem. Byl jsem si vědom, že tato metoda snižuje počet vyplněných dotazníků či ochotu se mnou jednat, proto jsem se snažil kontaktovat co největší množství agentur. Celkově jsem oslovil 607 agentur a získal jsem celkem 83 odpovědi. Vzhledem ke skutečnosti, že některé odpovědi lze považovat za poněkud soukromé, jsem se rozhodl pro možnost nezamykat možnost odeslání dotazníků nevyplněním všech otázek. Proto na citlivější téma otázek disponuji s menším počtem odpovědí, než na ty všeobecné.

Celkem bylo stanoveno 18 základních otázek a 4 doplňující, vázané na určitou předchozí odpověď. Dotazníkové šetření bylo strukturováno tak, aby mi pomohlo potvrdit či vyvrátit mé hypotézy.

Na prvním grafu (obrázek 7), se zjišťoval počet zaměstnanců, které agentura zaměstnává. Tato otázka, kromě výzkumného dotazu na velikost agentur práce, slouží také pro získání informace k možnému porovnání zbývajících otázek.

1. Kolik zaměstnáváte pracovníků pod Vaší agenturou?

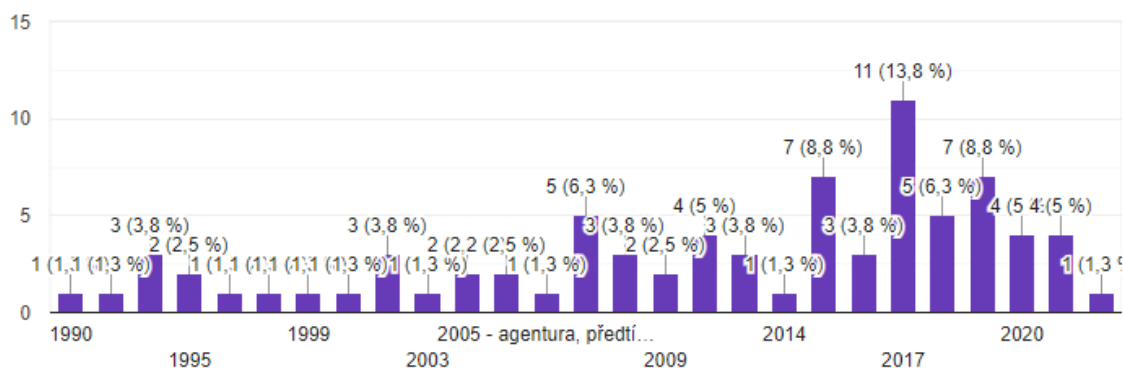


Obrázek 7: Kolik zaměstnáváte pracovníků pod Vaší agenturou? - 82 odpovědí

Další otázkou se určoval rok vzniku pracovní agentury. Tato otázka měla odpovědět na 3. Hypotézu (viz dále v textu).

2. Od jakého roku Vaše agentura působí na trhu práce?

80 odpovědí

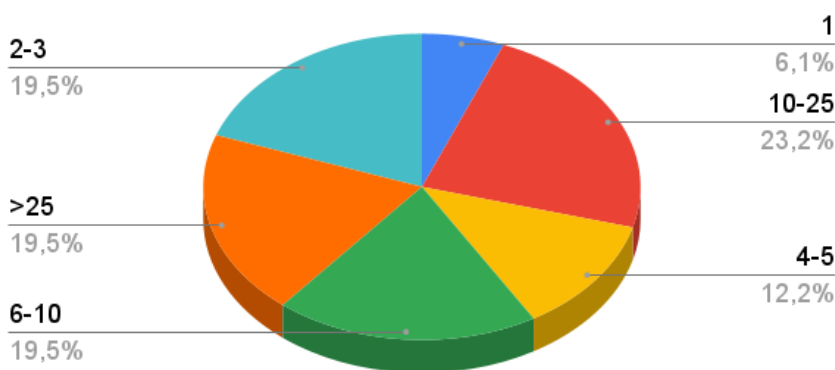


Obrázek 8: Od jakého roku Vaše agentura působí na trhu práce? - 80 odpovědí

3. otázka směřovala na místo působnosti. Necelých 63 % uvedlo celou ČR, 3 respondenti působení v rámci celé Evropy. Zbývající agentury uvedly určité regionální působiště. Nepřevládá však žádný konkrétní region ČR.

4. otázkou bylo zjišťováno s kolika uživateli přichází agentura do přímého smluvního styku (obrázek 9). Tato otázka znovu pomáhala k určení souvislostí jednotlivých odpovědí na otázky.

4. Kolika uživatelům průměrně poskytujete své služby?

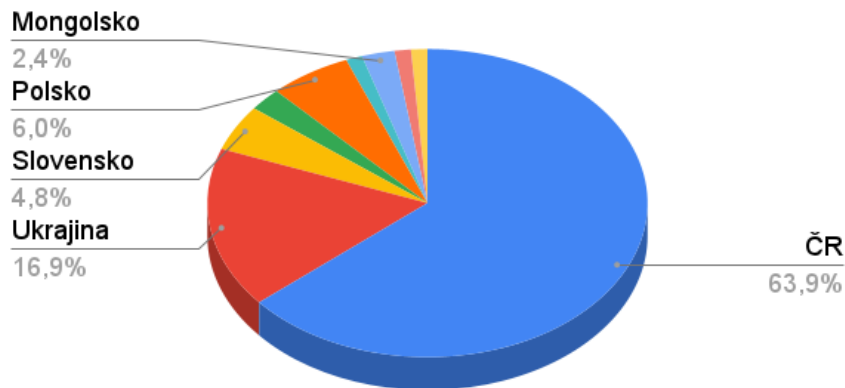


Obrázek 9: Kolika uživatelům průměrně poskytujete své služby? - 80 odpovědí

Otázky 5-8 sloužily k získání potřebných dat k druhé hypotéze zabývající se národnostním složením. Na grafech můžeme sledovat několik skutečností. Pokud bychom se zaměřili nejprve na rumunské zaměstnance, vidím jejich postupný ústup v čase. Dokonce jsem zjistil, že v současné době u žádného z respondentů této práce, nejsou nejčastější zaměstnávanou národností. Podobný případ je i u bulharské

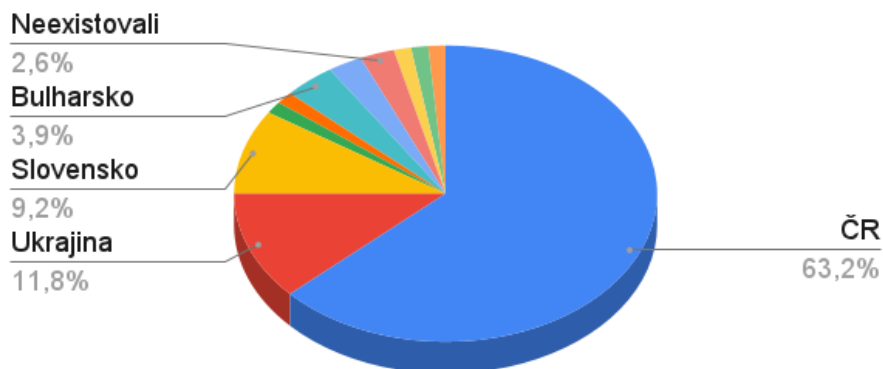
národnosti. Naopak u Ukrajinců, je vidět rostoucí trend a zejména pak očekávaný nárůst do budoucna. Zde je, ale nutné zmínit, že vzhledem k době rozesílání dotazníků, byl tento dojem možná zesílen mediální kauzou rostoucí krize na Ukrajině.

5. Z jakého státu zaměstnáváte nejvíce pracovníků?



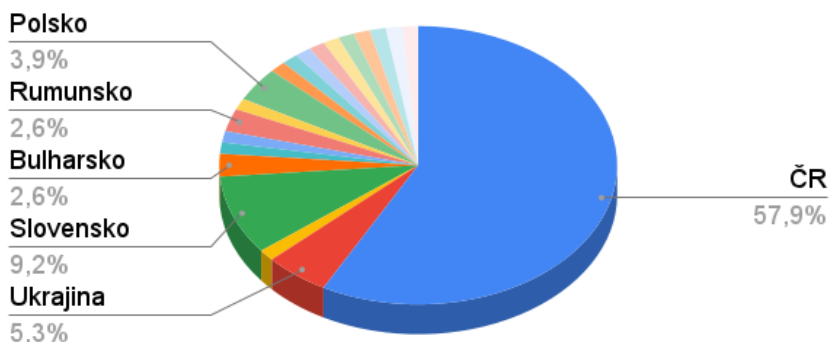
Obrázek 10: Z jakého státu zaměstnáváte nejvíce pracovníků? - 83 odpovědí

6. Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 5 lety?



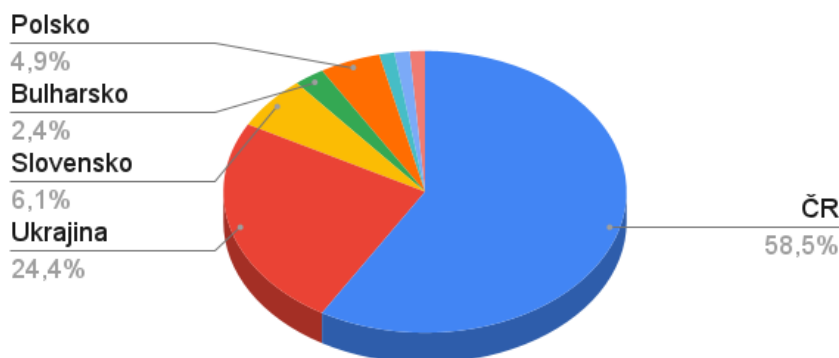
Obrázek 11: Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 5 lety? - 76 odpovědí

7.Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 10 lety?



Obrázek 12: Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 10 lety? 76 odpovědí

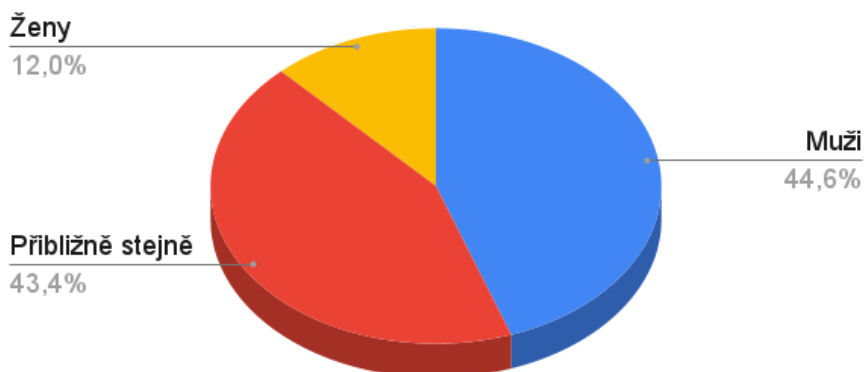
8.Z jakého státu čekáte, že budete v budoucnu zaměstnávat nejvíce zaměstnanců?



Obrázek 13: Z jakého státu čekáte, že budete v budoucnu zaměstnávat nejvíce zaměstnanců? - 82 odpovědí

Další otázkou bylo zjišťováno, jaké pohlaví agentura více zaměstnává. Zde se může jevit nelogický výsledek v podobě dominance mužů nad ženami. To má své opodstatnění ve skutečnosti, že u zahraničních pracovníků a dělnických profesí převažuje mužské pohlaví (dle dat z Českého statistického úřadu).

