

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Agenturní zaměstnávání v České republice

Marek Toráč

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marek Toráč

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Agenturní zaměstnávání v České republice.

Název anglicky

Development of agency employment in the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem práce bude zjištění, zda a jak čteně jsou využívány agentury práce jako zprostředkovatelé pracovního poměru.

Dílními cíly bude zjišťování a vyhodnocování, jaké praktické zkušenosti mají lidé s agenturním zaměstnáváním, jaká pozitiva a přednosti mají agentury práce při zprostředkování zaměstnání, jak se AP osvědčily v životě lidí při obstarávání si práce.

A naopak jaké problémy a rizika tento způsob zaměstnávání přináší.

Metodika

Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části se uplatní zvl. metoda analýzy, popisu, kompilace, rešerše z vědeckých zdrojů, dedukce.

V praktické části se uplatní zejména metoda kvalitativního a kvantitativního zkoumání pomocí ankety; dedukce.

Součástí metod budou také pravidelné konzultace s ved. práce.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

agentura práce, pracovní poměr, zaměstnanec, závislá práce, zprostředkování, přidělený zaměstnanec mzda

Doporučené zdroje informací

BĚLINA M. PICHRT J. a kol. Pracovní právo. VŠ učebnice. 7. vydání. vyd. C.H.Beck 2017. ISBN 978-80-7400-667-8

EVANGELU J.E. JUŘIČKA O. Personální agentury. Jejich úloha na trhu práce. Učebnice. vyd. KEY Publishing, 2013. ISBN 978-80-7418-164-1

PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. nakl. C.H.Beck 2013. ISBN 978-80-7400-481-0

Státní správa, portál MPSV : <http://portal.mpsv.cz>

TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. nakl. Wolters Kluwer, Praha 2011. ISBN 978-80-7357-652-3

zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon 251/2005 Sb., o inspekci práce

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Eva Kadlecová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Agenturní zaměstnávání v České republice" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 22. 3. 2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí mé bakalářské práce paní JUDr. Evě Kadlecové za cenné rady, ochotu a čas, který mi při tvorbě bakalářské práce věnovala.

Agenturní zaměstnávání v České republice

Souhrn

Tato bakalářská práce s nesoucím názvem „Agenturní zaměstnávání v České republice“, se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části byla použita metoda literární rešerše ze studia odborné literatury. Teoretická část je z počátku věnovaná pozornosti nejprve základním pojmům týkajících se pracovněprávních vztahů, které jsou pro porozumění problematice agenturního zaměstnávání důležité. Další kapitola pak čtenáře podrobněji seznamuje s charakteristikou agenturního zaměstnávání, výhodami a úskalím agenturního zaměstnání, smluvními vztahy mezi jednotlivými účastníky, dále pak bakalářská práce nastiňuje historii právní úpravy tohoto institutu, který nebyl v českém právním řádu, až do začátku nového tisíciletí, podrobněji upraven. Poté se čtenář blíže seznámí s jedním z nejdůležitějších pojmů této problematiky, čímž je samozřejmě povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tato bakalářská práce také popisuje změny v oblasti agenturního zaměstnávání, které nastaly novelou zákona z roku 2017. Poslední podkapitola teoretické části je věnována kontrole agentur práce.

V praktické části je využit kvalitativní výzkum, ve kterém je zkoumáno povědomí a zkušenosti občanů České republiky s agenturami práce. Hlavním cílem bylo zjistit, jak četně lidé využívají služeb agentur práce jako zprostředkovatele pracovního poměru. Dílčími otázkami pak bylo cílem zjistit, co považují občané za výhodu při spolupráci s agenturami práce, jaké mají na tuto formu zprostředkování názor nebo jak jsou spokojeni s právní úpravou agenturního zaměstnávání. Výzkum byl proveden pomocí polostrukturovaného dotazníkového šetření, který obsahuje otevřené i uzavřené odpovědi, ve kterých mohl respondent uvést konkrétní zkušenost s agenturami práce.

Klíčová slova: agentura práce, pracovní poměr, zaměstnanec, závislá práce, zprostředkování, přidělený zaměstnanec, mzda, kauce, uživatel, odpovědný zástupce

Development of agency employment in the Czech Republic

Summary

This bachelor thesis called Development of agency employment in the Czech Republic consists of a theoretical part and of a practical part. With respect to the theoretical part, the method of research of technical literature was applied. The very beginning of the theoretical part is focused on basic definitions relating to the labor-law relationships that are crucial for better understanding of the agency employment issue. Another chapter then outlines in-detail the nature of the agency employment, its pros and cons as well as the contractual relationships between the respective entities. This bachelor thesis further also elaborates on the history of the legislation of the agency employment institute which was not covered in-detail by the Czech legal system until the very beginning of the new millennium. Subsequently, the readers of this thesis are informed of one of the most essential terms related to this topic and that is the license for mediation of jobs. Furthermore, this bachelor thesis also describes the changes in the area of agency employment that came into effect based on the legislation amendments made in 2017. The last subchapter is dealt with control of employment agencies.

In the practical part of this thesis, the quality-research was applied through which the awareness and experience of Czech population with regard to job agencies was subject to examination. The main goal of the research was to find out how frequently people use services from job agencies mediating the employment relationships. The particular queries were structured in a way to find out what the population considers to be an advantage when opting for co-operation with the job agencies, what their general opinion on this type of jobs mediation is, and how they perceive the current level of agency employment legislation. The research was conducted based on the so called half-structured questionnaire that includes both open and closed questions which enable the respondents to provide information on their particular experience with job agencies.

Keywords: Agency employment, employment, employee, dependent work, employment mediation, assigned employee, wage, guarantee, user, responsible representative.

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
3 Základní pojmy	14
3.1 Agentura práce	14
3.2 Subjekty pracovně právních vztahů	14
3.3 Základní zásady pracovního práva.....	15
3.4 Závislá práce	16
3.5 Pojem zaměstnání.....	17
4 Agenturní zaměstnávání.....	18
4.1 Výhody a úskalí agenturního zaměstnávání.....	19
4.1.1 Výhody agenturního zaměstnávání.....	19
4.1.2 Úskalí agenturního zaměstnávání	20
4.2 Agentura práce	21
4.2.1 Krajské pobočky úřadu práce	22
4.3 Geneze právní úpravy agentur práce.....	22
4.3.1 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách	22
4.3.2 Právní prameny EU v oblasti agenturního zaměstnávání	23
4.4 Povolení ke zprostředkování zaměstnání	24
4.4.1 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání	24
4.4.2 Žádost fyzické a právnické osoby o povolení ke zprostředkování	25
4.4.3 Podmínky pro získání povolení ke zprostředkování.....	26
4.4.4 Souhlasné závazné stanovisko	27
4.4.5 Doba platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání	28
4.4.6 Zánik povolení ke zprostředkování.....	28
4.4.7 Odejmutí povolení ke zprostředkování.....	29
4.5 Vztah agentury práce se zaměstnancem.....	30
4.6 Vztah uživatele s agenturou práce.....	31
4.7 Povinnosti pro agentury práce.....	32
4.7.1 Pojištění pro případ úpadku	32
4.7.2 Evidenční a oznamovací povinnosti agentury práce.....	32
4.8 Kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání	33
5 Vlastní práce.....	35
5.1 Informace o sběru dat.....	35
5.2 Vyhodnocení dotazníku	35
6 Výsledky a diskuze	48

7 Závěr	50
8 Seznam použitých zdrojů	52
9 Přílohy	54
9.1 Dotazník	54

Seznam obrázků

Obrázek 1: Tři subjekty	19
Obrázek 2: Slyšeli jste někdy o možnosti agenturního zaměstnávání?	38
Obrázek 3: Máte zkušenost se zaměstnáním přes agenturu práce?	39
Obrázek 4: Nechal/a byste se zaměstnat přes agenturu práce?	40
Obrázek 5: Podle kterých faktorů byste vybíral/a agenturu práce, pro kterou chcete pracovat?	41
Obrázek 6: Co osobně vnímáte jako největší výhodou při spolupráci prostřednictvím agentury práce?	42
Obrázek 7: Pomáhá podle Vás agenturní zaměstnávání snižovat nezaměstnanost?	43
Obrázek 8: Zdá se Vám, že je odvětví agenturního zaměstnávání dostatečně právně ošetřeno?	44
Obrázek 9: Myslíte si, že jsou agenturní zaměstnanci v dnešní době znevýhodňováni oproti kmenovým?	45
Obrázek 10: Slyšel/a jste, že by ve Vašem okolí měla nějaká agentura práce špatnou pověst?	46

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	36
Tabulka 2: Věk respondentů	36
Tabulka 3: Pohlaví a věk respondentů	37
Tabulka 4: Dosažené vzdělání respondentů	37
Tabulka 5: Pohlaví a dosažené vzdělání respondentů	38

Seznam použitých zkratk

ZZ-Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ZPr-Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

InsPr- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

APA- Asociace pracovních agentur

1 Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybral agenturní zaměstnávání v České republice, poněvadž mě tato problematika zajímá už velmi dlouho. V první řadě je mi toto téma velmi blízké, protože můj otec vlastní menší agenturu práce. Budu mít tedy v budoucnu možnost zapojit se do řízení této firmy, a proto se chci dozvědět o této formě podnikání co nejvíce. S tím souvisí vypracování praktické části mé práce, kde se zaměřím na analýzu mého statistického šetření, ve které se pokusím nastínit, jaké mají povědomí a zkušenosti občané České republiky s agenturním zaměstnáváním. Z těchto výsledků se pokusím zhodnotit, zda by se trh práce obešel nebo neobešel bez agentur práce. Pro tento krok jsem se rozhodl z toho důvodu, že v dnešní situaci jsou slyšet spíše negativní ohlasy na agenturní zaměstnávání. To mě vede ke snaze zjistit, proč tomu tak je, popřípadě navrhnout řešení tohoto problému.

Dalším důvodem volby tématu je novela zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, z roku 2017, která přináší úpravy v oblasti zprostředkování zaměstnávání agenturami práce. Konkrétně se jedná o změnu v procesu a podmínek povolení ke zprostředkování zaměstnávání agentur práce, dále mění povinnosti, které musí agentury práce v oblasti agenturního zaměstnávání plnit. Největší změny nastaly konkrétně u odpovědného zástupce, který teď musí podepsat pracovní smlouvu v rozsahu minimálně 20 hodin týdně, v minulosti mohl být odpovědný zástupce zaměstnán jen na dohodu. Další změna v novele zákona nastavila omezení v práci člověka, který pracoval u více agentur zároveň. To v praxi znamenalo, že pracovník byl zaměstnán u více agentur zároveň, které jej přidělovaly k jednomu uživateli. Z toho důvodu docházelo k ochuzování veřejného rozpočtu, protože se agentury záměrně vyhýbaly placením sociálního a zdravotního pojištění, daním atd.

Těmito změnami se budu později podrobněji zabývat v dalších kapitolách.

Asi nejvíce mě zaujala změna § 60 písm. b), které kodifikují novou povinnost pro žádající fyzické nebo právnické osoby, a to složit kauci na zvláštní účet úřadu práce ve výši 500 000,- Kč. Tato kauce je jedna z podmínek pro povolení ke zprostředkování zaměstnání. Bohužel tento radikální krok, který měl za úkol odstranit ze hry pseudoagentury z šedé zóny, měl také za následek znevýhodnění nebo zánik malých a středních firem, které si nedokázaly na tuto kauci vydělat. Kauce znevýhodňuje i občanské sdružení a neziskové organizace, které se konkrétně zabývají o zaměstnávání zdravotně

postižených osob, matek samoživitelek, osob sociálně vyloučených nebo vyléčených alkoholiků.

V této práci se opírám o jeden z nejdůležitějších právních dokumentů, a to je Listina základních práv a svobod, která je v České republice na úrovni ústavního zákona, i když tak není formálně označena. Ta občanům garantuje právo na svobodnou volbu povolání, zakazuje diskriminaci, právo na podnikání, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo na uspokojivé pracovní podmínky atd.

Pracovní právo upravuje zákoník práce. Tento zákoník je rozčleněn do 15 částí. Na začátku se definují základní pojmy, co je závislá práce, kdo ji vykonává, za jakých podmínek je vykonávána. V další části je pracovní poměr, kde se dozvídáme náležitosti pro uzavírání pracovních smluv. Zákoník práce vymezuje pravidla pro pracovněprávní vztahy. Mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem platí princip subsidiarity, což znamená, že když v zákoníku práce chybí nějaké pravidlo, které by se vztahovalo na konkrétní případ, tak se bude posuzovat podpůrně podle občanského zákoníku.

Pro tuto práci je stěžejní jako zdroj informací o agenturách práce ZZ, ve kterém jsou definovány pojmy týkající se tohoto tématu. Z těchto definovaných pojmů se dá říci, že agentura práce je vlastně subjekt zprostředkovávající zaměstnání, čímž vykonává významnou činnost pro společnost.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem práce bude zjištění, zda a jak čteně jsou využívány agentury práce jako zprostředkovatelé pracovního poměru. Cílem teoretické části bude přiblížení problematiky agenturního zaměstnávání.

Díličními cíli bude zjišťování a vyhodnocování, jaké praktické zkušenosti mají lidé s agenturním zaměstnáváním, jaká pozitiva a přednosti mají Agentury práce při zprostředkování zaměstnání, jaký mají lidé názor na aktuální právní úpravu agenturního zaměstnávání, jaké si lidé vytyčují priority při výběru agentury práce, jak se Agentury práce osvědčily v životě lidí při obstarávání si práce. A naopak jaké problémy a rizika tento způsob zaměstnávání přináší.

Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části se uplatní zvl. metoda analýzy, popisu, kompilace, rešerše z vědeckých zdrojů, dedukce.

V praktické části se uplatní zejména metoda kvalitativního a kvantitativního zkoumání pomocí ankety; dedukce.

3 Základní pojmy

3.1 Agentura práce

Agentura práce, což může být fyzická nebo právnická osoba, je zvláštní podnikatelský subjekt, který zprostředkovává zaměstnání, čímž vykonává společensky významné služby pro veřejnost. *Je to „jakýsi „středobod“ právního vztahu mezi uživatelem – faktickým zaměstnavatelem a agenturním zaměstnancem.“¹*

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání způsoby, které jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti (dále jen ZZ)

Předmětné podnikání provádějí na základě povolení dle § 14 odst- 1 písm b) ZZ, přičemž toto povolení vystavuje Generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě § 8 písm. g) ZZ.

3.2 Subjekty pracovně právních vztahů

Na začátek je zapotřebí definovat některé pojmy z hlediska subjektů pracovně právních vztahů, které jsou upraveny v § 3 zákoníku práce.

- Česká republika je jako stát v pracovně právních vztazích zastoupena buď jednotlivými ministerstvy, nebo Úřadem práce. Úřad práce pak konkrétně vydává například povolení pro zprostředkování služeb či zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřady práce fungují na úrovni generálního ředitelství, krajských poboček a kontaktních pracovišť.
- Dalším subjektem jsou fyzické osoby, které vykonávají závislou práci a mají způsobilost být zaměstnancem. Fyzickými osobami jsou myšleni státní občané České republiky a za stejných podmínek i cizinci, kteří splňují podmínky pro výkon práce.
- V poslední řadě je subjektem pracovně právního vztahu zaměstnavatel. To je osoba, pro kterou se zavázala fyzická osoba vykonávat závislou práci.

Proto, aby mohla být práce vykonávána spravedlivě a bez jakýchkoliv podvodů a klíčků, jsou v České republice zakotveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších

¹ DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání [online]. [cit. 2020-02-26] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

předpisů, určitá pravidla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které zkráceně nazýváme pracovněprávní vztahy.

3.3 Základní zásady pracovního práva

Předtím než se v zákoníku práce objevuje definice závislé práce, jsou v §1a demonstrativním způsobem vyjmenovány některé zásady jako explicitní hodnotové normy, které je třeba v pracovněprávních vztazích dodržovat:

§ 1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,

b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,

c) spravedlivé odměňování zaměstnance,

d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,

e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.²

Tyto zásady jsou spjaty s Listinou základních práv a svobod, konkrétněji s hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Například z článku 28 vyplývá, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti, které má stanovit zákon, jsou pak blíže upravené v zákoníku práce.

Velmi důležitá je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tento problém je ve světě velmi četný. Zákon tedy taxativně zakazuje například diskriminovat zaměstnance z důvodu sexuální orientace, pohlaví, z rasového nebo etnického původu a z mnoha dalších důvodů. Většina z těchto zásad vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek, což je zaneseno v §1a odstavec 2. Může za ně být tedy postihováno i sankcemi.

² § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

3.4 Závislá práce

§ 2

1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.³

Tato definice závislé práce byla takto blíže upravena až novelou zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb. Ta nabyla účinnosti od 1. 1. 2012.

V tomto ustanovení jsou obsaženy základní znaky, které definují pojem závislé práce v pracovněprávních vztazích mezi dvěma subjekty, jimiž jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Tento pojem byl v zákoníku práce definován od 1. 1. 2007. Do této doby nebyl pojem závislé práce v českém právním řádu blíže specifikovaný.

Zaměstnanec je závislý na svém zaměstnavateli zejména místem výkonu práce, podmínkami, za nich ji vykonává, je závislý na pokynech zaměstnavatele a v neposlední řadě na odměně za práci, kterou je zaměstnavatel povinen mu vyplácet.

Předtím, než byl zákoník práce novelizován, byla závislá práce obcházena takzvaným *švarc systémem*, který je nyní zakázaný. Spočíval v tom, že zaměstnanec nebyl u zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce ani dohody o pracovní činnosti, ale práci vykonával jako osoba samostatně výdělečně činná. Zaměstnavatel se tak lehce vyhnul vyšším odvodům za sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, ale i za některé povinnosti vyplývající ze vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Konkrétně se tak nemusel starat o vyplacení odstupného či měl volnost z pohledu ukončení pracovního poměru. Dnes se stále setkáváme se situacemi, kdy je vztah na pracovišti na hraně mezi závislou prací a *švarc systémem*. Pokud by se prokázala

³ § 2 Zákona č. 365/2011 Sb. - Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

pomocí inspekce práce činnost *švarc systému* u zaměstnavatele, byla by uvalena pokuta jak pracující fyzické osobě, tak zaměstnavateli. Výše pokut může dosahovat až 10 miliónů korun. Proto, aby se dalo určit, zda se jedná o závislou práci, byla zakotvena definice v zákoníku práce.⁴

3.5 Pojem zaměstnání

Zaměstnání je pravidelně se opakující lidská činnost, závislá, která vytváří společenské hodnoty, která nám přináší výdělky. Pojem zaměstnání lze také označit jako „*činnost, kterou zabýváme a pomocí které vyděláváme své živobytí*“⁵

Ve společnosti jsou zaměstnání hodnocena podle prestiže, a proto se lidé snaží sehnat tu nejlepší pracovní pozici, která je dobře platově i společensky ohodnocena. Podmínky pro přijetí do zaměstnání stanovuje zaměstnavatel, který může chtít po uchazeči kvalifikaci, kterou uchazeč nemá. Tuto situaci může uchazeč využít studiem nebo v dnešní době existuje takzvaná **aktivní politika zaměstnanosti**, o kterou se stará Úřad práce ČR. V takové situaci za určitých podmínek může uchazeč o práci získat rekvalifikaci na pracovní místo, o které má zájem. Z druhé strany může Úřad práce hmotně podporovat zaměstnavatele, kteří následně vytváří nová pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání.

Podle zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zní definice podle § 3 takto:

V tomto zákoně se rozumí:

g) zaměstnáním činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny,⁶

⁴ KRÁLOVÁ, Kateřina. Švarc systém, [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

⁵ ManagementMania.com. Zaměstnání (Job) [online]. [cit. 2020-02-26] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnani>

⁶ § 3 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Definice říká, že fyzická osoba dostává výdělek z vykonané práce od fyzické či právnické osoby, která je jeho zaměstnavatelem podle pracovní smlouvy. Tyto výdělků většinou podléhají daně z příjmu ze závislé činnosti.

4 Agenturní zaměstnávání

O agenturním zaměstnávání můžeme říci, že je **atypické**. O atypickém zaměstnávání se můžeme v obecném měřítku zmiňovat jako o pracovně právních vztazích, které se vyznačují menší mírou regulace nebo také mohou dávat větší volnost například z hlediska organizace práce.

Někteří zaměstnavatelé považují za znak atypičnosti agenturního zaměstnávání to, „že práce není konána na pracovišti agentury práce – zaměstnavatele („de iure), ale na pracovišti uživatele – jakéhosi ekonomického zaměstnavatele“⁷

Obecně se agenturní zaměstnávání řadí k atypickým pracím proto, že je specifické svým dočasným charakterem a odlišnými právy a povinnostmi pracovního poměru u agenturního zaměstnance oproti náležitostem standartního pracovního poměru.

Agenturní zaměstnávání, definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Ten v § 14 odst. 1 písm. b) uvádí, toto:

§ 14

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

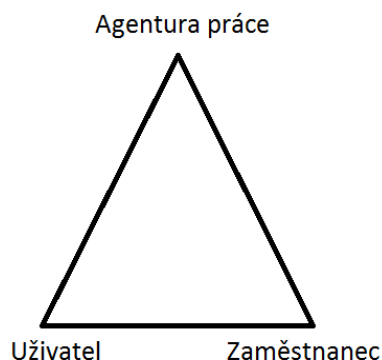
b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),⁸

⁷ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 7

⁸ § 14odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Pro dobré znázornění problematiky těchto tří subjektů, je zde tento obrázek.

Obrázek 1: Tři subjekty



Zdroj: Vlastní zpracování

4.1 Výhody a úskalí agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání může mít jak světlé, tak i tmavé stránky. Níže jsou nastíněné výhody a problémy tohoto odvětví z pozice agentur práce, uživatelů a v nějakých případech i agenturních zaměstnanců. Bohužel některá úskalí tohoto zaměstnávání nejsou právně dobře vyřešena a je možné, že ani nikdy nebudou.

4.1.1 Výhody agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání má mnoho výhod. Jednou z nich je určitě flexibilita pracovní síly, která tkví v **dočasném přidělení** agenturního zaměstnance. Uživatel má tedy možnost získat agenturního zaměstnance na dobu, kdy je to pro něj nejvíce výhodné. S tím je spojeno i snížení práce v personálním oddělení, protože skončení dočasného přidělení je lehčím procesem než ukončování pracovního poměru kmenového zaměstnance. Tato povinnost pak spadá pod agenturu práce, která připravuje veškeré dokumenty.

Další výhodou je **výběrové řízení**. Tuto činnost totiž provádí agentura práce, která práci zprostředkovává a také pracovní sílu vybírá. Proto je tedy pro uživatele výhodné uzavřít smlouvu s agenturou práce, poněvadž „*zaměstnavatel sám nenese náklady výběrového*

*řízení, šetří tak náklady na činnost personálního oddělení.*⁹ Dokumenty týkající se výběrového řízení tak obstarává agentura práce.

Poslední větší výhodou agenturního zaměstnávání je fakt, že se na agenturního zaměstnance **nevztahuje zákaz řetězení** pracovního poměru na dobu určitou. Agenturní zaměstnanec tak může být stále přijímán na dobu určitou bez omezení. Výjimkou je zákaz přidělování stejného zaměstnance ke stejnému uživateli na dobu delší než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

4.1.2 Úskalí agenturního zaměstnávání

Dnešní situace je taková, že většina lidí si pod pojmem agentura práce představí spíše vykořisťování zaměstnanců. Bohužel jsou případy, kdy k tomu tak skutečně je. V zákoně je přesně stanoveno, že agentura práce nemůže požadovat úhradu za zprostředkování zaměstnání budoucího zaměstnance. Některé agentury tedy porušují vědomě zákon a strhávají zaměstnancům za zprostředkování služby peníze ze mzdy. Renomované agentury práce se ale drží právních předpisů a zákonů. Zde má tedy dočasný zaměstnanec stejné pracovní podmínky jako kmenový.

I když je flexibilita agenturního zaměstnávání výhodou z pozice uživatele, z pozice agenturního zaměstnance už to tak dobré není. Bohužel je známo, že zaměstnavatel, tedy uživatel, pokud se finančně nedaří, ponechává si své kmenové zaměstnance a jako první ukončuje dočasné přidělení agenturních zaměstnanců.

Z pozice agentury práce je pak velkou nevýhodou odpovědnost za škodu způsobenou agenturním zaměstnancem u uživatele. Pokud agenturní zaměstnanec způsobí škodu na pracovišti uživatele, jdou pak veškeré náklady za agenturou práce, proto agentury práce uzavírají pojistné smlouvy, na jejichž základě se zavazují přebrat odpovědnost za provedenou škodu agenturního zaměstnance ve výkonu práce u uživatele s tím, že škodu bude poté hradit pojišťovna. V zákoně je nabádáno, aby uživatel a agentura práce mezi sebou uzavřeli opatření, které by problém s odpovědností za škodu vyřešilo, neboť mezi

⁹ VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika [online]. [cit. 2020-02-27] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

uživatelé a agenturním zaměstnancem nevzniká standardní pracovněprávní vztah, ve kterém by mohli mezi sebou uzavírat jakékoliv smlouvy. „Agentury práce spolu s uživateli poté v praxi čelí právní nejistotě tím, že „nad rámec zákona uzavírají další smluvní ujednání, kterými nedostatky právní úpravy nahrazují“¹⁰

Úskalí agenturního zaměstnávání se může velice dotknout také uživatele s nešťastným výběrem spolupráce s agenturou práce, která nemá zkušenosti na trhu práce a nemůže pružně reagovat na poptávku po pracovní síle. Tyto agentury také nemusí poskytnout kvalitní zaměstnance, které uživatel potřebuje.