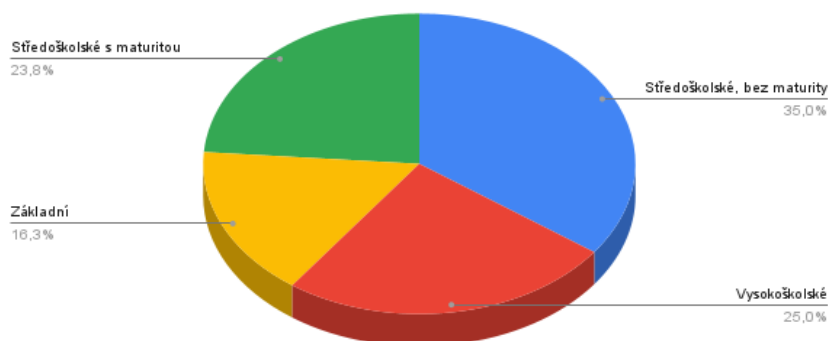
9. Jaké pohlaví více zaměstnáváte?



Obrázek 14: Jaké pohlaví více zaměstnáváte? -83 odpovědí

Otázky 10-15 byly použity pro získání podkladů pro 4. Hypotézu (viz níže). Zde byla zkoumána změna v oblasti vzdělání zaměstnanců a jejich specializace. Na otázku 12 ohledně typu zaměstnanců, pak v případě kladné odpovědi navazovala doplňující otázka „jak“. Zde se jedna odpověď opakovala několikrát, a to následující: Všeobecné zvýšení kvalifikace (např. odbornou způsobilostí, vyššími požadavky na celkové vzdělávání, většími nároky na předchozí zkušenosti v oboru), dále pak byla odpověď nárůstů požadavků po IT zaměstnancích. Obdobně zazněly i vyšší nároky v oblasti jazykové vybavenosti poptávaných zaměstnanců. Dvakrát pak byla uvedena odpověď o větší poptávce cizinců z třetích zemí (občas výslovně Ukrajinců). Z opačného hlediska, třikrát zazněla odpověď, že klesla požadovaná kvalita zaměstnanců a ve 2 případech respondenti doplnili, že se zaměstnavatelé smířili se situací na trhu práce.¹⁹

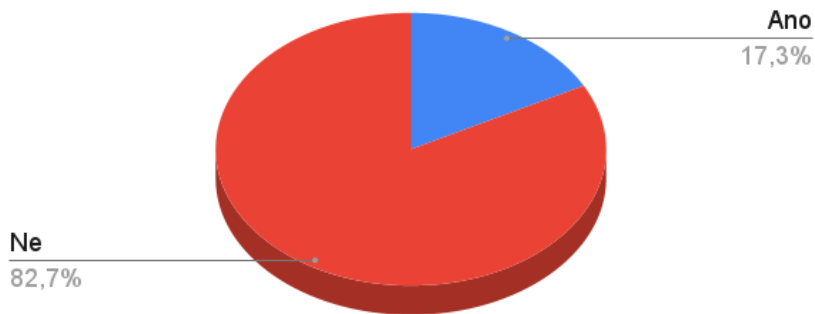
10. Jakého vzdělání průměrně dosahují Vaši zaměstnanci?



Obrázek 15: Jakého vzdělání průměrně dosahují Vaši zaměstnanci? -80 odpovědí

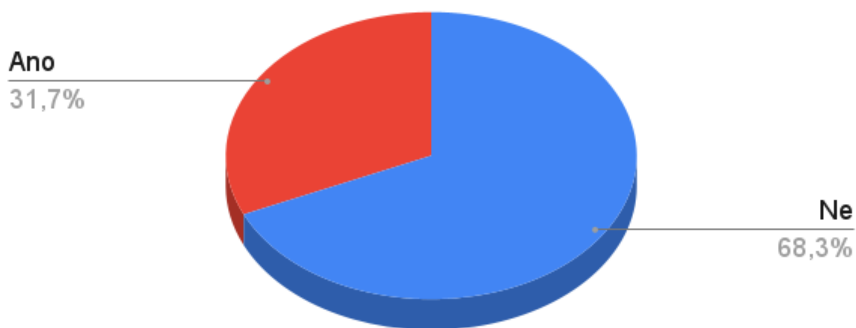
¹⁹ Zde je myšleno nedostatek pracovníků na tuzemském trhu práce

11. Požadují uživatelé Vašich zaměstnanců vyšší nároky na vzdělání než v minulosti?



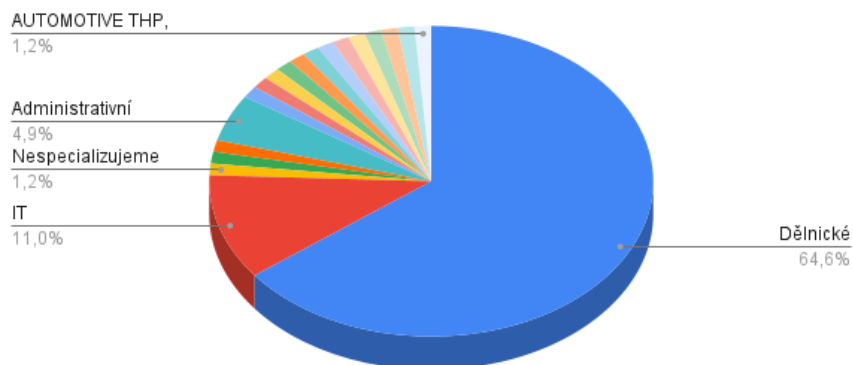
Obrázek 16: Požadují uživatelé Vašich zaměstnanců vyšší nároky na vzdělání než v minulosti? -81 odpovědí

12. Změnila se v průběhu Vaší existence poptávka po typu zaměstnanců?



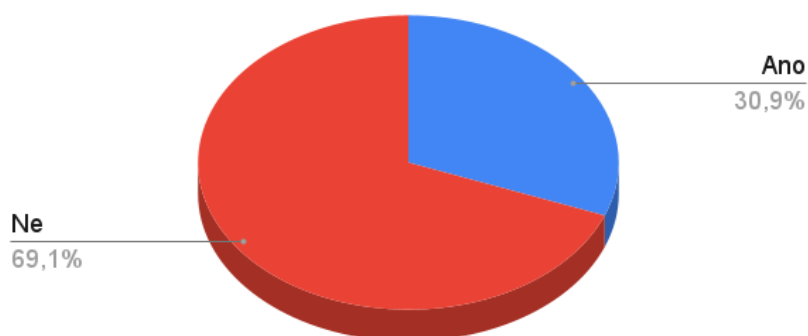
Obrázek 17: Změnila se v průběhu Vaší existence poptávka po typu zaměstnanců? - 82 odpovědí

14. Na jaké pracovní pozice se specializujete?



Obrázek 18: Na jaké pracovní pozice se specializujete? - 82 odpovědí

15. Zaměstnáváte pouze v rámci jednoho odvětví?



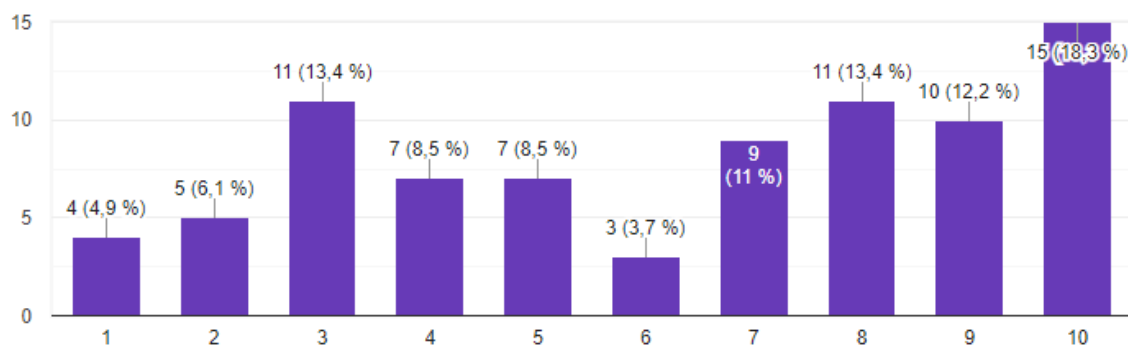
Obrázek 19: Zaměstnáváte pouze v rámci jednoho odvětví? - 81 odpovědí

Hypotézu dopadu Covidu-19 jsem prozkoumával pomocí otázek 16 a 17. V otázce 16 jsem se zajímal, jak moc velkou měrou se jich dotkla pandemie Covidu-19. Z odpovědí jsem pak získal několik statistických poznatků. Průměrná hodnota škály je 6,16. Medián je pak 7. A Modus je 10. Z toho je patrné, že většina agentur nabývá dojmu, že se jich pandemie Covidu-19 dotkla nadprůměrně. Je zajímavé, že otázka 18, která zjišťovala posun v oblasti mezd, není natolik výrazná. Mzdy buď zůstávaly stejné, nebo rostly minimálně.

16. Jak moc velkou mírou se Vás dotkla pandemie okolo Covidu-19 (Uveďte na škále od 1-10, kde 1-Pandemie se nás nedotkla, 10-Pandemie se nás výrazně dotkla)?

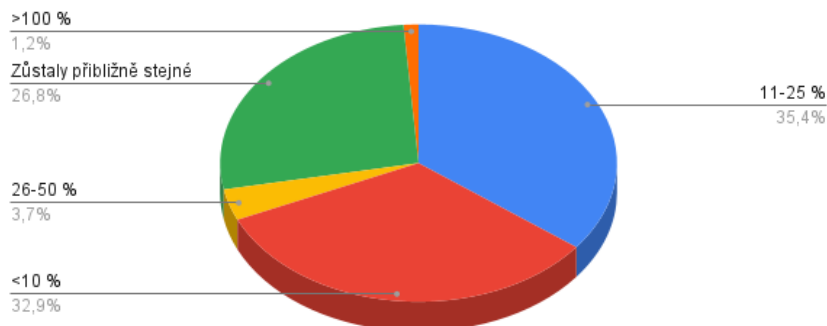


82 odpovědí



Obrázek 20: Jak moc velkou mírou se Vás dotkla pandemie okolo Covidu-19? - 82 odpovědí

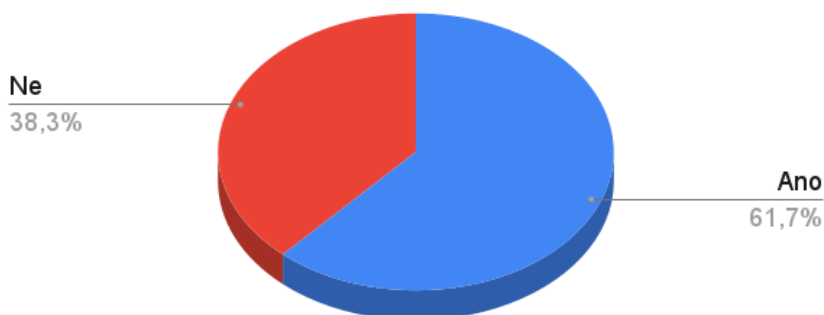
17. O kolik procent se navýšily požadavky zaměstnanců na mzdu oproti období před pandemií Covid-19?



Obrázek 21: O kolik procent se navýšily požadavky zaměstnanců na mzdu oproti období před pandemií Covid-19? -82 odpovědí

Otázka 18, pak sloužila jako vysvětlení pro 1. Hypotézu. Zde jsem se zejména doprovodnou otázkou dopracoval k současným překážkám pro pracovní agentury. Nejčastěji udávaný problém je složitost získávání víz nebo všeobecné zaměstnání cizinců, odpovídalo tak celkem 13 respondentů. Za druhý nejčastěji zmiňovaný problém, který označilo 7 respondentů, je půlmilionová kauce, kterou musí agentura před zahájením svého fungování uhradit. S problémem zbytečně složité byrokracie se potýká 6 respondentů. O jednoho méně pak řeší pojištění proti úpadku. Po třech odpovědích respondentů měli jak možnost sjednání DPP mezi agenturou a zaměstnancem, tak tvrdší jednání proti „pseudoagenturám“ na trhu práce a jejich odstranění. Pak zazněly různé jednotlivé připomínky například: zrušení 20 hodinového limitu u DPČ či zrušení dočasnosti agenturního zaměstnávání.

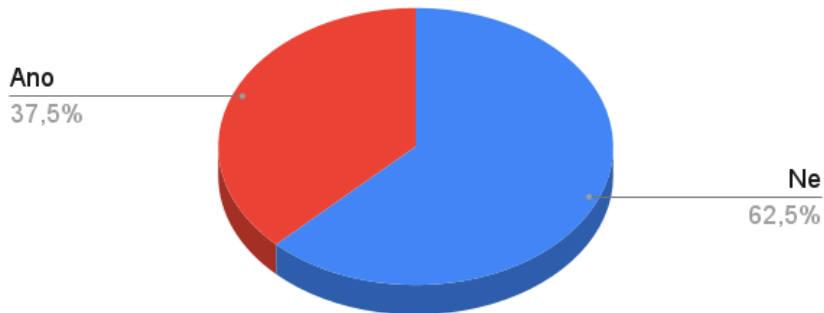
18. Uvítali byste legislativní změny v oblasti agenturního zaměstnávání?



Obrázek 22: Uvítali byste legislativní změny v oblasti agenturního zaměstnávání? - 81 odpovědí

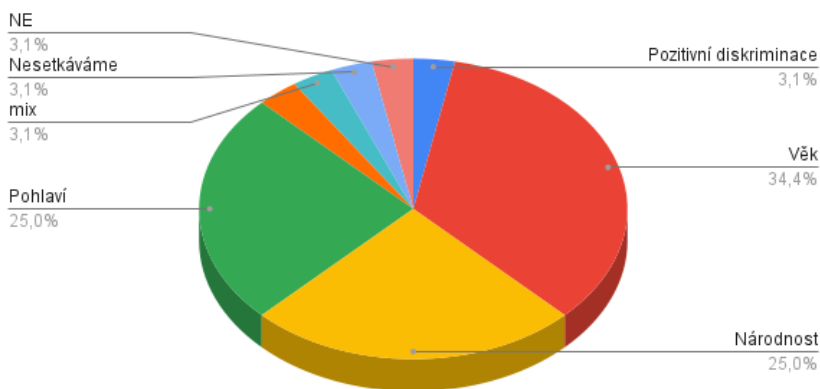
Poslední série otázek se věnovala zejména častým problémům, se kterými pracovní agentury přicházejí do styku, počínaje od diskriminace až po např. srovnatelné pracovní podmínky.

19. Setkáváte se s diskriminačními požadavky ze strany uživatelů?



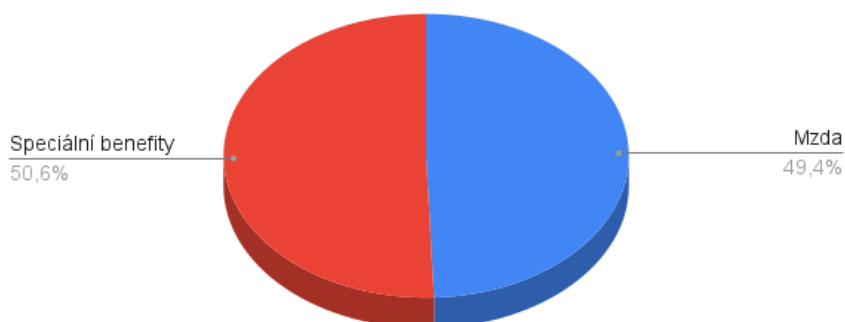
Obrázek 23: Setkáváte se s diskriminačními požadavky ze strany uživatelů? - 80 odpovědí

Pokud ano, jaké jsou nejčastější?



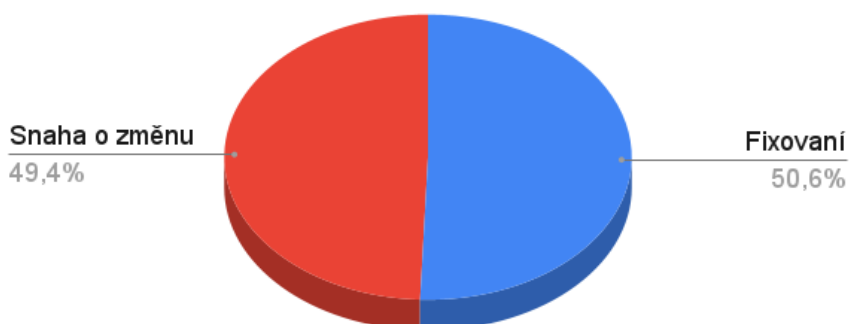
Obrázek 24: Nejčastější diskriminace? - 32 odpovědí

20. Poskytujete zaměstnancům speciální benefity nad rámec srovnatelných podmínek nebo se soustředíte primárně pouze na



Obrázek 25: Poskytujete zaměstnancům speciální benefity nad rámec srovnatelných podmínek nebo se soustředíte primárně pouze na mzdu? -81 odpovědí

21. Jste dlouhodobě fixováni na stejné uživatele nebo se snažíte o změnu?



Obrázek 26: Jste dlouhodobě fixováni na stejné uživatele nebo se snažíte o změnu? - 81 odpovědí

Úplně poslední otázka se pak zabývala nestandardním zacházením agentur ze strany jejich uživatelů. Zde jsem dostal nejčastěji odpověď o odmítání Romů.

Nejzajímavěji, ale zapůsobil požadavek, kdy uživatel požadoval nejen porušení srovnatelných podmínek, ale také mzdy pro zaměstnance, která by byla nižší, než minimální.

2.4 Řízený rozhovor

Druhou polovinou praktické části, kterou jsem zpracovával, byl řízený rozhovor. Abych se odlišil od dotazníkové části, která posloužila zejména pro statistické údaje, zvolil jsem rozhovor s koordinátorem pracovní agentury. Oproti například jednatelům a dalším odpovědným zástupcům, má tento člověk povětšinou menší povědomí o všech legislativních úpravách, ale na druhé straně, jedná častěji právě se samotnými pracovníky agentur. Také se dostává do pravidelného rozhovoru s uživateli a zná jejich konkrétní požadavky po zaměstnancích.

Rozhovor probíhal 2. 2. 2022. Rozhodl jsem se pro polostrukturovanou podobu. Tudiž jsem měl vypracovanou sérii otázek, na které jsem se měl v plánu zeptat, ale snažil jsem se během rozhovoru vymýšlet dodatečné otázky k probíraným tématům. Svě respondentce jsem se snažil ponechat co největší volnost v reakci na mé otázky a nenavádět ji na žádné odpovědi. Od obecných záležitostí jsem směřoval k detailnějším, citlivějším odpovědím na specifické dotazy.

1. První otázky směřovaly k osobním údajům a zkušenostem v oblasti agenturního zaměstnávání.

Paní Kulštejnová funguje na poli agenturního zaměstnávání už přes 10 let v rámci jedné a té samé společnosti. Předchozí pracovní zkušenosti v oblasti personalistiky nebo jiného odvětví souvisejícího s přímým jednáním s uchazeči o zaměstnání však neměla.

2. Legislativní otázky a celkový vývoj legislativy

Připustila, že legislativa není jejím primárním zaměřením při její práci pro agenturu. Avšak dle jejího subjektivního názoru je současná podoba výrazně složitější, než bývala. Zejména je problém v přílišné byrokracii.

3. Národnostní složení

V počátku jejího působení byly nejčastější zaměstnanci zejména z Bulharska a Ukrajiny. Během času a se vzrůstem požadavků – vyšší mzdy, lepší pozice, jich začalo ubývat. Také si mnozí začali sjednávat pracovní smlouvy přímo se zaměstnavatelem bez účasti agentury práce. Jednou z příčin bylo relativní přiblížení mzdy v jejich rodných zemích s porovnáním k té české. Další vliv na národnost měly požadavky uživatelů, kdy po jistých problémech s kvalitou odváděné práce, celkovým pracovním přístupem a osobním chováním, již uživatelé nechtěli přijímat zaměstnance bulharské

národnosti. U Ukrajinců se zpřísnily kontroly dodržování legislativy pro přístup na náš pracovní trh.

4. Typ zaměstnanců během kariéry

Během svého působení, dle jejích slov, nebyla žádná podstatná změna po typu zaměstnanců po nich požadovaných.

5. Fluktuace zaměstnanců

Znovu vnímá vliv národnostního složení, např. problémy s Bulhary – vysoká fluktuace, časté odchody, když byli u uživatele v zácviku. To řešili se samotnými uživateli, kdy jim tito zaměstnanci odcházeli pro uživatele v nejnákladovější fázi. V současné době má dobré zkušenosti s Rumuny – nízká fluktuace (s národnostním původem jsou ale většinou z Moldávie), vysoká návratnost - většinou jenom krátká dovolená v domovině za účelem vyřízení nezbytných záležitostí.

6. Překladaelé

Bývalí zaměstnanci, kteří přišli za účelem poskytnutí uživateli. Vzhledem k zisku solidní jazykové vybavenosti byli během svého působení v ČR „povýšeni“ do statusu přímého zaměstnance u agentury za účelem překladatelské činnosti.

7. Střetávání kultur

Neshledala přílišnou odlišnost kultur. Z praxe soudí, že některé mají větší zálibení v alkoholických nápojích, zejména Bulhaři a Ukrajinci, často po obdržení výplaty.

8. Kolektivní vyjednávání u cizinců

Hrozby stávkou či návratem do domoviny, například pokud neobdrží peníze navíc či se jim nezvýší hromadně mzda. Chtění benefitů nad rámec. Ale i ochota jednat na rozumných požadavcích.

9. Poškození majetku zaměstnancem

Strhávání ze mzdy, pokud je do výše škody. Existuje u nich pojištění proti škodě způsobené ze strany zaměstnance. Současně má předchozí zkušenost s útekem zaměstnance do svého domovského státu, než aby řešil vzniklou škodu – prakticky nedohledatelný.

10. Nečekaný výpadek práce u uživatele v souvislosti s velkým požárem výrobních hal v Mladé Boleslavi²⁰

Některé rodiny, kterým se práce v Mladé Boleslavi líbila, se rozhodli vrátit zpět domů. Po té nastoupí na novém působišti (u uživatele respondentky). Zbytek díky vysoké poptávce na trhu práce přerozdělen prakticky okamžitě mezi jiné uživatele.