4.2 Agentura práce

Agentura práce je „subjektem, který se zabývá specifickou činností – pronajímání pracovní síly za úplatu.“¹¹

Aby mohly agentury práce provádět svojí podnikatelskou činnost, musí splnit určité náležitosti, které jí ukládá zákon. Jednou z nejdůležitějších povinností je získat povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dočasné přidělování zaměstnanců k výkonu práce pro uživatele představuje pro agentury jejich předmět podnikání. Tuto činnost může dělat jak fyzická, tak právnická osoba, která získá povolení ke zprostředkování zaměstnání od Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, na které přešla tato kompetence od 1. 4. 2011, kdy nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, z dřívější kompetence ministerstva práce a sociálních věcí, které rozhodovalo o povolení žádajících subjektů jako prvoinstanční správní orgán, kde ministr práce a sociálních věcí také rozhodoval o nepovolení ke zprostředkování zaměstnání.

Agentury práce provádí zprostředkování zaměstnání buďto bezplatně nebo za úhradu. Tento zisk jim plyne od úhrady uživatele. Podle zákona nesmí nikdy agentura práce požadovat úhradu od budoucího zaměstnance za poskytnutí zprostředkování. Dále je

¹⁰ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 114

¹¹ DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání [online]. [cit. 2020-02-26] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

zakázáno provádět jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiných odměn, které by si nárokovala agentura práce nebo uživatel.

Aktuálně může na území České republiky podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR poskytovat zprostředkování služeb 2184¹² agentur práce s platným povolením. Počet agentur práce se zredukoval s novelou ZZ, která si dala za úkol vymýtit pseudoagentury práce na trhu.

4.2.1 Krajské pobočky úřadu práce

Agentury práce nejsou jedinou z forem agenturního zaměstnávání. Dalším možným způsobem, který může zprostředkovat zájemci o zaměstnání práci, je činnost krajské pobočky úřadů práce. Tyto pobočky můžou zájemci zprostředkovat zaměstnání jak z České republiky do zahraničí, tak i ze zahraničí na území České republiky. Krajské pobočky úřadu práce mohou zprostředkovat pracovní pozici do zahraničí pouze se souhlasem zájemce o zaměstnání nebo uchazeče o zaměstnání. Zájemce nebo uchazeč o zaměstnání musí být ze zákona poučen o právech a povinnostech, které jsou se zprostředkováním zaměstnání krajských poboček úřadu práce spojeny. Tito zájemci o zprostředkované zaměstnání jsou na základě písemné žádosti zařazeni do evidence uchazečů nebo zájemců o práci. Tento typ zprostředkování zaměstnání poskytují pobočky úřadů práce bezplatně.

4.3 Geneze právní úpravy agentur práce

Pojem soukromá agentura práce se v českém právním řádu objevila až začátkem nového tisíciletí. Přesněji v účinnosti od 1. 10. 2004. Tento pojem byl však znám v mezinárodním prostoru již v třicátých letech 19. století.

4.3.1 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách

Pro začátek je dobré říct, že tato úmluva byla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv, které sdělilo ministerstvo zahraničních věcí pod č. 38/2003 Sb. m. s.

¹² Aktuální počet agentur práce s platným povolením [2020-03-22] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>

Úmluva byla přijata na konferenci v Ženevě dne 19. 6. 1997, kde se konala 81. generální konference Mezinárodní organizace práce. Ta revidovala úmluvy z roku 1949 a 1933.

Tato úmluva ještě neupravuje přesnou podobu agenturního zaměstnávání, ale stanovuje základní právní rámec a dotýká se i dalších činností agentur práce. Práva a povinnosti této úmluvy se vztahují na všechny soukromé agentury práce, na všechny pracovníky a veškerá ekonomická odvětví. Smlouva povoluje činnost agentur práce a snaží se o právní ochranu zaměstnanců.¹³

Zde jsou stěžejní okruhy témat obsažené v preambuli, kterými se úmluva dále zabývá.

- a) Svoboda sdružování a právo kolektivně vyjednávat.
- b) Rovnost příležitostí a zacházení.
- c) Zpracování osobních údajů zaměstnanců soukromými agenturami.
- d) Ochrana migrujících zaměstnanců při agenturním zaměstnávání.

4.3.2 Právní prameny EU v oblasti agenturního zaměstnávání

V oblasti agenturního zaměstnávání nebyl v rámci Evropské unie žádný konkrétní dokument, který by tuto problematiku podrobněji upravoval. Najdou se zde výjimky jako směrnice Rady 91/383/EHS, která má zlepšit podmínky pracovníků z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Dnem 19. 11. 2008 se však tato situace změnila. Evropský parlament a Rada vydaly směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Tuto směrnici měly členské státy zakomponovat do právního řádu do 5. 12. 2011. V České republice byl před tímto datem již upraven právní řád v oblasti agenturního zaměstnávání, jelikož českou legislativu ovlivnila již zmíněná Úmluva č. 181. implementovaná do ZZ.¹⁴

¹³ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 26

¹⁴ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 31

4.4 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení, které agentura práce získává, aby mohla provozovat svoji činnost, není vymyšleno českou legislativou. Zřídit zvláštní systém povolení pro vykonávání činnosti agentur práce „*totiž ukládá signatářským státům již článek 3 Úmluvy MOP č. 181 a český právní řád jej realizoval v ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ*“¹⁵

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání způsoby, které jsou upraveny v ZZ. Tyto základní formy zprostředkování zaměstnání jsou definovány na základě § 14 odst. 1:

(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

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.*¹⁶

Agentury práce poté mohou zaměstnání z těchto forem zprostředkovávat, pokud k ní má příslušné povolení ke zprostředkování. Dále se specifikuje, zda se povolení ke zprostředkování zaměstnání žádá na území České republiky, ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky nebo ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

4.4.1 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání

Žádost o povolení ke zprostředkování musí splňovat náležitosti podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, a také musí dodržovat požadavky, které jsou kladeny ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V této žádosti musí být přesně dané, o co žadatel žádá. V tom by neměl být takový problém, protože žádosti jsou obvykle vyřizovány ve standardizovaných formulářích.

Pokud by nastala situace, kdy by nebyla žádost vyplněna podle formuláře nebo by z žádosti nebyl zřejmý účel, je poté povinen správní orgán vyzvat žadatele o opravu nedostatku v žádosti nebo o její odstranění. Pokud je žádost podávána osobně, má žadatel

¹⁵ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 33

¹⁶ § 14 odst. 1 písm a), b), c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

možnost chybu odstranit na místě. V dalších případech pak vyzve správní orgán k nápravě písemnou formou s dostatečnou lhůtou, aby měl žadatel čas k nápravě.

4.4.2 Žádost fyzické a právnické osoby o povolení ke zprostředkování

Právnická osoba podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání s potřebnými doklady. Je třeba předložit identifikační údaje právnické osoby, předmět podnikání a identifikační údaje odpovědného zástupce, což je ustanovená fyzická osoba, která je k agentuře práce ve smluvním vztahu a dohlíží na řádný chod živnosti. Dále je pak nutné vybrat formu zprostředkování, která je definována v § 14 odst. 1 v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Žadatel si může vybrat buď jednu, dvě nebo všechny tři formy zprostředkování. S tím je poté spojená úhrada správních poplatků, jejichž výše závisí na počtu vybraných forem zprostředkování. Žadatel dále uvádí druhy práce, místo pracovišť, kde bude zprostředkování zaměstnání provádět a v neposlední řadě náležitosti spojené s **odpovědným zástupcem**. Náležitosti, které musí žadatel splnit, jsou doložení dokladu o bezúhonnosti odpovědného zástupce. Pokud má být tato fyzická osoba odpovědným zástupcem, ale není občanem České republiky, je požadován doklad o odborné způsobilosti a písemný souhlas s touto funkcí. Doklad o bezúhonnosti a písemný souhlas s vykonáváním funkce odpovědného zástupce musí být úředně ověřeno. Pokud by nebyly tyto výše určené náležitosti splněny, není možné zamítnout tuto žádost, jelikož má správní orgán povinnost vyzvat žadatele k doplnění žádosti.

Žádost **fyzické osoby** o povolení ke zprostředkování zaměstnání má velmi podobné náležitosti, jaké jsou u právnických osob. Liší se pouze v tom, že kromě předmětu podnikání uvádí fyzická osoba také místo podnikání, doklad o svojí odborné způsobilosti. Pokud je žadatelem fyzická osoba, která není občanem České republiky, je pak nutné dodat potvrzení o bezúhonnosti.¹⁷

¹⁷ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 43-44

4.4.3 Podmínky pro získání povolení ke zprostředkování

Aby mohla fyzická či právnická osoba vlastnit povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí splnit podmínky definované v zákoně č. 435/2004. Sb., o zaměstnanosti. Tyto podmínky jsou doplněné novelou zákona, které přidávají nové povinnosti nebo upravují ty stávající.

Jednou z nepozměněných podmínek pro udělení povolení je dosažení věku 18 let u fyzické osoby, která má současně způsobilost k právním jednáním. Dále je to pak bezúhonnost, která je dokládána výpisem z rejstříku trestů. Tento dokument nesmí být starší 3 měsíců a vyžaduje ho generální ředitelství Úřadu práce. Pro žadatele, který je zahraniční fyzickou osobou, platí stejné podmínky o dokládání bezúhonnosti.

Další podmínkou je doložení odborné způsobilosti. Ta je v § 60 odst. 8 ZZ definována takto:

(8) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.¹⁸

Pro započtení odborné kvalifikace a praxe mimo území České republiky se tyto podmínky řídí podle zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace, ve znění pozdějších předpisů.

Novela zákona se dotkla také splnění náležitosti o odpovědném zástupci. Odpovědným zástupcem je fyzická osoba, která může být zaměstnána maximálně u jedné právnické osoby. Toto omezení eliminovalo jev, kdy byli odpovědní zástupci zaměstnáváni u více právnických osob, tedy více agentur práce, ačkoliv zde činnost odpovědného zástupce vůbec nevykonávali. Současně nemůže být odpovědný zástupce držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání dané společnosti jako fyzická osoba. Právnická osoba je nyní povinna s odpovědným zástupcem uzavřít pracovní poměr sjednaný na minimálně 20

¹⁸ § 60 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

hodin týdně. Tato povinnost nevzniká u osoby, která je členem statutárního orgánu nebo je statutárním orgánem žádající právnické osoby.

V § 60b je nově uložena povinnost žádající právnické či fyzické osobě k povolení ke zprostředkování zaměstnání zaplatit kauci ve výši **500 000 Kč**. Tato kauce se poskytuje po splnění veškerých podmínek k udělení povolení pro zprostředkování zaměstnání na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce. Žadatel skládá kauci v jednorázové částce a v plné výši na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce. Pokud fyzické či právnické osobě zanikne povolení ke zprostředkování zaměstnání, stává se kauce návratným přeplatkem a generální ředitelství Úřadu práce jej poté vrací do 60 dnů ode dne zániku povolení ke zprostředkování.¹⁹

4.4.4 Souhlasné závazné stanovisko

Správní orgán, který souhlasné závazné stanovisko vydává, je ministerstvo vnitra, které u každé jednotlivé žádosti vydává buďto souhlasné nebo nesouhlasné stanovisko. Závazné stanovisko je pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání zásadní, neboť se podle tohoto stanoviska jedná o podklad k rozhodnutí o vydání povolení. Závazné stanovisko je vydáváno až poté, co dostane generální ředitelství Úřadu práce žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Ministerstvo vnitra rozhoduje o vydání souhlasného stanoviska podle veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Při vydávání závazného stanoviska je cílem Ministerstva vnitra vyjádřit názor ze zhodnocených informací bezpečnostního charakteru od Policie České republiky a dalších institucí, jako je například zpravodajská služba, proto *„Ministerstvo vnitra spolupracuje při jeho vydávání s několika součástmi policie a zaměřuje se především na faktické ověření existence právnických či fyzických osob žádajících o povolení ke zprostředkování zaměstnání.“*²⁰

¹⁹ Úřad práce ČR. Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zmeny-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>

²⁰ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 49

Ministerstvo vnitra je pak povinno vydat závazné stanovisko generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dní od doby, kdy dostalo žádost o vydání závazného stanoviska.

4.4.5 Doba platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání musí mít definovanou dobu platnosti. Tato náležitost udává, jak dlouho může žadatel po vydání povolení vykonávat zprostředkovatelskou činnost. Doba platnosti může být také pozměněna nejčastěji odejmutím povolení ke zprostředkování zaměstnání ze zákonných důvodů.²¹

Doba platnosti je závislá na formě zprostředkování zaměstnání, o které je žádáno. V novele ZZ z roku 2017, byly pozměněny náležitosti doby platnosti u formy zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b). V minulosti bylo možné toto povolení vydat maximálně na dobu tří let, které nebylo možné prodloužit. Žadatel tak musel znovu žádat o povolení ke zprostředkovatelské činnosti. Novelizací zákona se doba platnosti u této formy zprostředkování zaměstnání vydává znovu pouze na **dobu tří let**, ale po uplynutí této doby je možné zažádat o **další povolení, které už je na dobu neurčitou**. Doba platnosti u formy zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) není novelou zákona pozměněna a je tedy vydávána stejně jako předtím, tedy na dobu neurčitou.²²

4.4.6 Zánik povolení ke zprostředkování

Termínem právní události mluvíme o skutečnosti, která se stala nezávisle na lidské vůli. V oblasti agenturního zaměstnávání může dojít k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání nezávislé na vůli člověka z důvodu smrti fyzické osoby či zániku právnické osoby. Pokud nastane tato právní skutečnost, nelze předat povolení ke zprostředkování jiné osobě například v dědickém řízení. Bylo by to v rozporu se ZZ, kde jsou uvedeny podmínky pro získání tohoto povolení, které musela konkrétní osoba splnit. Z tohoto důvodu je jasné, že platnost povolení nemůže přejít na jinou osobu.