11. Výhledy do budoucna

Doufání ve zjednodušení víz. Zejména třeba v současnosti u Moldavanů – doba trvání získání víza 6-9 měsíců, často dojde ke ztrátě zájmu samotného uchazeče o práci během čekání na vyřízení víz. Druhá možnost je přes rumunský pas, kde je třeba mít v Rumunsku příbuzného. Mají zkušenosti od jiné agentury, kdy docházelo k falšování rumunských pasů, čemuž zabraňuje kontrolní čtečka cizinecké policie, kterou si často pořizují zaměstnavatelé (poskytovatelé i uživatelé) pro kontrolu při nábore jednotlivých osob.

²⁰ Požár hal v Mladé Boleslavi ze dne 29.1.2022, Agentura zde měla 30 svých zaměstnanců na práci u uživatele

2.5 Kombinace získaných dat k odpovědi na hypotézy

V následující pasáži jsem získaná data z mé praktické části porovnával s dalšími sekundárními daty s cílem získat z nich výsledky pro své pracovní hypotézy.

- 1) Většina současných agentur práce je spokojená se současnou legislativou a jejím praktickým fungováním.

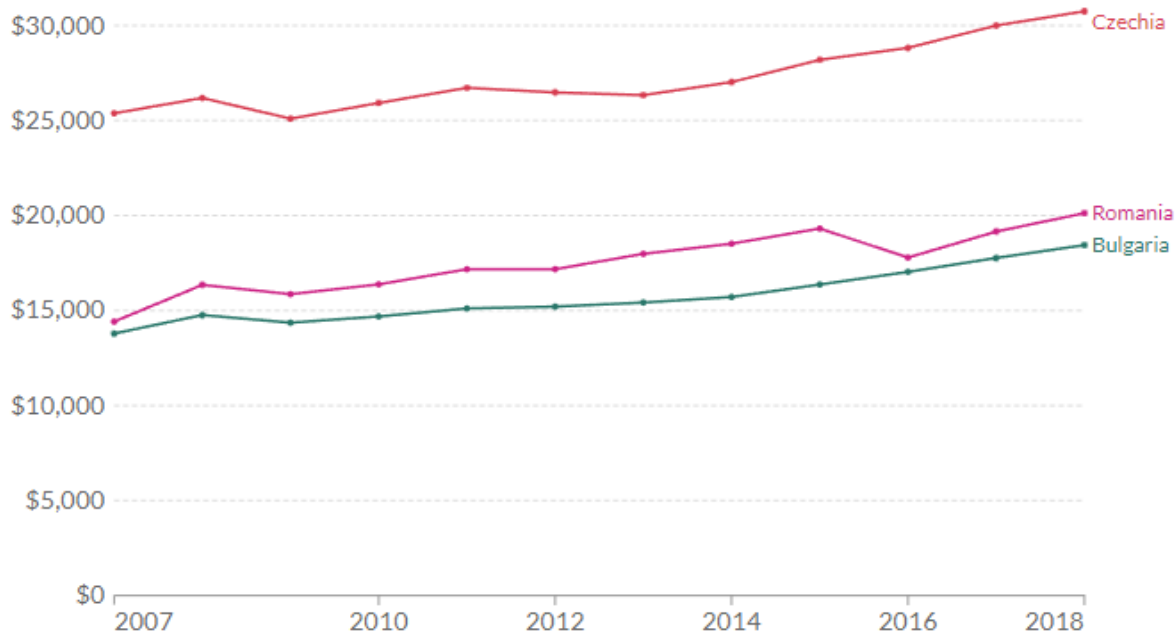
K této hypotéze se váže 18. otázka mého dotazníkového šetření. Výsledek si odporuje s mojí hypotézou, že právě většina agentur je se současnou podobou legislativy spokojená. Tento názor byl podpořen v rámci řízeného rozhovoru, kdy byla současná legislativa shledána příliš zatěžující v oblasti byrokracie, která je po agenturách žádána. Dalším problémem je přílišná složitost získávání víz a zaměstnávání cizinců. Zatěžující jsou také další požadavky vyžadované po agenturách jako vstupní kauce a pojištění proti úpadku.

Proto moji hypotézu nelze přijmout.

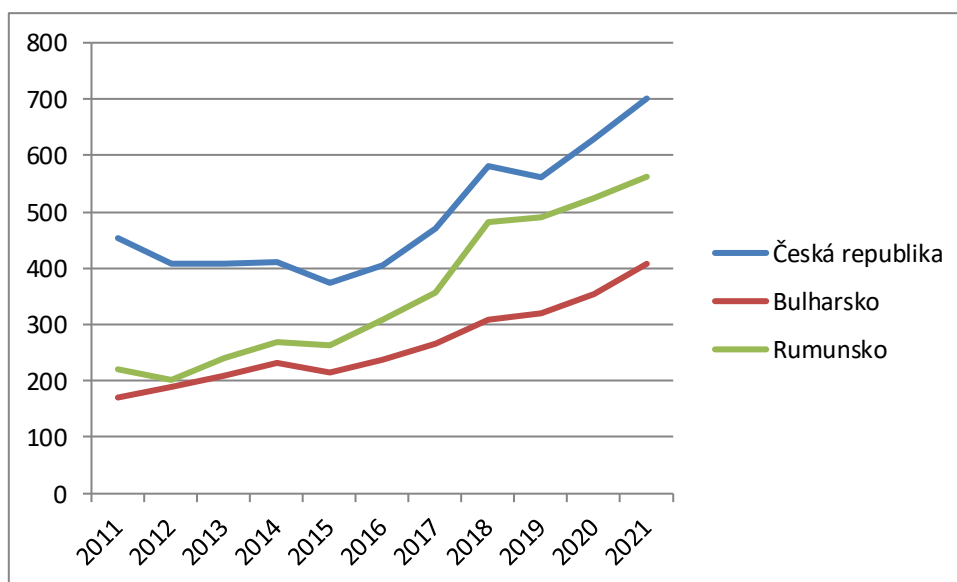
- 2) Ubývání pracovníků agentur práce z východní části Evropské Unie.

Na tuto otázku dostávám částečnou odpověď ve svém dotazníkovém šetření, kde je prokazatelný úbytek těchto zaměstnanců. Podpořen je znovu řízeným rozhovorem. Důvodů, proč tomu tak je, můžeme hledat hned několik. Zaprvé se musíme podívat na růst HDP v těchto zemích ve srovnání s ČR. To nám, podle Obrázku 27, zůstává v přibližně rovnoběžném stavu, proto zde nelze hledat potvrzení či vyvrácení hypotézy. Pokud však srovnáme růst minimálních mezd v přepočtu na dolary (Obrázek 28), zjistíme, že v Bulharsku a Rumunsku byl významný vzrůst od roku 2011 se srovnáním s ČR. Proto hlavní příčinu můžeme hledat právě zde.

Hypotézu lze přijmout.



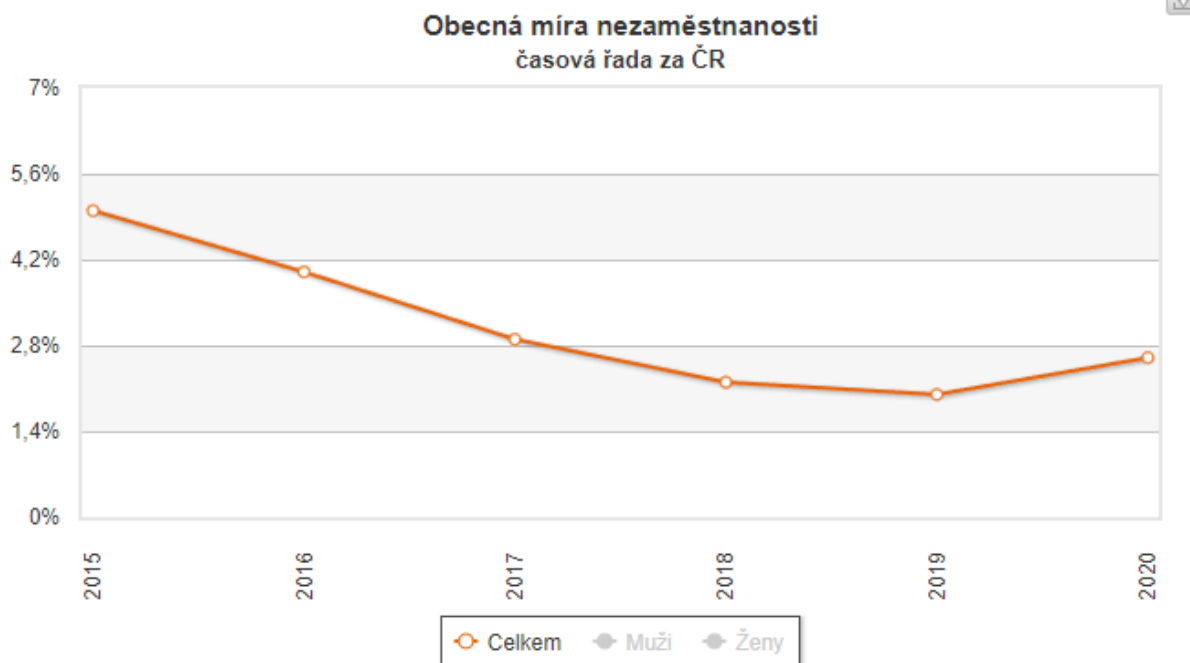
Obrázek 27: Růst HDP ve vybraných státech v přepočtu na obyvatele (2020) – Zdroj MPD



Obrázek 28: Růst minimální mzdy ve vybraných státech v USD (2021) – Zdroj Eurostat + vlastní výpočty

- 3) Vlivem rekordně nízké nezaměstnanosti vznikaly nové pracovní agentury zejména v nedávné minulosti.

Zde můžeme použít primární data získaná odpovědí 2 (obrázek 8), ve srovnání s grafem míry nezaměstnanosti na území ČR (obrázek 29).



Obrázek 29: Míra nezaměstnanosti v ČR (2020) – Zdroj ČSÚ

Zde je patrné, že ke vzniku nových agentur, docházelo během klesání nezaměstnanosti až k historickému minimu. Zejména rok 2017, který se dá považovat za poslední před vyčerpáním dostupné volné kapacity uchazečů o zaměstnání.

Hypotézu můžeme proto přijmout.

- 4) Vzhledem k vzrůstající potřebě specializace budou agentury pracovat s menším počtem zaměstnanců, ale s více kvalifikovanějšími pracovníky.

Zde se zaměříme na individuální odpovědi z dotazníků. Na jedné straně podle většiny mých respondentů se požadavky na agentury nezměnily, avšak pokud ke změně požadavků došlo, šlo právě většinou o potřebu zvýšení kvality zaměstnanců. Na druhou stranu už mnohé agentury fungují na míře vysoké specializace a byly vzhledem k jejich zaměření již takto zakládány.

Hypotézu proto nelze přijmout ani nepřijmout.

- 5) Pandemie Covid-19 měla velký dopad na agentury vzhledem k nárůstům nákladů

Dle 16. otázky v dotazníkovém šetření je patrné, že samy agentury cítily velký dopad pandemie na jejich fungování. Kromě nárůstu mzdových nákladů dle 17. otázky, který byl menší, než jsem se očekával, ale nesmí být opomenuty další náklady, které pro agenturu vznikly. Sem řadíme například nutnost uhradit PCR testy pro příchozí

zaměstnance ze zahraničí. Také zde docházelo k neustálé změně pravidel pro příchod cizinců, a to ze dne na den měnilo agenturám podmínky, jak museli vykonávat činnosti nezbytné pro jejich ziskový chod. Zejména po startu pandemie na jaře 2020, to byly často agenturní zaměstnanci, kteří přicházeli o místo u uživatelů. Zde totiž zasáhla právě ona výhoda a nevýhoda v podobě vysoké flexibility, tyto domněnky nám potvrzuje obrázek č. 6.

Hypotézu lze proto přijmout.

3. Závěr

Závěrem bych chtěl konstatovat, že cíle mé práce byly dosaženy. V teoretické části byly shrnuty základní informace o právním zasazení agenturního zaměstnávání v ČR jak v současném, tak i v historickém pojetí. Téma je možné označit za velmi živé, a to především díky měnící se legislativě v oblasti zaměstnávání a neustále se vyvíjející díky nejen politické a ekonomické situaci v ČR, ale také i v celé Evropě. Obzvláště v současné době na trhu práce je tento konstrukt stále častěji používán, protože místní trh nedokáže naplňovat poptávku po pracovní síle. Můžeme si proto říci, že časté označení laiky, že agentury práce jsou nadbytečnými subjekty na trhu práce, je mylné. Právě nyní je totiž v nejisté době pandemie a jejich přímých dopadů na zaměstnavatele potřeba zajistit vysokou míru flexibility v získávání zaměstnanců, jako pravděpodobně nikdy dříve. Nesmí být opomenut ani status agentur práce jako prostředníka, který umožňuje výrazně jednodušší zaměstnávání cizinců v ČR, která je zemí s jedním z nejvyšších poměrů zaměstnanců ve výrobním sektoru. Všechny tyto vlivy nám dokazují, že agenturní zaměstnávání je nezbytné pro správné fungování našeho státu.

Kromě kladů jsem se zaměřil také na neduhy vázající se na danou problematiku. Zde je nutné zmínit, že většina problémů, které bývají často neprávem přiřknuty agenturám práce širokou veřejností, jsou jiné nelegální činnosti, které jsou agenturám pouze chybně přisuzovány. Důvodem k tomuto názoru se stala jistě poněkud volnější podoba právní úpravy ze začátku tisíciletí, která často agenturám dávala až příliš volnou ruku a z toho vznikla řada předsudků, které jsou uchovány i do dnešní doby. Dalším důvodem je i působení pseudoagentur, které pověst ostatních agentur dále poškozují. V současné době podobně obdobná situace vzniká u zprostředkovaného zaměstnávání, které má předpoklady, že se bude kvůli obtížněji kontrolovatelné podobě u určité míry nekalých zaměstnavatelů vyskytovat v podobě náhrady za švarcsystém.

Jiné problémy, často diskutované v minulosti, jako například v podobě nerovných podmínek zaměstnanců, se nyní stávají méně časté. I přesto, že mnozí zaměstnanci čelí stále určité míře diskriminace či jiným problémům vzniklým právě agenturním zaměstnáním. Většina, alespoň dle mých zkušeností, je spokojena. Dokonce se během práce na HR střetávám s neochotou některých zaměstnanců přejít do „kmenu“ a raději volí možnost zachování statusu agenturního zaměstnance. Je to pro ně pohodlnější. Pro mě je tento krok velmi netypický a v minulosti jsem se s ním prakticky neseťkával, i to nám poukazuje na zlepšování podmínek samotných zaměstnanců agentur.

Na druhé straně mnohé agentury práce, jak jsem si ověřil v dotazníkové části, mají problémy s přílišnou byrokracií a velkou finanční zátěží oproti jiným formám zaměstnávání. Zejména pak složení povinné kauce a povinného pojištění proti úpadku považují za jeden z největších problémů. Plně rozumím pohledu samotných agentur, že tyto položky značně zvyšují jejich nákladovou zátěž, ale jsou nutné vzhledem ke svojí podstatě, že brání ohrožení zaměstnanců díky flexibilitě a větší míře nejistoty než u klasického zaměstnání. Mimo jiné, ale mnohé agentury práce vidí problém právě v pseudoagenturách, které jim kromě špatné pověsti přináší neférovou výhodu na trhu práce. I přesto, že se inspektorát práce při svých kontrolách zaměřuje zejména na tyto agentury, jejich úplné vymýcení je velmi složité a nejedná se proto o krok, který by se dal očekávat v blízké budoucnosti.

Samotné oslovování agentur mi ale nabídlo unikátní pohled do problematiky. Z více jak 600 oslovených subjektů jsem získal 83 přímých vzorků k pozorování, což pro mě bylo příjemné překvapení, kvůli ožehavosti celého tématu, jsem navíc získal další netypická data. Kromě kladných reakcí a přání mnoha štěstí do budoucnosti jsem se střetl s agenturami, které měly, dá se říci až agresivní reakci, jen na pouhé zaslání dotazníku. To jen potvrdilo můj dojem, o jak citlivé téma se pro některé agentury jedná. Přesto mohu označit většinu agentur za férovou v jednání a mně velmi nápomocnou.

Práce mi získala potřebné odpovědi na mé hypotézy, které se ukázaly ve třech případech správné, v jednom mylné a v posledním případě mohu považovat výsledek za nejistý. Zejména v případě u nejisté hypotézy v podobě vyšší specializace zaměstnanců agentur, se potvrzuje dojem, že agenturní zaměstnávání je třeba sledovat i dále v budoucnosti a sledovat jeho budoucí trendy. Hypotéza o národnostním složení zase na druhou stranu ukázala správné domněnky během několikaletého pozorování u nás ve firmě, a proto jsem rád, že samotná hypotéza dokázala potvrdit, že se nejedná jen o regionální záležitost, jak občas tvrdí vedení samotného podniku.

Vzhledem ke svému působení, jak ve výrobní části podniku, tak na HR, si v současné době nedovedu představit fungování trhu práce bez agenturního zaměstnávání. Samotný koncept už je tak složitý u spousty zaměstnavatelů, že bez jeho zachování by museli často plně změnit způsob svého fungování. I přes všechny nedostatky této formy zaměstnávání, nabývám dojmu, že jeho pozitiva všechna negativa výrazně převyšují.

Summary

This bachelor thesis deals with agency employment in the Czech Republic. Firstly, there is the theoretical part, which was conducted in the form of literary research.

The main sources of information in the research are the sections from the Labor Code and the issued commentaries. Other sources are publications reflecting current legislation. Earlier publications, which are no longer valid by law, serve to describe the historical development of agency employment.

The practical part includes obtaining data by using two methods. First, by means of questionnaires sent to employment agencies operating in the Czech Republic. Secondly, through a structured interview with a coordinator of one employment agency.

The conclusion of the work is a comparison of the data obtained from these sections, in order to find out advantages and disadvantages of today's legislation.

Key words: Agency employment; labor law; employee; working conditions; employment of foreigners

Seznam zdrojů

Právní normy

Nový občanský zákoník č. 40/1964 Sb. ve znění pozdějších novel;

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES;

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181;

Zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. ve znění pozdějších novel;

Zákon o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů č. 326/1999 Sb. ve znění pozdějších novel;

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších novel;

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších novel;

Knižní zdroje

Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1.7.2021. (2021). Praha: Soudy.

Pichrt a kolektiv, J. (2013). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech* (1st ed.). Praha: C.H. Beck.

Vyhlídal, J., Jahoda, R., & Godarová, J. (2017). *Ekonomický přínos řízené pracovní migrace*. Praha: VÚPSV..

Tomšej, J. (2020). *Zaměstnávání cizinců v České republice* (2. vydání). Praha: Wolters Kluwer.

Tošovský, A. (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.

Tištěné odborné publikace

Randlová, K. (2021). Problematické aspekty agenturní zaměstnávání optikou nejvyššího soudu. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 29(13-14), 3.

Cibulková, M. (2021). Zpřísnění podmínek pro zastřené zaměstnávání. *Právní rádce*, 29(10), 3.

Jirásko, V. (2021). Třetí osoby v rámci náhrady majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. 29(12), 8.

Internetové zdroje a vedlejší zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Retrieved December 15, 2021, from <https://www.mpsv.cz/>

Státní úřad inspekce práce. Retrieved December 12, 2021, from <https://www.suip.cz/>

Ministerstvo vnitra. Retrieved December 16, 2021, from <https://www.mvcr.cz/>

Úřad práce. Retrieved December 13, 2021, from <https://www.uradprace.cz/>

Eurostat. Retrieved December 15, 2021, from <https://ec.europa.eu/eurostat>

World Employment Confederation. Retrieved January 25, 2022, from <https://wecglobal.org/>

Český statistický úřad. Retrieved December 15, 2021, from <https://www.czso.cz/>

Goldefusová, L. (2010). *Mobilita pracovní síly v rámci EU - Bakalářská práce*. Retrieved December 12, 2021 from https://is.muni.cz/th/zwask/bakalarska_prace.pdf

Agentury práce : Mýty o otrokářích versus realita. (2010). Retrieved December 15, 2021, from <http://www.personalista.com/ziskavani-a-vyber/agentury-prace--myty-o-otrokarich-versus-realita-.html>

Vysílání pracovníků do Rakouska a Německa. (2010). Retrieved December 15, 2021, from <https://www.mpo.cz/dokument81144.html>

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. (2016) Retrieved November 9, 2021, from <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-102891.html>

Co je to stávkokaz?. (2011) ČT. Retrieved December 6, 2021, from <https://ct24.ceskatelevize.cz/nazory/1257404-co-je-stavkokaz>

Horáček, F. (2018) *Šedé agentury práce mají v hrsti sto tisíc lidí, varuje Grafton* Retrieved December 6, 2021, from https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/agentury-prace-nelegalni-zamestnavani.A181018_143751_ekonomika_fih

Hovorková, K. (2017) *Dejte si pozor, u koho pracujete. V Česku přibývají zastřené agentury*. Retrieved November 17, 2022, from https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/trh-s-pracovnimi-agenturami-kontroly-inspekce-prace-prace-nacerno.A170104_120609_podnikani_kho

Zaměstnanost a sociální věci (2022) Retrieved January 30, 2022, from https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/employment-and-social-affairs_cs

How many Ukrainians have fled their homes and where have they gone? (2022). Retrieved March 29, 2022, from <https://www.bbc.com/news/world-60555472>

Over 66,200 Ukrainian men have returned from abroad to fight, says defence minister (2022). Retrieved March 29, 2022, from <https://www.reuters.com/world/europe/over-66200-ukrainian-men-have-returned-abroad-fight-says-defence-minister-2022-03-05/>

Speciálních víz pro uprchlíky mohou využít také Ukrajinci, kteří v Česku pracují „načerno“ (2022). Retrieved March 29, 2022, from <https://archiv.hn.cz/c1-67040210-specialnich-viz-pro-uprchliky-mohou-vyuzit-take-ukrajinci-kteri-v-cesku-pracuji-bdquo-nacerno-lldquo>