²¹ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 50

²² Úřad práce ČR. Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zmeny-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>

Dalším důvodem, ke kterému může dojít k zániku povolení, je uplynutí doby, pro kterou bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání vydáno. Rozumí se, že k tomu zániku dochází u povolení, kde je vyčerpaná doba platnosti povolení, což je možné u formy zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, které se vydává po novele zákona z roku 2017 na dobu tří let, poté lze zažádat o nové povolení, které již je na dobu neurčitou. Ostatních forem zprostředkování se zánik povolení z důvodu uplynutí doby netýká, jelikož se už od začátku vydává na dobu neurčitou.

„K zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodu výše uvedených dojde *ex lege*“²³, znamená to tedy, že Generální ředitelství úřadu práce nevydá žádné rozhodnutí o zániku povolení, pouze vede tuto právní skutečnost ve své databázi.

Dalším a zároveň posledním možným důvodem, jak dochází k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, je odejmutí tohoto povolení. Jednotlivé důvody odejmutí povolení jsou blíže specifikovány níže.

4.4.7 Odejmutí povolení ke zprostředkování

Zákon o zaměstnanosti obsahuje několik důvodů, které mají za následek odejmutí povolení. Jak je uvedeno níže, až na dvě výjimky může agentura práce požádat o nové povolení ke zprostředkování zaměstnání až po uplynutí doby 3 let od rozhodnutí o odejmutí povolení. Pro agentury práce tato skutečnost představuje větší ovlivnění jejich práv „než např. uložení pokuty za správní delikt malé společenské nebezpečnosti.“²⁴

§ 63 odst. 2 ZZ definuje důvody pro odejmutí povolení takto:

- a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti), která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,

²³ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 59

²⁴ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 60

- c) právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
- d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,
- e) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
- f) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona),
- g) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá, nebo²⁵

Novela ZZ z roku 2017 upravila důvody k odejmutí povolení ke zprostředkování, když nově přidala písmeno e), kde dochází k odejmutí povolení agentury práce, pokud agentura nepřidělí nejméně po dobu 2 let žádného zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

4.5 Vztah agentury práce se zaměstnancem

Agentury práce, jakožto zaměstnavatelé, uzavírají pracovní poměr s agenturním zaměstnancem, kterého pak dočasně přidělují k výkonu práce jinému uživateli. Agentury uzavírají se zaměstnancem buďto pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Pracovní smlouva musí obsahovat veškeré náležitosti spojené se standardní pracovní smlouvou. Musí zde tedy být druh práce, den nástupu do práce a místo výkonu práce. Dále musí pracovní smlouva obsahovat ujednání, kde se agentura práce zavazuje k zajištění dočasné pracovní pozice u jiného zaměstnavatele, tedy uživatele. Zaměstnanec se zavazuje tuto práci vykonávat. „Dále může pracovní smlouva obsahovat jakékoliv další ujednání, na němž se strany dohodnou, například zkušební dobu, výši mzdy a způsob její výplaty či dobu trvání pracovního poměru, což je při tomto způsobu výkonu práce obvyklé.“²⁶ Dohoda o pracovní činnosti pak musí obsahovat jak základní náležitosti jako rozsah pracovní doby a doby, na kterou se dohoda uzavírá, tak musí obsahovat ujednání, kde se agentura práce

²⁵ § 63 odst. 2 písm. a)-g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ KAZDOVÁ, A. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. Právní rádce č. 1/2009. Příloha Speciál. vyd. Economia a.s.

zavazuje k zajištění dočasné pracovní pozice u uživatele a zaměstnanec má závazek tuto práci vykonávat.

4.6 Vztah uživatele s agenturou práce

Druhý pracovně právní vztah mezi sebou nesou uživatel a agentura práce. Zde totiž dochází k písemné dohodě mezi těmito subjekty o dočasném přidělení zaměstnanců k výkonu práce u uživatele. V tomto pracovně právním vztahu přenáší pravomoci agentura práce na jiný subjekt-uživatele. Uživatel tak agenturnímu zaměstnanci dává pokyny a úkoly, organizuje jeho práci. Není však v jeho kompetenci provádět právní úkony vůči zaměstnanci jménem agentury práce. Jinými slovy nemůže měnit druh práce, který byl dohodnut v pracovní smlouvě. Dále také nemůže rozvázat pracovní poměr nebo poměr založený na dohodě o pracovní činnosti. Uživatel a agentura práce jsou povinni obstarat zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a také zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Důležité jsou také mzdové podmínky, které musí být srovnatelné se mzdovými podmínkami kmenových zaměstnanců uživatele, aby nedocházelo k nahrazování hůře placenými pracovníky.

Nezbytným dokumentem, který vede ke spolupráci mezi agenturou práce a uživatelem, je dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, jak je uvedeno na začátku této podkapitoly. Před vzájemnou spoluprací těchto subjektů může dojít k uzavření dalších rámcových dohod, které ale nejsou ze zákona povinné. Konkrétně může jít například o dohodu o smluvní pokutě, kde se agentura zavazuje, že uživateli přidělí konkrétní počet zaměstnanců k výkonu práce u uživatele. V praxi to vypadá tak, že pro agenturu práce je smluvní ujednání velmi riskantní, proto se *„od takového ujednání opouští, neboť agentura práce nemá jistotu, že požadované zaměstnance pro uživatele skutečně získá.“*²⁷ Dalšími obvyklými rámcovými dohodami pak může být dohoda o odpovědnosti za náhradu případných škod nebo dohoda o výši provize.

²⁷ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 45

4.7 Povinnosti pro agentury práce

Jako důležitý článek na trhu práce jsou agentury povinny dodržovat určitá pravidla, aby mohly svoji činnost provozovat. Jak je uvedeno níže, jsou to povinnosti týkající se ochrany agenturních zaměstnanců, pokud nemůže zaměstnavatel dostát svým závazkům vůči zaměstnanci, dále to jsou povinnosti, které musí agentura oznamovat pro účely zjišťování situace na trhu práce. Pokud nejsou tyto povinnosti dodrženy, je v kompetenci Státního úřadu inspekce práce provádět kontroly. V případě, že by se potvrdilo opakované nedodržování povinností pro agentury práce, může dojít k odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání generálním ředitelstvím Úřadu práce.

4.7.1 Pojištění pro případ úpadku

V ZZ je ukotvena povinnost agenturám práce, zajistit pojištění proti úpadku, které se týká pouze povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b). Do 31. 12. 2011 bylo povinné zajištění pojistky pro případ úpadku jak pro agenturu práce, tak i pro uživatele. Od 1. 1. 2012 však byla tato povinnost zúžena jen pro agentury práce.

Placením pojistky pro případ úpadku se má zabránit tomu, že „*pokud agentura práce nedostojí svým závazkům vůči zaměstnanci, má tento možnost získat adekvátní plnění prostřednictvím tohoto pojištění v minimálním zákonném rozpětí*“.²⁸ Minimální zákonné rozpětí je pak v zákoně definováno jako nejméně trojnásobek průměrného měsíčního čistého výdělku. Samozřejmě může dojít k tomu, že agentura práce sjedná pojištění s vyšším násobkem měsíčního výdělku, ale tato situace může nastat spíše ve výjimečném případě.

Po získání povolení ke zprostředkování, musí agentura práce zaslat potvrzení o sjednání pojištění proti úpadku generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Pokud tak neučiní, dochází k odejmutí povolení.

4.7.2 Evidenční a oznamovací povinnosti agentury práce

Z § 59 ZZ vyplývá, že agentury práce musí vést evidenci a sdělovat údaje za předchozí kalendářní rok generálnímu ředitelství Úřadu práce, nejpozději do 31. ledna běžného roku.

²⁸ PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 67

„Jedná se o:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání,
- počet jimi umístěných fyzických osob,
- počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.“²⁹

Pokud by agentura práce nedodržovala tuto povinnost, lze tento správní delikt zjistit prostřednictvím oblastní kontroly inspekce práce nebo také zasláním informace příslušným orgánům inspekce práce od generálního ředitelství Úřadu práce.

Proto, aby byl sledován počet agentur práce v České republice, neboť může počet a činnost ovlivňovat situaci na trhu práce, vede generální ředitelství Úřadu práce evidenci agentur práce, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání. V této evidenci lze vyhledat konkrétní agenturu práce, kde je veřejně přístupné například IČO, sídlo společnosti, jméno odpovědného zástupce, rozsah povolení, forma zprostředkování a tak dále.

4.8 Kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání

Pravomoc kontrolovat agentury práce v její činnosti smí Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Tyto kontrolní orgány se řídí podle § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „InsPr“) a dále také od 1. 1. 2012 § 125 a § 126 odst. 1 a 3 ZZ. Podle novely ZZ přešla kontrola v oblasti pracovněprávních předpisů, které jsou považovány podle § 126 za předpisy, jež se týkají právních předpisů zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, z kompetence jednotlivých článků Úřadu práce České republiky, na již zmíněné orgány inspekce práce.

V kompetenci inspekce práce je zjišťování, jestli má agentura práce platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, jestli dodržují rozsah povolení z hlediska druhu práce, dále může inspekce kontrolovat, zda byl s agenturním zaměstnancem uzavřen řádně pracovní poměr nebo zda agentura práce nepožaduje od zaměstnance úplatu za zprostředkování

²⁹ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 41

zaměstnání. Inspekce práce se dále zabývá také kontrolou rovnocenných pracovních podmínek agenturních zaměstnanců. Veškeré správní delikty, kterými se může agentura práce dopustit, jsou taxativně vypsány v InsPr a v ZZ.

Při kontrolách orgánů inspekce práce se nejčastěji agentury práce dopouští těchto pochybení:

- Nezajištění stejných pracovních podmínek u agenturního a kmenového zaměstnance firmy.
- Nezajištění srovnatelného mzdového ohodnocení u agenturního a kmenového zaměstnance firmy.
- Agenturní zaměstnanci byli přidělováni bez písemného pokynu.
- Pokyn pro přidělení agenturního zaměstnance neobsahoval základní údaje.
- Pracovní smlouvy pro agenturní zaměstnance neobsahovaly například informaci o mzdových a pracovních podmínkách.
- Agentury nevedly evidenci pracovní doby svých zaměstnanců.
- Docházelo i k tomu, že agentury nevyplácely odměny za noční směny či za práci o svátcích a o víkendech.³⁰

Pokud se agenturní zaměstnanec domnívá, že agentura práce nedodrжуje rovnocenné pracovní podmínky, může se obrátit na oblastní inspektoráty inspekce práce. Pokud dojde k některému ze správních deliktů, je agentura práce povinna zaplatit pokutu, „příčemž horní hranice pokut se pohybují v rozmezí od 200 000 Kč do 2 000 000 Kč“³¹

Orgány inspekce práce provádí kontroly jak u agentury práce, tak i u smluvních partnerů, což jsou uživatelé. „Kontroly agenturního zaměstnávání patří k obsahově i časově nejrozsáhlejším kontrolám vůbec, protože v případě, že se jedná o zprostředkování zaměstnání formou přidělování k výkonu práce k uživateli, týkají se i několika subjektů“³² V praxi to znamená, že pokud přijde kontrola k uživateli, která spolupracuje s více agenturami práce, dochází poté ke kontrole u všech těchto agentur práce.

³⁰ DIVIŠ, Stanislav, Kontroly pracovních agentur oblastním inspektorátem práce, [online]. [cit. 2020-03-08] Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/kontroly/kontroly-pracovnich-agentur-oblastnim-inspektoratem-prace/>

³¹ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 125

³² BĚLÍKOVÁ, Jana, Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2018, [online]. [cit. 2020-03-08] Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/kontroly-agenturniho-zamestnavani-v-roce-2018>

5 Vlastní práce

V praktické části je využita metoda anonymního dotazníkového šetření, které si dává za hlavní cíl zjistit, zda a jak čteně jsou využívané agentury práce jako zprostředkovatel pracovního poměru. Tento výzkum si dává také za dílčí cíle zjistit, jak lidé pohlíží na tento typ podnikání, jaké priority si vytyčují ve výběru agentury práce nebo jaký mají názor na právní úpravu agenturního zaměstnávání.

Dotazníkové šetření je zaměřeno na anonymní respondenty z České republiky, kteří mohli vyjádřit svůj názor ohledně problematiky agenturního zaměstnávání. Výzkumné otázky byly předloženy respondentům v podobě polostrukturovaného dotazníku, kde bylo možné vybrat jak z uzavřených, tak otevřených odpovědí. Výsledky dotazníkového šetření jsou prezentovány v grafické formě s procentuálním vyjádřením a tabulkách.

5.1 Informace o sběru dat

Sběr dat byl naplánovaný na polovinu února roku 2020. Po vytvoření dotazníku začala být sbírána data od 20. února a skončena 6. března 2020. Za tuto krátkou dobu bylo nasbíráno celkem 123 odpovědí od anonymních respondentů. Za nejvhodnější metodu sběru výzkumu z hlediska technické stránky, byl vybrán nástroj „google formulář“, ve kterém lze vytvořit elektronický formulář ve formě dotazníku. Po vyplnění dotazníku respondent odešle své odpovědi, které se automaticky ukládají do společné databáze autora tohoto dotazníku. Jelikož je dotazníkové šetření v elektronické formě, byli respondenti osloveni k vyplnění na několika sociálních sítích, které jsou pro sběr dat v dnešní době hojně využívány. Poté byl „uživatel“ požádán o vyplnění dotazníku, který našel na odkazované adrese.

5.2 Vyhodnocení dotazníku

Samotný dotazník se skládá ze 13 otázek a je rozdělený na dvě části. Ve 12 případech jsou otázky pokládány s možností odpovědi uzavřenou formou. Otázka č. 10 je koncipována tak, aby se mohl respondent sám vyjádřit k jeho zkušenostem s agenturami práce. Jde tedy o otevřenou otázku, kde má respondent prostor k jeho názoru. Tato otázka je nepovinná. Prvních deset otázek se týká oblasti agenturního zaměstnávání. V otázkách číslo 1 až číslo 3 se mohou respondenti vyjádřit, zdali by měli zájem o spolupráci s agenturou práce, jestli

tento pojem už někdy slyšeli nebo zda již s touto formou zprostředkování zaměstnání spolupracovali. Otázky číslo 4 až 9 jsou koncipovány tak, aby respondent, který nemá takové zkušenosti s tímto typem zprostředkování zaměstnání, mohl na tuto problematiku bez větších problémů odpovídat. V druhé části dotazníku na respondenty čekají 3 otázky demografického charakteru, kde je povinné vyplnit pohlaví, věk a dosažené vzdělání.

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet	V %
Ženy	63	51,2
Muži	60	48,8
Celkem	123	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Účastníků dotazníkového šetření bylo celkem 123. Z hlediska rozdělení na pohlaví respondentů bylo zjištěno podle Tabulky 1, že počet žen a mužů je téměř totožný, více však odpovídaly ženy 63 (51,2%), počet mužských respondentů bylo 60 (48,8%).

Tabulka 2: Věk respondentů

Věk	Počet	V %
18-25	53	43,1
25-35	30	24,4
35-45	21	17,1
45 a víc	19	15,4
Celkem	123	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 2 je patrné, že nejdominantnější odpovídající skupinou jsou respondenti ve věkové kategorii 18 až 25 v počtu 53 (43,1%), dále nejčastěji odpovídala skupina ve věkové kategorii 25 až 35, která stále patří do skupiny mladších respondentů, kteří hledají po dokončení vzdělání práci a tak se mohou více zajímat o spolupráci s agenturami práce. Počet respondentů této kategorie odpovědělo v počtu 30 (24,4%). 21(17,1%)

respondentů bylo zařazeno do věkové kategorie 35 až 45 a nejméně respondentů 19 (15,4%) odpovídalo v kategorii 45 a více.

Tabulka 3: Pohlaví a věk respondentů

Pohlaví a věk respondentů					
Pohlaví/ věk	18-25	25-35	35-45	45 a víc	Celkem
Ženy	24	14	13	12	63
Muži	29	16	8	7	60
Celkem	53	30	21	19	123

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce aktivní skupinou ve věkové skupině 18 až 25 byli muži, kde odpovědělo 29 respondentů. V kategorii 25 až 35 byli aktivnější znovu muži, na dotazník jich odpovědělo 16. Ve věkové skupině od 35 a více dominovaly ženy, těchto odpovědělo na dotazník 25.

Tabulka 4: Dosažené vzdělání respondentů

Vzdělání	Počet	V %
Základní	7	5,7
Středoškolské s výučním listem	19	15,4
Středoškolské s maturitou	73	59,3
Vyšší odborné	7	5,7
Vysokoškolské	17	13,8
Celkem	123	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Posledním sledovaným demografickým údajem je dosažené vzdělání respondentů. V této skupině jsou drtivě zastoupeni respondenti se středoškolským vzděláním zakončené maturitou. Na vyplnění dotazníku si našlo čas 73 respondentů, což je 59,3 % z celkového počtu. Z tabulky 4 lze vyčíst, že zbylé skupiny již nejsou tak dominantní. Nejmenší a zároveň shodný počet zaznamenalo dosažené vzdělání u respondentů se základním vzděláním 7 (5,7%) a s vyšším odborným vzděláním 7 (5,7%).

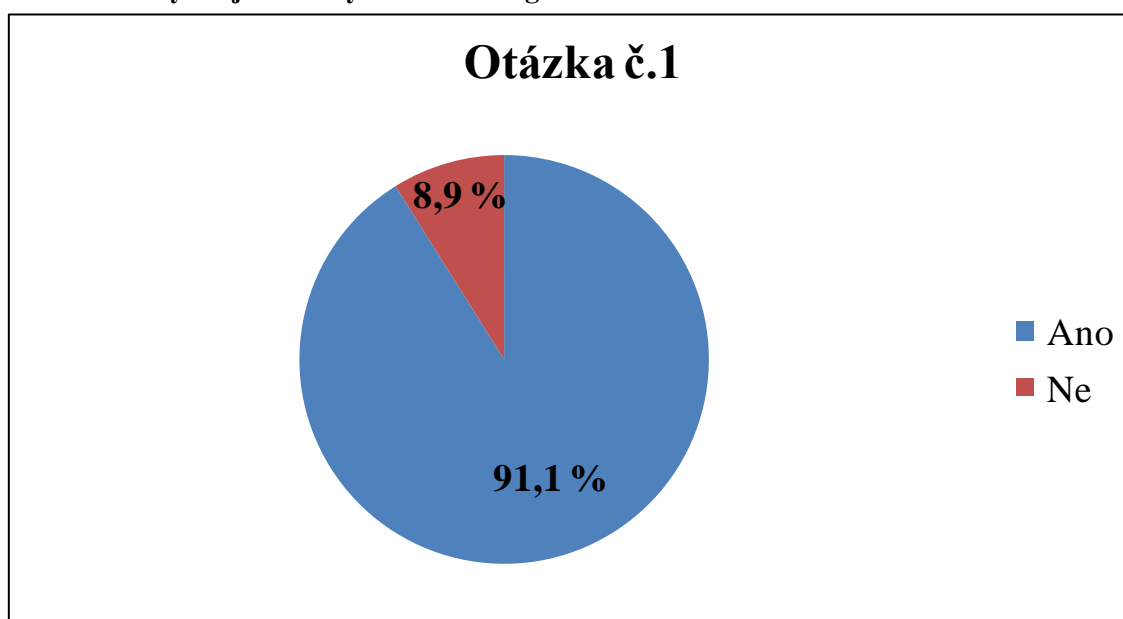
Tabulka 5: Pohlaví a dosažené vzdělání respondentů

	Základní	Středoškolské s výučním listem	Středoškolské s maturitou	Vysokoškolské a vyšší odborné	Celkem
Ženy	3	13	35	12	63
Muži	4	6	38	12	60
Celkem	7	19	73	24	123

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato tabulka byla vytvořena pro podrobnější náhled z hlediska dosaženého vzdělání respondentů s rozlišením na ženy a muže.

Obrázek 2: Slyšeli jste někdy o možnosti agenturního zaměstnávání?

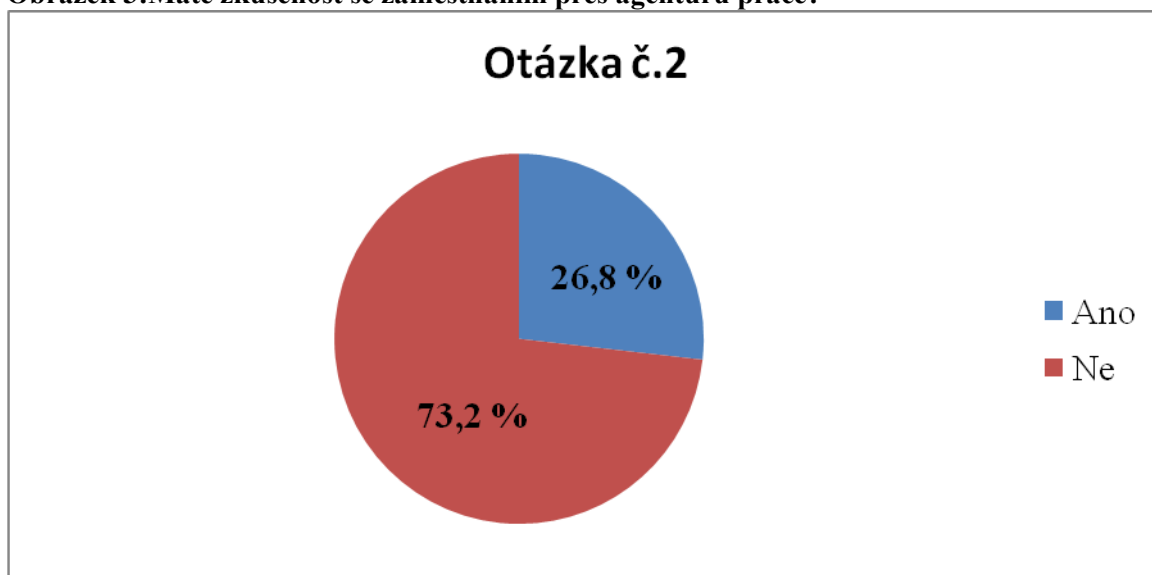


Zdroj: Vlastní zpracování

První otázka tohoto dotazníkového šetření směřovala k zjištění, jaké povědomí mají občané České republiky o agenturním zaměstnávání. Respondentům byla položena otázka „Slyšeli jste někdy o možnosti agenturního zaměstnávání?“, ve které bylo možné odpovědět ze dvou možností. Z grafu je patrné, že drtivá většina respondentů odpověděla, že o možnosti agenturního zaměstnávání někdy slyšela. Na odpověď Ano bylo reagováno ve 112 (91,1%) případech, odpověď Ne bylo označeno v počtu 11 (8,9%). Po další analýze výsledků bylo zjištěno, že nejvíce záporných odpovědí na tuto otázku přišlo od věkové

skupiny 18 až 25 let v počtu 8, což je 73% z celkových 11 záporných odpovědí. Znamená to tedy, že lidé v České republice mají povědomí o tomto typu zprostředkování zaměstnání velmi dobré. Činnost agentur práce neznají ve většině případů pouze lidé v nižší věkové skupině.

Obrázek 3: Máte zkušenost se zaměstnáním přes agenturu práce?



Zdroj: Vlastní zpracování

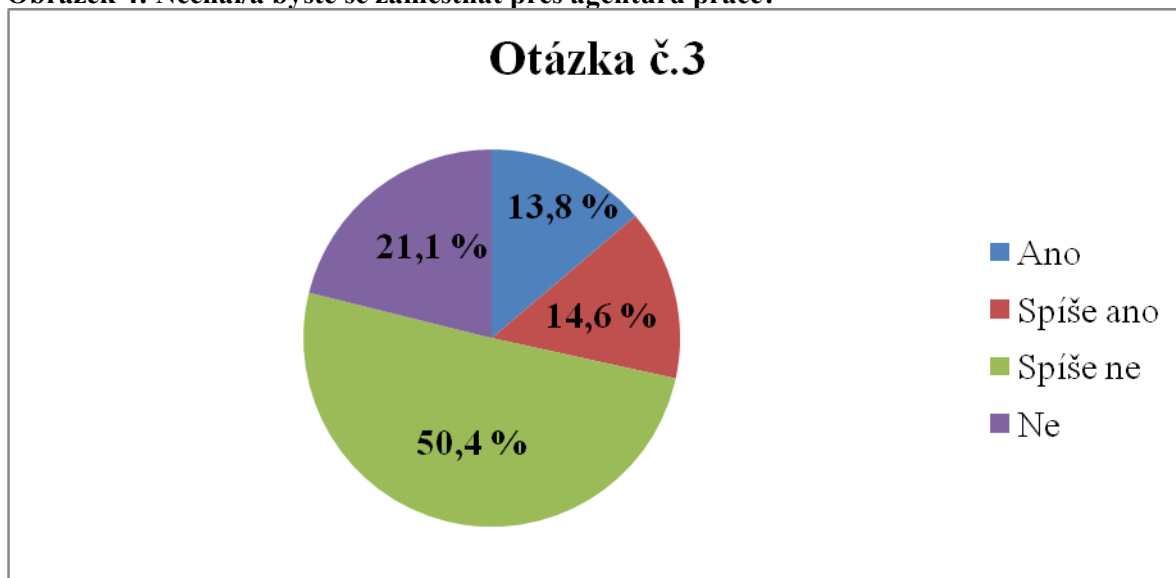
Dále respondenti odpovídali na otázku „*Máte zkušenost se zaměstnáním přes agenturu práce?*“ Zde měli na výběr znovu ze dvou uzavřených odpovědí. Odpovědi respondentů na tuto otázku mají za cíl vytvořit náhled na četnost občanů České republiky využívajících agentur práce jako zprostředkovatele zaměstnání.