Seznam použitých zkratek

- Apod. – A podobně
- Atd. – A tak dále
- Č. – Číslo
- ČR – Česká republika
- ČSÚ – Český statistický úřad
- DPČ – Dohoda o pracovní činnosti
- DPP – Dohoda o provedení práce
- EU – Evropská Unie
- FAQ - Frequently Asked Questions
- FO – Fyzická osoba
- HDP – Hrubý domácí produkt
- HR - Human Resources
- IT – Informační technologie
- MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MSP - Managed Service Provider/Programme
- MV – Ministerstvo vnitra
- Např. – Například
- NSS – Nejvyšší správní soud
- Odst. – Odstavec
- Písm. – Písmeno
- PO – Právnícká osoba
- PR - Public relations
- RPO - Recruitment Process Outsourcing
- S. – Stránka
- Sb. – Sbírky
- USD – Americký dolar
- WEC - World Employment Confederation
- ZoPC – Zákon o pobytu cizinců
- ZPr – Zákoník práce

Seznam obrázků

Obrázek 1: Billboard na Ukrajině lákající na práci v ČR, přes agenturu práce – Zdroj ResearchGate	26
Obrázek 2: Graf světových tržeb v agenturním zaměstnávání (2019) – Zdroj WEC.....	32
Obrázek 3: Počet zaměstnanců pod pracovními agenturami (2019) – Zdroj WEC.....	32
Obrázek 4: Míra zastoupení agenturních zaměstnanců v poměru ke všem zaměstnancům v státě (2019) – Zdroj WEC.....	33
Obrázek 5: Grafy ve kterých odvětvích zaměstnanci pracovních agentur pracují (2019) – Zdroj WEC.....	34
Obrázek 6: Vývoj aktivity v oblasti agenturního zaměstnávání v porovnání s HPD (2020) – Zdroj WEC.....	34
Obrázek 7: Kolik zaměstnáváte pracovníků pod Vaší agenturou? - 82 odpovědí.....	35
Obrázek 8: Od jakého roku Vaše agentura působí na trhu práce? - 80 odpovědí.....	36
Obrázek 9: Kolika uživatelům průměrně poskytujete své služby? -80 odpovědí.....	36
Obrázek 10: Z jakého státu zaměstnáváte nejvíce pracovníků? - 83 odpovědí.....	37
Obrázek 11: Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 5 lety? -76 odpovědí.....	37
Obrázek 12: Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 10 lety? 76 odpovědí.....	38
Obrázek 13: Z jakého státu čekáte, že budete v budoucnu zaměstnávat nejvíce zaměstnanců? - 82 odpovědí.....	38
Obrázek 14: Jaké pohlaví více zaměstnáváte? -83 odpovědí.....	39
Obrázek 15: Jakého vzdělání průměrně dosahují Vaši zaměstnanci? -80 odpovědí.....	39
Obrázek 16: Požadují uživatelé Vašich zaměstnanců vyšší nároky na vzdělání než v minulosti? -81 odpovědí.....	40
Obrázek 17: Změnila se v průběhu Vaší existence poptávka po typu zaměstnanců?- 82 odpovědí.....	40
Obrázek 18: Na jaké pracovní pozice se specializujete?- 82 odpovědí.....	40
Obrázek 19: Zaměstnáváte pouze v rámci jednoho odvětví?- 81 odpovědí.....	41
Obrázek 20: Jak moc velkou mírou se Vás dotkla pandemie okolo Covidu-19?- 82 odpovědí.....	41
Obrázek 21: O kolik procent se navýšily požadavky zaměstnanců na mzdu oproti období před pandemií Covid-19? -82 odpovědí.....	42

Obrázek 22: Uvítali byste legislativní změny v oblasti agenturního zaměstnávání?- 81 odpovědí.....	42
Obrázek 23: Setkáváte se s diskriminačními požadavky ze strany uživatelů?- 80 odpovědí.....	43
Obrázek 24: Nejčastější diskriminace?- 32 odpovědí.....	43
Obrázek 25: Poskytujete zaměstnancům speciální benefity nad rámec srovnatelných podmínek nebo se soustředíte primárně pouze na mzdu? -81 odpovědí.....	44
Obrázek 26: Jste dlouhodobě fixováni na stejné uživatele nebo se snažíte o změnu?- 81 odpovědí.....	44
Obrázek 27: Růst HDP ve vybraných státech v přepočtu na obyvatele (2020) – Zdroj MPD.....	49
Obrázek 28: Růst minimální mzdy ve vybraných státech v USD (2021) – Zdroj Eurostat + vlastní výpočty.....	49
Obrázek 29: Míra nezaměstnanosti v ČR (2020) – Zdroj ČSÚ.....	50

Seznam příloh

Dotazník

Otázky k řízenému rozhovoru

Smlouva o přidělení zaměstnance mezi uživatelem a agenturou

Smlouva mezi uživatelem a agenturou

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

Informace o srovnatelných podmínkách

Dotazník

1. Kolik zaměstnáváte pracovníků pod Vaší agenturou?

<10

10-25

26-50

51-100

101-250

251-500

500-1000

>1000

2. Od jakého roku Vaše agentura působí na trhu práce?

3. Soustředíte se na určitou oblast v rámci ČR nebo působíte celoplošně?

Celá ČR

Určitý region, uveďte prosím jaký:

4. Kolika uživatelům průměrně poskytujete své služby?

1

2-3

4-5

6-10

10-25

>25

5. Z jakého státu zaměstnáváte nejvíce pracovníků?

ČR

Slovensko

Ukrajina

Rumunsko

Bulharsko

Polsko

Mongolsko

Vietnam

Jiný, uveďte prosím jaký?

6. Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 5 lety?

ČR

Slovensko

Ukrajina

Rumunsko

Bulharsko

Polsko

Mongolsko

Vietnam

Jiný, uveďte prosím jaký?

7. Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce pracovníků před 10 lety?

ČR

Slovensko

Ukrajina

Rumunsko

Bulharsko

Polsko

Mongolsko

Vietnam

Jiný uveďte prosím jaký?

8. Z jakého státu čekáte, že budete v budoucnu zaměstnávat nejvíce zaměstnanců?

ČR

Slovensko

Ukrajina

Rumunsko

Bulharsko

Polsko

Mongolsko

Vietnam

Jiný, uveďte prosím jaký?

9. Jaké pohlaví více zaměstnáváte?

Ženy

Muži

Přibližně stejně

10. Jakého vzdělání průměrně dosahují Vaši zaměstnanci?

Základní

Středoškolské, bez maturity

Středoškolské s maturitou

Vysokoškolské

11. Požadují uživatelé Vašich zaměstnanců vyšší nároky na vzdělání než v minulosti?

Ano

Ne

12. Změnila se v průběhu Vaší existence poptávka po typu zaměstnanců?

Ano

Ne

Pokud ano, jak?

13. Zabýváte se pouze poskytováním nebo i zprostředkováním pracovních sil?

Poskytováním

Zprostředkováním

Obojím

14. Na jaké pracovní pozice se specializujete?

Dělnické

Administrativní

IT

Jiné, uveďte prosím jaké?

15. Zaměstnáváte v rámci jednoho odvětví?

Ano

Ne

16. Jak velkou mírou se Vás dotkla pandemie okolo Covidu-19 (Uveďte na škále od 1-10, kde 1-Pandemie se nás nedotkla, 10-Pandemie se nás výrazně dotkla)?

17. O kolik procent se navýšily požadavky zaměstnanců na mzdu oproti období před pandemií Covid-19?

Zůstaly přibližně stejné

<10 %

11-25 %

26-50 %

51-100 %

>100 %

18. Uvítali byste legislativní změny v oblasti agenturního zaměstnávání?

Ano

Ne

Pokud ano, můžete uvést jaké?

19. Setkáváte se s diskriminačními požadavky ze strany uživatelů?

Ano

Ne

Pokud ano, jaké jsou nejčastější?

Pohlaví

Věk

Národnost

Náboženství

Jiné

20. Poskytujete zaměstnancům speciální benefity nad rámec srovnatelných podmínek nebo se soustředíte primárně pouze na mzdu?

Speciální benefity

Mzda

21. Jste dlouhodobě fixováni na stejné uživatele nebo se snažíte o změnu?

Fixování

Snaha o změnu

22. S jakými nestandardními či nadstandardními požadavky od uživatele jste se setkali?

Otázky řízený rozhovor

1. Jak dlouho působíte v oblasti agenturního zaměstnávání?
2. Pracovala jste celou dobu v jedné firmě?
3. Měla jste předchozí zkušenosti s personalistikou, či jiné zkušenosti s prací v odvětví zaměstnávání?
4. Jaký máte dojem z legislativních změn v agenturním zaměstnávání během vašeho působení?
5. Jak se měnilo národností složení během vašeho působení?
6. Změnili uživatelé poptávku po typu zaměstnanců?
7. Jak se vyrovnáváte s fluktuací zaměstnanců?
8. Jak se dorozumíváte se zaměstnanci z ciziny?
9. Měla jste někdy problémy s nějakými konflikty, které mohly vyvolat například odlišné kulturní zvyky?
10. Jak často se vám stává, že dochází ke kolektivnímu vyjednávání vašich zaměstnanců?
11. Dokázala byste toto vyjednávání specifikovat?
12. Jak řešíte netypickou situaci, například poškození majetku nebo jiné škody?
13. Kvůli současné situaci se musím zeptat, co se děje v případě neočekávaného výpadku práce pro vaše zaměstnance, jako například nyní v Mladé Boleslavi?
14. Máte nějaké výhledy do budoucna?

Smlouva mezi uživatelem a agenturou

Níže uvedeného dne, měsíce a roku, uzavřely níže uvedené smluvní strany tuto

RÁMCOVOU SMLOUVU

1. Smluvní strany této smlouvy:

1.1. **YYYY** IČ:

se sídlem:

kdy tato obchodní společnost je vedena v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, v oddíle y, ve vložce yyyyyy,

kdy společnost je zastoupena panem yyyyyyyyyy, jednatelem.

(dále už jen jako „**Agentura práce**“), na jedné straně.

a

1.2. **XXXX** IČ:

se sídlem:

kdy tato obchodní společnost je vedena v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, v oddíle x, ve vložce xxxx,

kdy společnost je zastoupena panem xxxxxxxx, členem představenstva

(dále už jen jako „**Uživatel**“), na straně druhé.

SMLUVNÍ STRANY UJEDNÁVAJÍ NÁSLEDUJÍCÍ:

2. Předmět Smlouvy

2.1. Smluvní strany touto Smlouvou upravují svá vzájemná práva a povinnosti při spolupráci Smluvních stran a zavazují se postupovat při spolupráci v souladu s touto Smlouvou a s řádnou péčí a dodržovat všechna práva a povinnosti stanovená touto Smlouvou.

3. Práva a povinnosti Agentury práce

3.1. Agentura práce se zavazuje dodávat Uživateli zaměstnance podle dohody o dočasném přidělení zaměstnance podle ustanovení § 307a a následujících zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb. a na základě toho obdržet podle ujednání bodu 5. této rámcové smlouvy peněžité plnění ze strany Uživatele.

4. Práva a povinnosti Uživatele

- 4.1. Uživatel se zavazuje za činnost Agentury práce poskytovat Agentuře práce cenu za přidělení Dočasně přiděleného zaměstnance u Uživatele obecně v minimálním rozsahu podle této rámcové smlouvy, a pokud nebude ujednáno jinak, pak vždy podle jednotlivých dohod o dočasném přidělení zaměstnance Uživateli a poskytovat a zajišťovat zaměstnancům Agentury práce stejné pracovní podmínky, které mají jednotliví zaměstnanci Uživatele a v tomto ohledu zajistí všem zaměstnancům, ať svým, či přiděleným, stejné pracovní podmínky na pracovišti.
- 4.2. Uživatel prohlašuje, že sjednané podmínky nejsou horší, než jaké jsou podmínky srovnatelného zaměstnance Uživatele. Kromě mzdových podmínek jde zejména i o:
- a) zajištění proškolení Dočasně přiděleného zaměstnance ze strany Uživatele v oblasti jednotlivých platných a účinných předpisů BOZP, které se vztahují k provozu na určeném pracovišti Uživatele, na kterém Dočasně přidělený zaměstnanec vykonává pro Uživatele pracovní činnost podle této Dohody o dočasném přidělení zaměstnance.
 - b) zajištění ochranných pomůcek a nástrojů (zejména přileb, rukavic, ochranné obuvi, ochranných roušek pro dýchací ústrojí, ochranných sluchátek pro ochranu sluchového ústrojí a jiných nezbytných ochranných a kompenzačních pomůcek a nástrojů) sloužících k dodržení platných a účinných předpisů BOZP, které se vztahují k provozu na určeném pracovišti Uživatele, na kterém Dočasně přidělený zaměstnanec vykonává pro Uživatele pracovní činnosti podle této Dohody o dočasném přidělení zaměstnance, a to včetně výměny těchto bezpečnostních a kompenzačních pomůcek a nástrojů, které Dočasně přidělený zaměstnanec musí mít na sobě.
 - c) pokud užívají zaměstnanci Uživatele pracovní stejnokroj v rámci výkonu pracovní činnosti pro Uživatele, pak je Uživatel rovněž povinen zajistit dodání pracovního stejnokroje Dočasně přidělenému zaměstnanci od Agentury práce v proporčních velikostech odpovídajících jednotlivému Dočasně přidělenému zaměstnanci, a to po celou dobu platnosti a účinnosti této Dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Je rovněž povinen zajistit i případnou výměnu takového stejnokroje podle tohoto odstavce.
 - d) pracovní výkon Dočasně přidělených zaměstnanců a jejich pracovní kázeň budou hodnoceny pověřenými zaměstnanci Uživatele (Předák, Vedoucí výrobního provozu) podle stejných kritérií, jako výkon a kázeň kmenových zaměstnanců Uživatele. Uživatel seznámí Dočasně přidělené zaměstnance s těmito kritérii při zahájení výkonu práce.

5. Peněžité plnění a Srážky

- 5.1. Uživatel se zavazuje zaplatit Agentuře práce za poskytnutí Dočasně přiděleného zaměstnance u Uživatele částku ve výši od 200 Kč/h bez DPH do 230 Kč/h bez DPH dle pracovního zařazení přiděleného zaměstnance.
- 5.2. K odměně bude připočítáno DPH dle aktuální sazby dané příslušným zákonem o dani z přidané hodnoty.

5.3. V případě, že Dočasně přidělený zaměstnanec nedosáhne v daném měsíci požadované úrovně pracovního výkonu a/nebo poruší kritéria pracovní kázně, uvede Uživatel tuto skutečnost v měsíčním výkazu práce s vyčíslením částky, o kterou bude snížena odměna Agentuře práce za Dočasně přiděleného zaměstnance a Agentura práce se zavazuje snížit odměnu zaměstnanci, který nedosáhl požadovaného pracovního výkonu a/nebo porušil kritéria pracovní kázně. Výše srážek jsou uvedené v následující tabulce:

Pracovní výkon a kázeň	Výše srážky Zaměstnanci, bez DPH	Výše srážky Agentuře práce, bez DPH
Pracovní výkon 80-99%	500 Kč	670 Kč
Porušení kázně	500 Kč	670 Kč
Pracovní výkon méně než 80%	1 000 Kč	1 340 Kč
Opakované porušení kázně	1 000 Kč	1 340 Kč

5.4. Vyhodnocení kritérií pro případné srážky je prováděno zpětně k 25. dni měsíce následujícího po měsíci, za který jsou výkon a kázeň hodnoceny, a případná srážka z odměny bude uplatněna se stejným časovým odstupem.

6. Platební podmínky

- 6.1. Finanční plnění bude placeno dané Smluvní straně druhou Smluvní stranou na základě vystavené a doručené faktury - daňového dokladu.
- 6.2. Splatnost faktury bude činit 30 kalendářních dní.
- 6.3. Smluvní strany mají právo vystavovat faktury i v elektronické podobě.
- 6.4. Finanční plnění bude placeno bankovním převodem na bankovní účet dané Smluvní strany uvedený na příslušné faktuře.

7. Trvání a ukončení smlouvy

- 7.1. Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od 1.3.2022
- 7.2. Kterákoliv strana může závazek zrušit písemným oznámením druhé straně.
- 7.3. Ukončení Smlouvy dohodou nebo oznámením nemá dopad na povinnost Smluvních stran dodržet závazky vyplývající z jednotlivých dohod o dočasném přidělení zaměstnance uzavřených na základě této Smlouvy.

8. Záruka a Výměna

- 8.1. Pokud Uživatel oznámí Agentuře do 2 dnů od začátku výkonu práce, že určitý Dočasně přidělený zaměstnanec není vhodný pro výkon sjednané práce, uvede důvody nevhodnosti zaměstnance a bude požadovat výměnu takového zaměstnance, uvedené dny (nejvýš 2) se mu pro účely výpočtu odměny nezapočítají do odpracovaných hodin.
- 8.2. Uživatel má právo požadovat výměnu Zaměstnance, jestliže výrazně nedosahuje předpokládaného výkonu, nebo neodvádí práci v požadované kvalitě. Agentura

vynaloží veškeré úsilí, aby mu podle svých možností dočasně přidělila jiného (náhradního) Zaměstnance.

9. Odstoupení od Smlouvy

9.1. Agentura práce má právo od této Smlouvy odstoupit v případě, že:

- a) Uživatel je v prodlení se splněním jakékoliv své povinnosti uvedené v této Smlouvě.
- b) Uživatel byl zrušen s likvidací.
- c) na majetek Uživatele byl prohlášen konkurs.
- d) insolvenční návrh na majetek Uživatele byl zamítnut pro nedostatek majetku.
- e) insolvenční soud vydal rozhodnutí o úpadku Uživatele.
- f) ohledně Uživatele bylo zahájeno insolvenční řízení a zároveň insolvenční návrh nebyl v zákonné lhůtě odmítnut pro zjevnou bezdůvodnost.

9.2. Uživatel má právo od této Smlouvy odstoupit v případě, že:

- a) Agentura práce byla zrušena s likvidací.
- b) na majetek Agentury práce byl prohlášen konkurs.
- c) insolvenční návrh na majetek Agentury práce byl zamítnut pro nedostatek majetku.
- d) insolvenční soud vydal rozhodnutí o úpadku Agentury práce.
- e) ohledně Agentury práce bylo zahájeno insolvenční řízení a zároveň insolvenční návrh nebyl v zákonné lhůtě odmítnut pro zjevnou bezdůvodnost.

9.3. Odstoupení je účinné doručením písemného oznámení o odstoupení druhé Smluvní straně.

10. Smluvní pokuta

10.1. V případě převedení Dočasně přiděleného zaměstnance se souhlasem Agentury do pracovně právního vztahu s Uživatelem, zaplatí Uživatel Agentuře zvláštní odměnu ve výši, která bude záviset od celkové doby dočasného přidělení Zaměstnance u Uživatele před převedením do pracovně právního vztahu s Uživatelem:

Celková doba dočasného přidělení:

- a) 1-6 měsíců = odměna ve výši 30 000Kč
- b) 7-12 měsíců = odměna ve výši 20 000Kč
- c) 13-24 měsíců = odměna ve výši 10 000Kč
- d) Více než 24 měsíců = odměna ve výši 0 Kč

10.2. V případě, že se Uživatel dostane do prodlení se zaplacením peněžitého plnění podle čl. 5 této Smlouvy, zavazuje se zaplatit Agentuře práce smluvní pokutu ve výši 0,5 % z dlužné částky za každý den prodlení až do úplného zaplacení dlužné částky.

11. Vyšší moc

- 11.1. Smluvní strany se zprošťují veškeré odpovědnosti za nesplnění svých povinností podle této Smlouvy po dobu trvání působení vyšší moci do té míry, dokud tyto okolnosti vyšší moci trvají a nejde spravedlivě požadovat po druhé smluvní straně, aby plnila své povinnosti vyplývající z této Smlouvy nebo byla nucena v takovém okamžiku plnění od druhé smluvní strany přijmout. V případě, že by vyšší moc nastala na straně Uživatele, pak se v tomto ohledu uplatní a nevylučují své uplatnění o překážkách v práci na straně Zaměstnavatele.
- 11.2. Za vyšší moc je pro účely této Smlouvy považována každá událost nezávislá na vůli Smluvních stran, která znemožňuje plnění smluvních závazků a kterou nebylo možno předvídat v době vzniku této Smlouvy. Za vyšší moc se z hlediska této Smlouvy považuje zejména přírodní katastrofa, požár, výbuch, silné vichřice, zemětřesení, záplavy, válka, stávková akce, nebo jiné události, které jsou mimo jakoukoliv kontrolu Smluvních stran.
- 11.3. Po nezbytně nutnou dobu trvání vyšší moci se plnění závazků podle této Smlouvy pozastavuje do doby odstranění následků vyšší moci nebo do doby uplatnění překážek v práci u Uživatele jako u zaměstnavatele.

12. Protikorupční doložka

- 12.1. V rámci plnění této Smlouvy tímto Strany potvrzují, že při svých činnostech dodržují vysoké etické standardy, zavazují se dodržovat příslušnou protikorupční legislativu a nepřijímat žádná opatření, která by mohla porušovat normy příslušných protikorupčních právních předpisů nebo způsobit takové porušení druhou stranou, mimo jiné nebudou vyžadovat, přijímat, nabízet, autorizovat, slibovat ani provádět nezákonné platby přímo, prostřednictvím třetích stran nebo jako prostředník, včetně (ale nejen) úplatků v penězích nebo v jakékoli jiné formě pro jakékoli fyzické nebo právnické osoby, včetně (ale nejen) vládních a samosprávných úřadů, veřejných činitelů, soukromých společností a jejich zástupců.
- 12.2. Smluvní strany se zavazují, že nebudou podnikat žádné aktivity (nebo opomenutí) způsobující hrozbu střetu zájmů, a v přiměřené lhůtě budou informovat druhou stranu o možných okolnostech střetu zájmů, o nichž se dozvěděly. Oznamovací kanál Uživatele pro zasílání (zveřejnění) informací:....., elektronický formulář hotline-.....com, telefonicky na čísle 800..... nebo e-mail kontaktní osoby autorizované Uživatelem komunikovat s Agenturou podle této smlouvy..... Oznamovací kanál Agentury pro zasílání (zveřejnění) informací:
- 12.3. Smluvní strany potvrzují, že jakékoliv třetí strany podílející se na plnění této Smlouvy neprovádějí své činnosti s cílem uplatňovat nezákonný vliv na veřejné činitele nebo za účelem obchodního úplatku a bude jim umožněno plnit smluvní závazky po dostatečném prověření smluvní stranou, která tyto třetí strany zaangažovala.
- 12.4. Smluvní strany se zavazují, že budou řádně udržovat a uchovávat veškeré účetní záznamy a další dokumenty potvrzující výdaje a náklady vzniklé na

základě této Smlouvy. Smluvní strany se zavazují poskytnout plnou podporu v souvislosti s jakýmkoli vyšetřováním a/nebo auditem, který může být proveden v souvislosti s touto Smlouvou. Smluvní strany se zavazují chránit všechny důvěrné informace, se kterými se seznámí v rámci auditu, v souladu s právními předpisy České republiky.