Z grafu může čtenář zjistit, že lidé služeb agentur práce tolik nevyužívají. Dominantní skupinou respondentů jsou totiž lidé, kteří spolupráci s agenturami práce nikdy nevyužili. Záporně odpovědělo celkem 90 respondentů (73,2%) z celkových 123 vyplněných dotazníků. Respondentů, kteří měli možnost pracovat u některé agentury práce, bylo 33 (26,8%)

Nejvíce početnou skupinou využívající služeb agenturního zaměstnávání byli lidé se středoškolským vzděláním zakončené maturitou v počtu 17 (51,6%), druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé s výučním listem v počtu 8 (24,4%). Třetí skupinou byli respondenti

s vysokoškolským titulem, kterých bylo 5 (15,2%). Nejmenší zájem o agentury práce prokázali respondenti se základním a vyšším odborným vzděláním v počtu 3 (8,8%).

Obrázek 4: Nechal/a byste se zaměstnat přes agenturu práce?



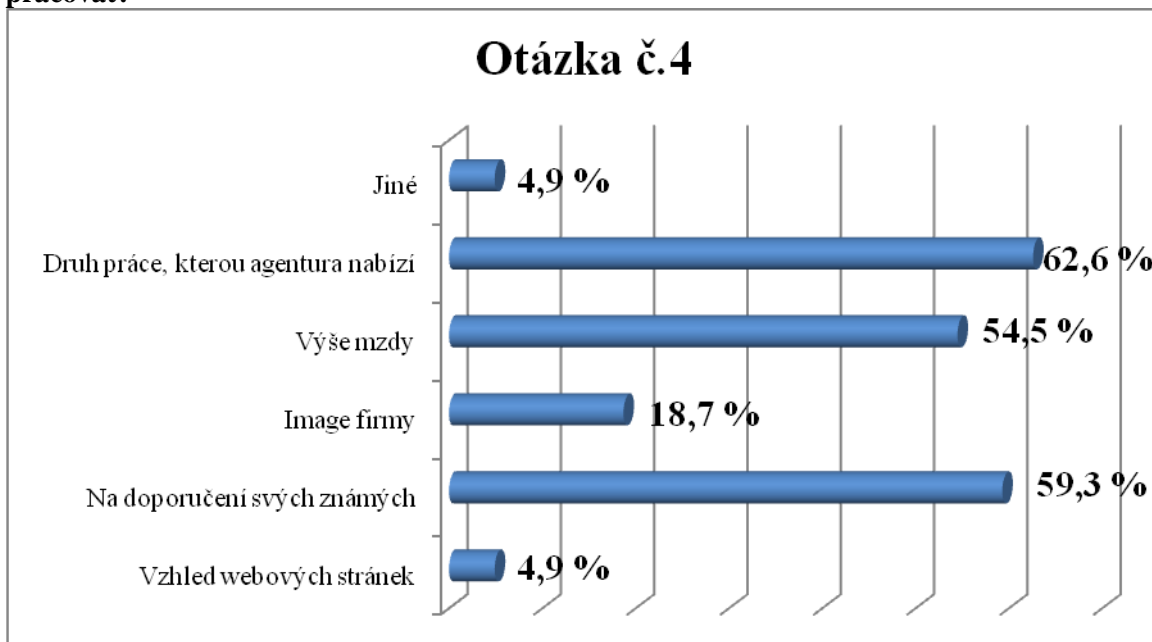
Zdroj: Vlastní zpracování

Respondenti byli dotazováni na otázku „*Nechal/a byste se zaměstnat přes agenturu práce?*“. Tato otázka měla na výběr mezi čtyřmi uzavřenými odpověďmi, kde měli možnost respondenti vybrat z možnosti Ano, Spíše ano a Ne, Spíše ne.

Z grafu vyplývá, že lidé mají spíše pesimistický pohled na tento typ zprostředkování zaměstnání, neboť odpověď Spíše ne zvolilo největší množství respondentů, kterých bylo 62 (50,4%), na to navazují respondenti s jasnou odpovědí Ne, která tvoří v počtu 26 (21,1%) druhou největší skupinu. Z těchto údajů je patrné, že více jak 71,5 % odpovídajících nemá o zaměstnání přes agentury práce zájem.

Odpověď Spíše ano vyplnilo 18 (14,6%) respondentů a jednoznačné Ano zvolilo pouze 17 (13,8%) občanů. Ti, kteří mají o zaměstnání přes agenturu práce zájem, je tak méně než třetina ze všech dotazovaných.

Obrázek 5: Podle kterých faktorů byste vybíral/a agenturu práce, pro kterou chcete pracovat?

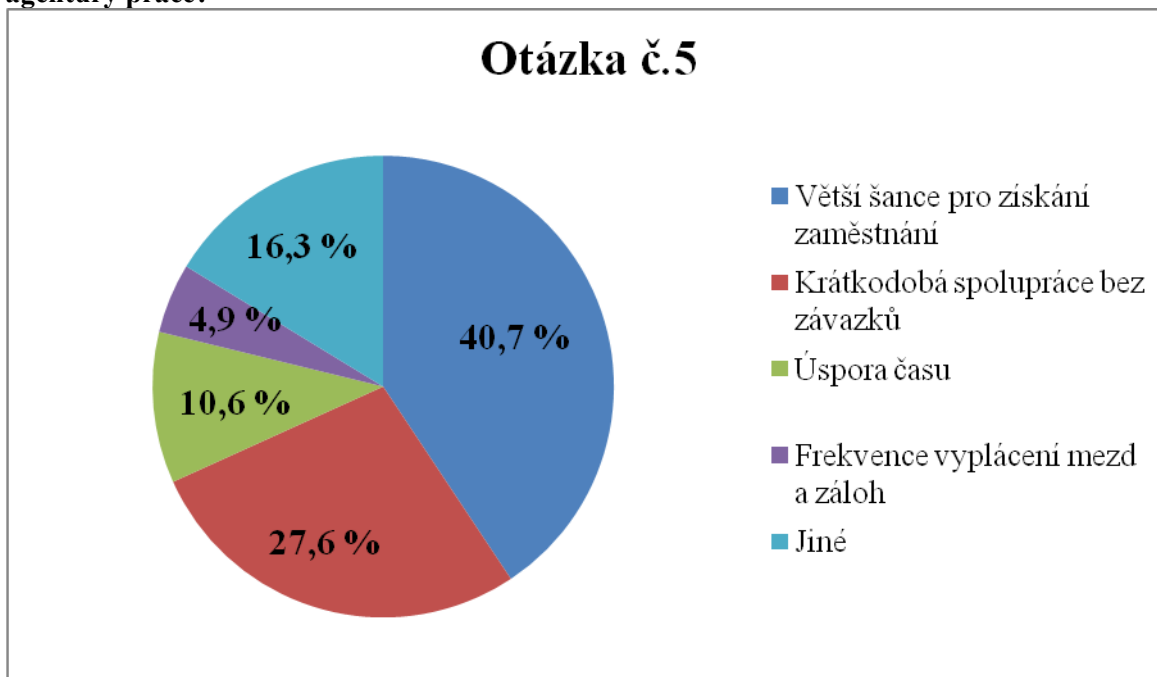


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 4 má odpovědět na dílčí otázku, která si dává za cíl zjistit, jaké priority si občané České republiky vytyčují při výběru spolupráce s agenturou práce. Otázka v dotazníku byla respondentům položena takto „Podle kterých faktorů byste vybíral/a agenturu práce, pro kterou chcete pracovat?“ Zde měli možnost respondenti na výběr z 6 možností a bylo možné zvolit více odpovědí najednou.

Z grafu je patrné, že pro uchazeče o práci je nejvíce důležité v rozhodování, jakou agenturu práce osloví, druh práce, kterou agentura nabízí. Tato odpověď zaznamenala 77 (62,6%) respondentů. Druhým nejvíce vybíraným faktorem pro rozhodování bylo doporučení od svých známých, kteří mají s agenturami zkušenosti. Jejich počet byl 73 (59,3%). Třetí nejčastější faktor respondenti zvolili výši vyplacené mzdy v počtu 67 (54,5%). Dále faktor image firmy vybralo 18,7% respondentů, což je 23 občanů České republiky. Nejmenší zájem projevili odpovídající u rozhodování se podle vzhledu webových stránek a možnosti vybrat si z úplně jiného faktoru. Tyto otázky vybralo shodně 6 (4,9%) respondentů.

Obrázek 6: Co osobně vnímáte jako největší výhodou při spolupráci prostřednictvím agentury práce?

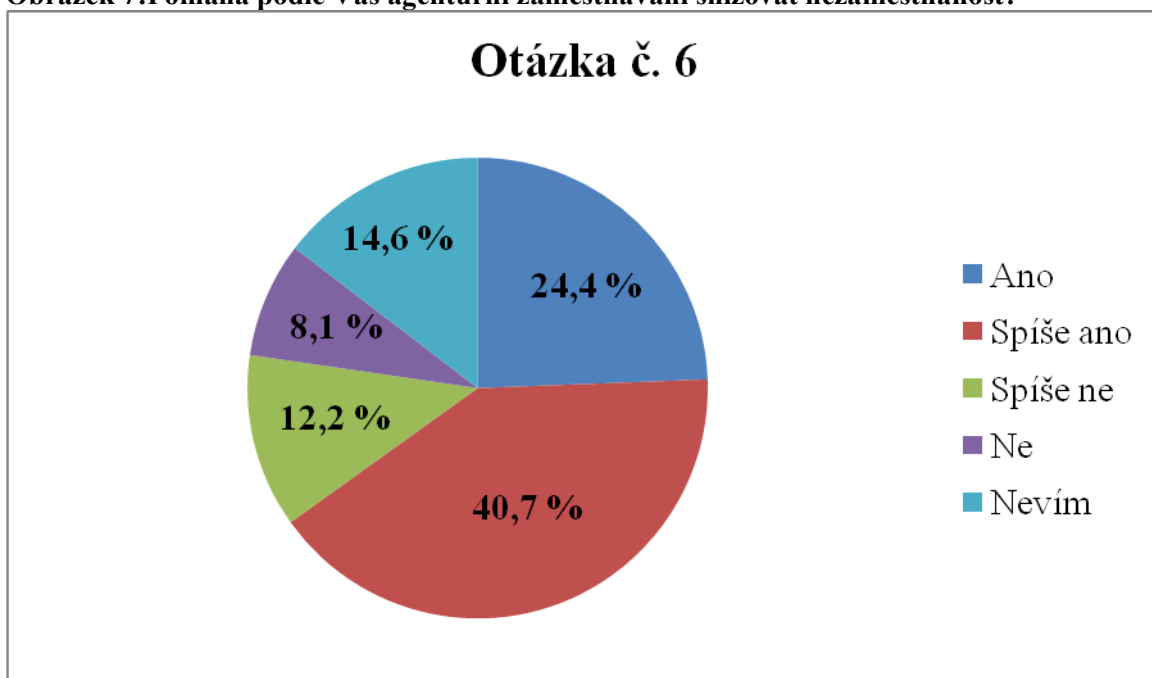


Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce „Co osobně vnímáte jako největší výhodou při spolupráci prostřednictvím agentury práce?“ vybírali respondenti z 5 možností ve formě uzavřené odpovědi. Čtyři z nich byly konkrétně formulované výhody, pokud respondentovi nevyhovovala ani jedna z možností, mohl zvolit odpověď Jiné.

Nejvíce respondentů zvolilo jako největší výhodou při spolupráci s agenturami práce větší šanci pro získání zaměstnání a to celkem 50 (40,7%). Druhou výhodou, která nebyla již tak dominantní, je krátkodobá spolupráce bez závazků, kde na tuto možnost reagovalo přesně 34 (27,6%) respondentů. Další skupině odpovídajících občanů nevyhovovala ani jedna z předem formulovaných odpovědí a označili tak odpověď Jiné v počtu 20 (16,3%). Předposlední výhodou je úspora času, kterou vybralo celkem 13 (10,6%) respondentů, proto nejméně vnímanou výhodou se stala frekvence vyplácení mezd a záloh s 6 (4,9%) respondenty

Obrázek 7: Pomáhá podle Vás agenturní zaměstnávání snižovat nezaměstnanost?



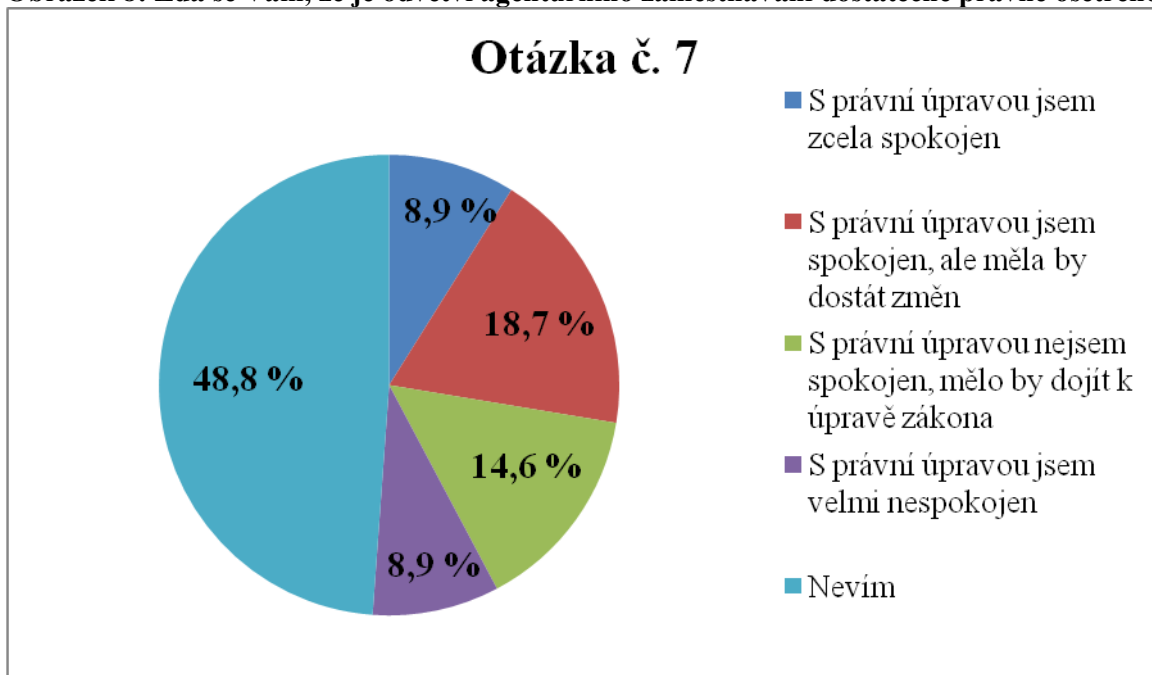
Zdroj: Vlastní zpracování

Respondentům byla předložena tato otázka „*Pomáhá podle Vás agenturní zaměstnávání snižovat nezaměstnanost?*“ Tato otázka měla na výběr mezi pěti uzavřenými odpověďmi, kde měli možnost respondenti vybrat z možnosti Ano, Spíše ano, Ne, Spíše ne a Nevím.

Pro oblast agenturního zaměstnávání je velice příjemné zjištění, že i přesto, že více jak 71,5% respondentů projevilo nezájem při spolupráci s agenturami práce jako se zprostředkovatelem pracovního poměru, tak je téměř pro tři čtvrtiny respondentů důležitá role agentur práce z hlediska snižování nezaměstnanosti na trhu práce.

Na odpověď Spíše Ano odpovědělo nejvíce respondentů s počtem 50 (40,7%), druhou nejpočetnější skupinou byla opět kladná odpověď Ano s 30 (24,4%) respondenty. Agenturám spíše nevěří 15 (12,2%) respondentů a respondenti zcela přesvědčení o tom, že agentury práce nepomáhají snižovat nezaměstnanost, jsou v počtu 10 (8,1%). Poslední variantu Nevím mohl respondent zvolit, pokud si nebyl s důležitostí agenturami práce na trhu práce jistý. Tato odpovídající skupina byla třetí nejpočetnější s 18 (14,6%) respondenty.

Obrázek 8: Zdá se Vám, že je odvětví agenturního zaměstnávání dostatečně právně ošetřeno?



Zdroj: Vlastní zpracování

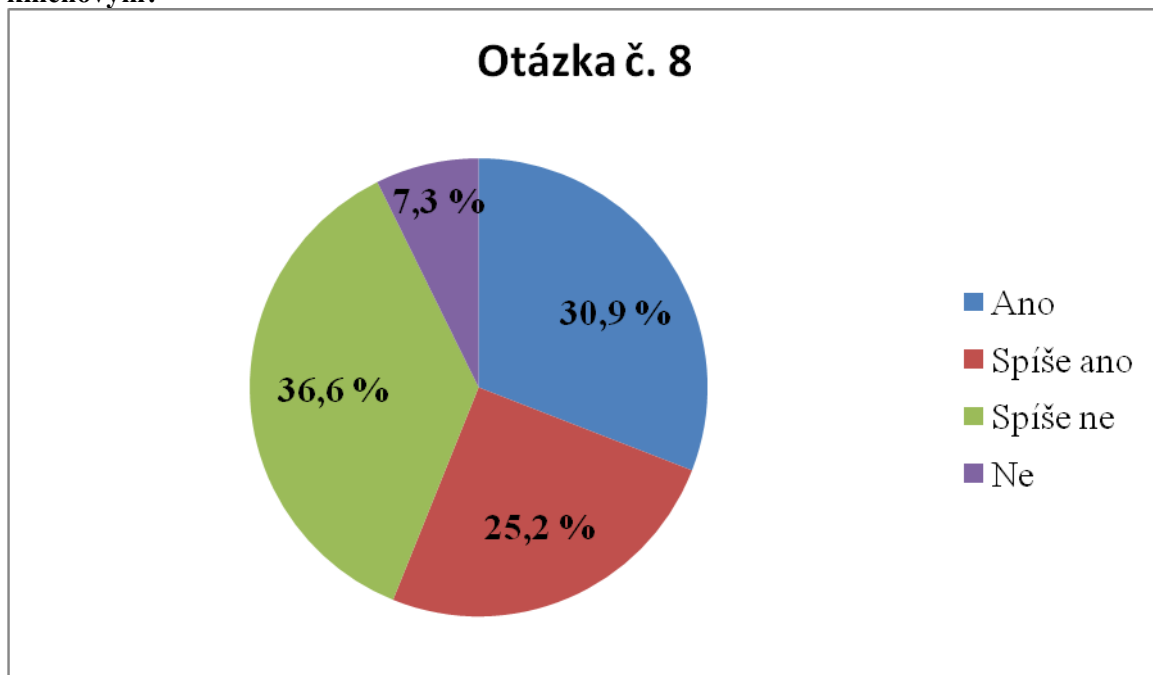
V 7. otázce se mohli respondenti vyjádřit k aktuální podobě právní úpravy agenturního zaměstnávání. Otázka v dotazníku byla položena takto: „Zdá se Vám, že je odvětví agenturního zaměstnávání dostatečně právně ošetřeno?“ Odpovídající měli na výběr ze čtyř předem připravených otázek, pokud se s právní úpravou této oblasti nesetkali, bylo možné vybrat odpověď Nevím.

Z grafu č. 7 lze vyčíst, že nejpočetnější skupina respondentů volila odpověď Nevím. Lze tedy říci, že téměř polovina občanů 60 (48,8%) nemá znalosti o právní úpravě agenturního zaměstnávání. Respondenti, kteří jsou zcela spokojeni s úpravou zákona, jsou v počtu 11 (8,9%), s právní úpravou jsou spokojeni, ale měla by dostat změn, vybralo 23 (18,7%). Jednoznačnou nespokojenost s právní úpravou vyjádřilo 11 (8,9%) odpovídajících a spíše je nespokojeno 18 (14,6%) respondentů. Z celkových 63 respondentů, kteří vědí o právní úpravě této oblasti, vyjádřilo 52 respondentů zájem o lepší právní ošetření.

Podrobnějším zkoumáním bylo zjištěno, že nejvíce nespokojených odpovídajících jsou lidé se středoškolským vzděláním, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, kterých bylo 23 z celkových 26 nespokojených respondentů.

Ve výsledku můžeme tedy říci, že občané České republiky, kteří mají povědomí o právní úpravě agentur práce, vyjádřili zájem o to, aby bylo odvětví agenturního zaměstnávání lépe právně ošetřeno.

Obrázek 9: Myslíte si, že jsou agenturní zaměstnanci v dnešní době znevýhodňováni oproti kmenovým?



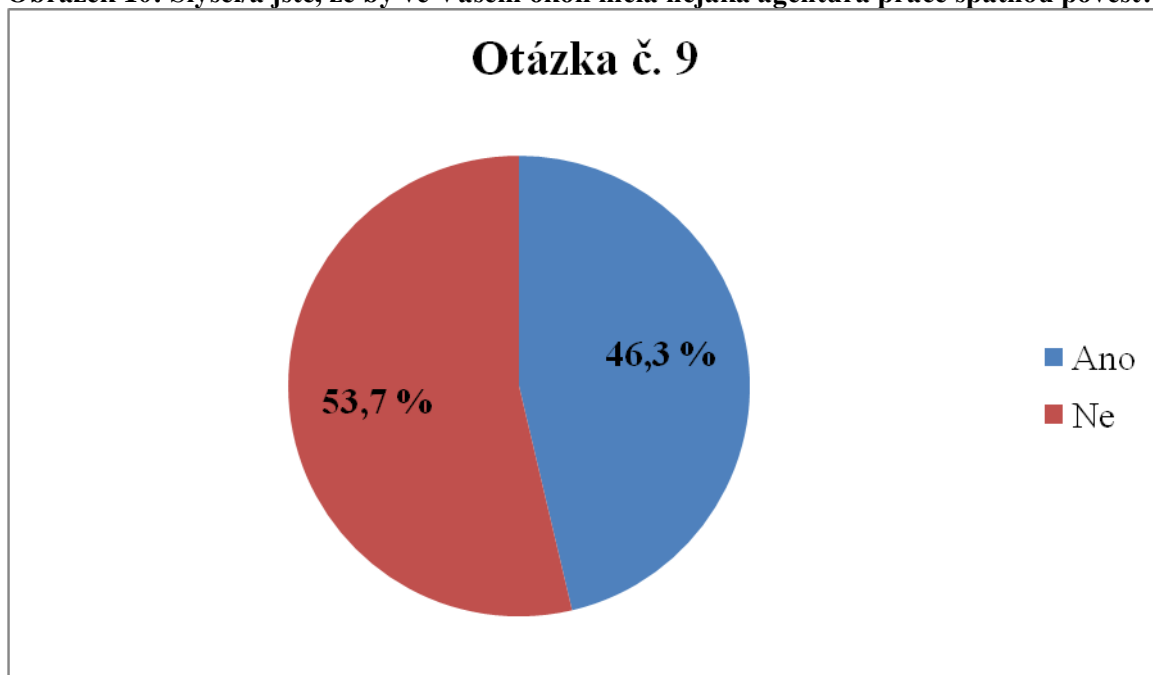
Zdroj: Vlastní zpracování

Respondentům byla položena otázka, zda si myslí, jestli dochází v dnešní době k znevýhodňování agenturních zaměstnanců, čímž jsou porušovány rovnocenné pracovní podmínky, které jsou garantovány v zákoníku práce. Otázka byla položena následovně: „Myslíte si, že jsou agenturní zaměstnanci v dnešní době znevýhodňováni oproti kmenovým?“ Respondenti mohli volit mezi čtyřmi možnostmi uzavřených odpovědí, jsou to: Ano, Spíše ano a Ne, Spíše ne.

Jednoznačnou odpověď Ano zvolila druhá největší skupina respondentů v počtu 38 (30,8%), dalších 31 (25,2%) respondentů si myslí, že agenturní zaměstnanci jsou spíše znevýhodňováni. Druhou skupinou jsou občané České republiky, kteří tvoří názor, že se zaměstnavatelé drží nebo spíše drží zákoníku práce a dodržují tak srovnatelné pracovní podmínky. Jde dohromady o 54 (43,9%) respondentů.

Celkové výsledky tak vyzněly v neprospěch agenturních zaměstnanců, poněvadž více jak polovina odpovídajících vyjádřila názor k tomu, že agenturní zaměstnanci jsou oproti kmenovým znevýhodňováni.

Obrázek 10: Slyšel/a jste, že by ve Vašem okolí měla nějaká agentura práce špatnou pověst?



Zdroj: Vlastní zpracování

Respondentům byla položena otázka „Slyšel/a jste, že by ve Vašem okolí měla nějaká agentura práce špatnou pověst?“ Zde byla možnost odpovědět pouze Ano či Ne.

Z grafu vyplývá, že téměř polovina respondentů slyšela o špatných zkušenostech s agenturami práce. V tomto případě jde přesně o 57 (46,3%) respondentů. O negativní pověsti neslyšelo více jak polovina odpovídajících v počtu 66 (53,7%). I když je z výsledku patrné, že větší počet lidí o špatné pověsti neslyšela, je až alarmující fakt, že téměř polovina odpovídajících občanů České republiky někdy slyšela o špatných zkušenostech s agenturami práce.

Otázka č. 10: Pokud máte nějakou špatnou zkušenost ve vztahu agenturního zaměstnanec a agentura práce, můžete prosím uvést konkrétní příklad?