12.5. Pokud kterákoliv smluvní strana poruší protikorupční povinnosti uvedené v odstavcích 12.1. – 12.3., má druhá smluvní strana právo jednostranně pozastavit plnění svých povinností vyplývajících z této smlouvy, dokud nebudou odstraněny příčiny takového porušení, nebo od smlouvy odstoupit zasláním písemného oznámení.

12.6. Příslušná protikorupční legislativa znamená:

- a) Protikorupční legislativa ČR a EU, Trestní zákoník České republiky, Občanský zákoník, Zákon o střetu zájmů, Služební zákon, stejně jako další právní předpisy České republiky a EU, které obsahují ustanovení na potírání korupce;
- b) Další zahraniční protikorupční a proti-úplatkové zákony, předpisy, pravidla, zásady, pokyny pro dohled, včetně amerického zákona Foreign Corrupt Practices Act, britského zákona Bribery Act 2010 a další protikorupční právní předpisy, a to v rozsahu, v jakém se tyto akty vztahují v daném případě na dotyčnou smluvní stranu.

12.7. Veřejným činitelem se rozumí:

- Jakákoliv místní nebo zahraniční jmenovaná nebo zvolená osoba vykonávající jakoukoli pozici v zákonodárném, výkonném, správním nebo soudním orgánu nebo v mezinárodní organizaci;
- Jakákoliv osoba vykonávající kteroukoli veřejnou funkci pro stát, včetně státních organizací/státních podniků;
- Přední politici, úředníci politických stran, včetně kandidátů na politické posty, vysoce postavení úředníci/manažeři v znárodněných průmyslových odvětvích nebo přirozených monopolech;
- Vedoucí a zaměstnanci státních úřadů, orgánů, institucí a podniků, včetně lékařů, vojenského personálu, zaměstnanců obcí, atp.;
- Osoby, o nichž je známo, že jsou ve vztahu ke státnímu úředníkovi z důvodu rodinných, přátelských nebo obchodních vztahů a (nebo) jednájí jménem a (nebo) v zájmu státního úředníka.

13. Kontaktní osoby

13.1. Strany se dohodly, že není-li stanoveno jinak, budou se všechny informace, oznámení, požadavky, pokyny a dokumenty (dále jen „informace“) pro účely této Smlouvy předávat níže uvedeným kontaktním osobám/místům. Informace mohou být předány v pracovní dny od Po do Pá v případě Agentury a od 8 do 17 hod v případě Uživatele.

a) Kontaktní osoba za Agenturu:

jméno: pozice: Koordinátor , mobilní telefon, email:

.....

b) Kontaktní osoba za Uživatele:

jméno: pozice: HR Specialist, mobilní telefon:, email:
.....

14. Rozhodné právo

14.1. Tato Smlouva se řídí právním řádem České republiky, zejména zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a ve vztahu k odčinění újmy pak rovněž i dále ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a jeho jednotlivých prováděcích předpisů, jakož i vyhlášek Ministerstva práce a sociálních věcí a dále jednotlivých nařízení vlády, kterými jsou jednotlivá ustanovení zákoníku práce prováděna.

15. Závěrečná ustanovení

- 15.1. Tato Smlouva může být změněna písemnými dodatky podepsanými všemi Smluvními stranami.
- 15.2. Tato Smlouva je vyhotovena v 2 stejnopisech. Každá Smluvní strana obdrží 1 stejnopis této Smlouvy.
- 15.3. Každá ze Smluvních stran nese své vlastní náklady vzniklé v důsledku uzavírání této Smlouvy.
- 15.4. Tato Smlouva nabývá platnosti v okamžiku jejího podpisu všemi Smluvními stranami.
- 15.5. Smluvní strany si tuto Smlouvu přečetly, souhlasí s jejím obsahem a prohlašují, že je ujednána svobodně.

NA DŮKAZ ČEHOŽ SMLUVNÍ STRANY PŘIPOJUJÍ SVÉ PODPISY

V Praze	dne2022	V Praze	dne2022
<hr/>		<hr/>	
Agentura práce		Uživatel	

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

Příloha č. 1 DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE (dále jen "Dohoda")

Období: 01/2022_pořadí přidělení

uzavřená v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen "**Zákoník práce**") a v souladu s Rámcovou smlouvou o dočasném přidělování zaměstnanců, níže uvedeného dne mezi následujícími smluvními stranami

XXX

IČ XXXX

se sídlem XXXX

zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze oddíl x pod sp.zn. xxxxxx

(dále jen jako „**Uživatel**“)

a

YYY

IČ YYYYY

se sídlem YYYYY

zapsaná v obchodním rejstříku u rejstříkovým soudem v Praze oddíl y pod sp.zn. yyyyyy

Číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo Agentuře vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání

Rozhodnutí ze dne yyyy, Č.j.: yyyyyyyyyy

(dále jen jako „**Agentura práce**“)

(dále společně jen "**Smluvní strany**")

Druh vykonávané práce

- druh práce, kterou bude Zaměstnanec vykonávat: ...**montážní dělník na lince, dělník v elektrotechnice, operátor el. výroby**
- požadavky na nezbytnou odbornou způsobilost: odborná způsobilost není vyžadována, zaměstnanec bude uživatelem proškolen
- požadavky na nezbytnou zdravotní způsobilost: II/1,2,5,9,52 kategorie dle zákona o ochraně veřejného zdraví bez dalších rizikových faktorů nebo podmínek zvláštních právních předpisů

Místo výkonu práce

- místo: ...zzzzzzzz

Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance Uživatele

- délka týdenní pracovní doby: stanovená týdenní pracovní doba dle aktuálního znění zákoníku práce
- nárok na placenou dovolenou: v minimální výši dle aktuálního znění zákoníku práce (v současnosti 5 týdnů v kalendářním roce)
- výše hrubé mzdy: **105kč/h, 112kč/h a 120kč/h**

- ostatní pracovní a mzdové podmínky: 8Kč/hod odpolední příplatek, 25Kč/hod noční příplatek, 10% příplatek za víkend, ostatní dle ZP

Ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby dočasného přidělení

Dohodou mezi Agenturou práce a Zaměstnancem, k jejímuž uzavření je Agentura práce povinna obdržet předchozí písemný souhlas Uživatele.

Jednostranně Uživatелеm:

(i) písemným prohlášením zaslaným Agentuře práce a Zaměstnanci učiněným během prvních 5 dnů dočasného přidělení, prohlášení nabude účinnosti 2. den po jeho doručení Agentuře práce,

(ii) kdykoli během dočasného přidělení písemnou výpovědí zaslanou Agentuře práce a Zaměstnanci s tím, že výpovědní doba činí 3 dny a počíná běžet první den po jejím doručení Agentuře práce,

(iii) písemným odstoupením od této Dohody, pokud Zaměstnanec do práce nenastoupí bez vážného důvodu ani do 3 pracovních dnů ode dne nástupu Zaměstnance k výkonu práce u Uživatele, popřípadě mu v této lhůtě vážný důvod nesdělí; nebo pokud Zaměstnanec přestane splňovat předpoklady a požadavky Uživatele, poruší své pracovní povinnosti anebo dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků.

Jednostranně Zaměstnancem:

(i) písemným prohlášením zaslaným Agentuře práce a Uživateli učiněným během prvních 5 dnů dočasného přidělení, prohlášení nabude účinnosti 2. den po jeho doručení Uživateli,

(ii) kdykoli během dočasného přidělení písemnou výpovědí zaslanou Agentuře práce a Uživateli s tím, že výpovědní doba činí 5 dnů a počíná běžet první den následujícího kalendářního měsíce po jejím doručení Uživateli.

Závěrečná ustanovení

Práva a povinnosti touto Dohodou neupravená se řídí výše uvedenou rámcovou smlouvou o dočasném přidělení zaměstnanců, Zákoníkem práce a dalšími zvláštními předpisy.

Ve _____ 31.12.2021 _____

XXXXXX

YYYYYY

Informace o srovnatelných podmínkách

Informace o srovnatelných pracovních a mzdových podmínkách

UŽIVATEL:

Název společnosti:	Výrobní závod
Adresa výkonu práce a fakturační adr.:	
IČO:	
Pracovní pozice:	Operátor výroby
Forma zaměstnání:	pracovní smlouva na základě přidělení ag. zaměstnance

UŽŠÍ SROVNATELNÉ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY:

Hrubá základní mzda:	měsíční: - Kč	hodinová: 105,-
Hrubá základní mzda ve zkušební době:	měsíční: ,- Kč	hodinová: 105,-
Zkušební doba v měsících:	3	
Další zákonné příplatky:	za práci přesčas: 25 %	za práci v den pracovního klidu (So/Ne): 50%
	za noční práci: 25,- Kč/hod.	za práci ve svátek: 100%
	za pohotovost: 10%	za ztížené pracovní prostředí: ---
Variabilní složka mzdy vázaná na výkon a kvalitu práce:	9% měsíčně, po ukončení zkušební doby	
Prémie, odměny:		
Bonusy:	6% roční bonus - nenároková složka mzdy	
Dovolená (počet dnů/rok):	25	
Oblast stravování:	stravenky: 105,- Kč - z toho 55% přispívá zaměstnavatel, tj. 60 Kč	příspěvek na jídlo:
Překážky na straně zaměstnavatele v %:	porucha na strojních zařízeních: 60%	živelné události a povětrnostní vlivy: 60%
	jiné překážky:	
Oblast BOZP a lékařských prohlídek:	kategorizace pracoviště: II. Kat. - fyzická poloha, psychická zátěž (práce v noční směně), režim směn: 5x3 specializované vyšetření:	

ŠIRŠÍ SROVNATELNÉ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY:

Další odměny a příplatky:	za práci v odpolední směně: 8,- Kč/hod.	nestandardní podmínky:
	vícesměnné provozy:	jiné: benefit za plně odpracovaný měsíc: 500,-Kč ve zdravotních pou
Benefity:	penzijní a životní připojištění:	sick days:
	odměny při příležitosti pracovních výročí:	lázeňská léčba, tělovýchova:
	odměny při příležitosti životních výročí:	jiné:
	13.a 14. mzda - podmínky nároku a doba výplaty:	
Doprava:		
Ubytování:		

OSTATNÍ PODMÍNKY:

Pracovní doba:	směny: R-6.00-14.00 hod., O-14.00-22.00 hod., N-22.00-6.00 hod.
Rozvržení pracovní doby:	3 směny - Po-Pá
Počet hod/týden:	37,5 hod.
Rozvržení přestávek na jídlo a oddech:	30 min. dle rozpisu v rámci směny
Pracovní oděv:	zajišťuje uživatel
Pracovní pomůcky:	zajišťuje uživatel
Rozšiřování a prohlubování kvalifikace a normativní vzdělání:	zajišťuje uživatel
Poznámky:	

Datum: 7.1.2022

.....
Otisk razítka a podpis
Uživatel

.....
Otisk razítka a podpis
Poskytovatel