Tato otázka byla jediná v otevřené formě a respondent tak měl prostor vyjádřit se k jeho zkušenostem s agenturami práce. Jelikož byla otázka nepovinná, vyjádřilo se tak se svými negativními zkušenostmi pouze 9 respondentů.

Dva respondenti uvedli stejnou situaci, kdy agentura práce dodala k uživateli agenturní zaměstnanec z cizích zemí, kteří jsou nespolehliví, mají špatné chování na pracovišti, ale agentura práce tyto problémy neřeší.

Dalším problémem uvedli odpovídající fakt, že nebyly dodrženy srovnatelné pracovní podmínky s kmenovými zaměstnanci. Konkrétně agenturnímu zaměstnanci nebyla vyplacena smluvená výše mzdy, kterou měl ve smlouvě, dále respondenti uvedli, že jim nebyly vyplaceny žádné prémie oproti kmenovým zaměstnancům, nebo byla jejich výše minimální. Jeden z odpovídajících také uvedl případ, kdy neměl možnost si dopředu naplánovat dovolenou, ale kmenový zaměstnanec tuto možnost měli.

Dále si lidé stěžovali na fakt, že některé nejmenované agentury práce vůbec nereagovaly na poptávku ze strany uchazeče o práci, zkrátka byly naprosto nekontaktní.

Ve výsledku lze říci, že pokud budou některé agentury nadále porušovat zákoník práce a nebudou dodržovat srovnatelné pracovní podmínky, které jsou dané zákonem, bude se stále více lidí dívat na agentury práce v negativním světle.

6 Výsledky a diskuze

Z provedeného výzkumu bylo zjištěno, že z celkových 123 respondentů zná agentury práce jako zprostředkovatele pracovního poměru 91% odpovídajících, což je pro tento poměrně mladý, stále se rozvíjející institut v České republice, dobrá zpráva. Po podrobnějším zkoumání získaných dat bylo analyzováno, že nejpočetnější skupinou respondentů, kteří neznají tuto problematiku, jsou lidé ve věkové skupině od 18 až do 25 let. I když by se mohlo zdát, že mladí lidé v České republice neznají možnosti agentur práce, není tomu zdaleka tak, jelikož největší počet celkových respondentů dotazníkového šetření tvoří právě lidé v této věkové kategorii. Na otázku, co lidé považují za největší výhodu při spolupráci prostřednictvím agentury práce, respondenti jako druhou nejčastější odpověď volili krátkodobou spolupráci bez závazků. Jde o fakt, kdy mladí lidé často využívají služeb agentury práce pro krátkodobou spolupráci ve formě brigády.

Další otázky směřovaly k zjištění, jak čteně lidé agentury práce využívají. Této části výzkumu se věnovaly otázky číslo 2 a 3. Po bližším zkoumání je z výsledku patrné, že i přesto, že více jak 91% odpovídajících občanů agenturní zaměstnávání zná, nemají o spolupráci s agenturami práce velký zájem. To značí fakt, že se 90 z celkových 123 respondentů vyjádřilo k tomu, že těchto služeb ještě nevyužili a v následující otázce, která zněla „Nechal/a byste se zaměstnat přes agenturu práce?“ zvolilo téměř 72% odpovídajících možnost ne. O této skutečnosti dále napovídá otázka, kde byli respondenti tázáni, zda někdy slyšeli, že by v jejich okolí měla některá agentura práce špatnou pověst. Je až alarmující, že téměř polovina respondentů o těchto problémech mezi agenturními zaměstnanci a samotnými agenturami práce někdy slyšela.

K tomuto problému, kdy jsou v povědomí občanů agentury práce vnímány spíše jako vykořisťovatelé svých zaměstnanců, se váže otázka číslo 10. V této otázce se mohli respondenti sami vyjádřit a podělit se tak v tomto výzkumu o své zkušenosti. Přesto, že jsou v zákoníku práce a v dalších právních předpisech nastaveny mantinely, které agentury práce nemohou pod hrozbou pokuty či odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání překročit, dochází k situacím, kdy některé z agentur práce nedodržují srovnatelné pracovní podmínky, v horších případech pak agenturním zaměstnancům nevyplácí celkovou výši

mezd, která byla ve smlouvě sjednána. Pokud budou některé agentury práce takto provozovat svou živnost, bude to stále vrhat negativní stín na tuto oblast podnikání.

Dílčím cílem bylo také zjistit, podle kterých faktorů si lidé agentury práce vybírají. Pokud budou lidé vybírat pouze spolupráci s agenturami práce, které se drží platných zákonů a budou dodržovat určitý etický kodex agentur práce, může to v budoucnu napomoci s pověstí tohoto institutu. Pozitivní je tak fakt, že z výzkumu vyplynulo, že druhým nejpoužívanějším kritériem je pro občany výběr agentury práce na doporučení svých známých. Je tedy možné, že v budoucnosti si lidé budou vybírat pouze agentury, které jednají férově a pomůžou tak vymýtit pseudoagentury z trhu práce.

Oblast agenturního zaměstnávání je v právním řádu považována stále za mladé téma. Tento fakt tak potvrdilo i dotazníkové šetření, kdy téměř polovina respondentů odpověděla, že právní úpravu této problematiky nezná. Z celkových 123 respondentů chtělo vyjádřit svůj názor o právní úpravě 63 odpovídajících, kteří se z 83% shodli na tom, že by oblast agenturního zaměstnávání měla být lépe právně ošetřena. Mohlo by tak například dojít ke komplexní právní úpravě tématu odpovědnosti za škodu způsobenou uživateli jednáním agenturního zaměstnance.

7 Závěr

Cílem teoretické části bylo přiblížit oblast agenturního zaměstnávání v českém právním řádu. Tato problematika je v České republice poměrně stále mladším tématem, pokud bereme v potaz, že agentura práce byla v českém právním řádu upravena až v roce 2004. Od té doby se agenturní zaměstnávání rychle vyvíjí, s čímž je spojena právní úprava této oblasti podnikání. Pro vymezení teoretických východisek tak bylo zapotřebí čerpat jak z literárních zdrojů, tak aktuálních informací z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a dalších internetových zdrojů, jelikož se tato práce zabývala také aktuální právní úpravou, která dostala výrazných změn novelizací ZZ z roku 2017.

V teoretické části se odpovídá na dílčí cíl této bakalářské práce, kde jsou nastíněny největší rizika a přednosti agenturního zaměstnávání. Jedná se tak o nekalé praktiky některých agentur práce, kde nejsou dodržovány srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. Tato skutečnost byla potvrzena i v praktické části této bakalářské práce, kde bylo výzkumem zjištěno, že jsou agenturní zaměstnanci často znevýhodňováni oproti kmenovým zaměstnancům. Dále dochází k tomu, že agentury práce vědomě porušují zákon, když za zprostředkování zaměstnání strhávají zaměstnancům peníze ze mzdy. Je nutné podotknout, že toto chování ze strany některých pseudoagentur vrhá špatné povědomí na renomované agentury, které dodržují platné zákony. Preventivním opatřením uchazečů o zaměstnání přes agenturu práce by tak mohla být snaha renomovaných agentur práce dostat se do asociace APA, se kterou by tak agentura práce dostala jakýsi statut férového a korektního jednání vůči svým zaměstnancům.

Dalšími dílčími cíli bylo zjištění, jaké praktické zkušenosti mají lidé s agenturami práce, jaký mají občané České republiky názor na aktuální právní úpravu nebo jaké si vytyčují kritéria při výběru agentury práce. Tyto dílčí cíle byly vyhodnoceny v kapitole Výsledky a diskuze, jež byly interpretovány z výsledků dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 123 respondentů.

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda a jak čteně jsou agentury práce využívány jako zprostředkovatel pracovního poměru. Z výzkumu vyplynulo, že více než 70% občanů České republiky ještě nikdy spolupráci s agenturou práce nevyužilo. Poté bylo

zkoumáno, zda by se lidé vůbec někdy nechali tímto typem zprostředkování pracovního poměru zaměstnat. Z výsledků bylo zjištěno, že přes 71% dotazovaných by si nikdy služeb agentur práce nevybralo.

V závěru je tak apelováno na agentury práce, aby dodržovaly platné zákony a vyhýbaly se tak neférovému jednání vůči agenturním zaměstnancům, které vede k špatnému povědomí občanů České republiky, kteří se podle provedeného výzkumu agenturám práce spíše vyhýbají. Doporučením agenturám práce je tak vstoupit do asociací pracovních agentur, které jim na trhu práce zvednou určitou image. S tímto je také spojená určitá naděje do budoucna, kdy na trhu práce vymizí takzvané pseudoagentury, které aktuálně kazí povědomí o agenturním zaměstnávání.

8 Seznam použitých zdrojů

BĚLINA M. PICHRT J. a kol. Pracovní právo. VŠ učebnice. 7. vydání. vyd. C.H.Beck 2017. ISBN 978-80-7400-667-8

EVANGELU J.E. JUŘIČKA O. Personální agentury. Jejich úloha na trhu práce. Učebnice. vyd. KEY Publishing, 2013. ISBN 978-80-7418-164-1

PICHRT J. a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. nakl. C.H.Beck 2013. ISBN 978-80-7400-481-0

TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. nakl. Wolters Kluwer, Praha 2011. ISBN 978-80-7357-652-3

KAZDOVÁ, A. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. Právní rádce č. 1/2009. Příloha Speciál. vyd. Economia a.s. ISSN : 1210-4817

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání [online]. [cit. 2020-02-26] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

KRÁLOVÁ, Kateřina. Švarc systém, [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

ManagementMania.com. Zaměstnání (Job) [online]. [cit. 2020-02-26] Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnani>

VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika [online]. [cit. 2020-02-27] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

Úřad práce ČR. Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zmeny-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>

DIVIŠ, Stanislav, Kontroly pracovních agentur oblastním inspektorátem práce, [online]. [cit. 2020-03-08] Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/kontroly/kontroly-pracovnich-agentur-oblastnim-inspektoratem-prace/>

BĚLÍKOVÁ, Jana, Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2018, [online]. [cit. 2020-03-08] Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/kontroly-agenturniho-zamestnavani-v-roce-2018>

Úřad práce ČR: <https://www.uradprace.cz/web/cz>

Státní správa, portál MPSV: <http://portal.mpsv.cz>

Asociace Pracovních Agentur: <http://www.apa.cz/>

9 Přílohy

9.1 Dotazník

Dotazníkové šetření Agenturní zaměstnávání v České republice

Vážená paní, vážený pane,

chtěl bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který se zabývá Agenturním zaměstnáváním v České republice. Dotazníkové šetření je anonymní a slouží k vypracování praktické části bakalářské práce.

Tímto Vám chci poděkovat za čas, který jste strávil u vyplňování dotazníku.

Otázky označené * jsou povinné.

1. Slyšeli jste někdy o možnosti agenturního zaměstnávání? *

- a) Ano
- b) Ne

2. Máte zkušenost se zaměstnáním přes agenturu práce? *

- a) Ano, spolupráci s agenturou práce jsem využil/a
- b) Ne, spolupráci s agenturou práce jsem nevyužil/a

3. Nechal/a byste se zaměstnat přes agenturu práce? *

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

4. Podle kterých faktorů byste vybíral/a agenturu práce, pro kterou chcete pracovat? *

- a) Vzhled webových stránek
- b) Na doporučení svých známých
- c) Image agentury

- d) Výše mzdy
- e) Druh práce, kterou agentura nabízí
- f) Jiné

5. Co osobně vnímáte jako největší výhodu při spolupráci prostřednictvím agentury práce? *

- a) Větší šance pro získání zaměstnání
- b) Krátkodobá spolupráce bez závazků
- c) Úspora času
- d) Frekvence vyplácení mezd a záloh
- e) Jiné

6. Pomáhá podle Vás agenturní zaměstnání snižovat nezaměstnanost? *

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Nevím

7. Zdá se Vám, že je odvětví agenturního zaměstnávání dostatečně právně ošetřeno? *

- a) S právní úpravou jsem zcela spokojen
- b) S právní úpravou jsem spokojen, ale měla by dostat změn
- c) S právní úpravou nejsem spokojen, mělo by dojít k úpravě zákona
- d) S právní úpravou jsem velmi nespokojen
- e) Nevím

8. Myslíte si, že jsou agenturní zaměstnanci v dnešní době znevýhodňováni oproti kmenovým? *

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

9. Slyšel/a jste, že by ve Vašem okolí měla nějaká agentura práce špatnou pověst? *

- a) Ano
- b) Ne

10. Pokud máte nějakou špatnou zkušenost ve vztahu agenturní zaměstnanec a agentura práce, můžete prosím uvést konkrétní příklad?

Vaše odpověď

11. Jste žena/muž? *

- a) Žena
- b) Muž

12. Jaký je Váš věk? *

- a) 18-25
- b) 25-35
- c) 35-45
- d) 45 a víc

13. Jaké máte dosažené vzdělání? *

- a) Základní
- b) Středoškolské s výučním listem
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské