

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Agenturní zaměstnávání cizinců v České republice

Bc. Moravcová Lenka

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lenka Moravcová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Agenturní zaměstnávání cizinců v České republice

Název anglicky

Agency employment of foreigners in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy právního prostředí a porovnání těchto poznatků s praktickými poznatky z vlastního šetření zkoumané problematiky zjistit případné nedostatky v teorii a praxi zkoumané problematiky a navrhnout řešení vedoucí ke zlepšení stavu.

Metodika

Práce se bude skládat z teoretické a praktické části. V teoretické budou analyzovány právní předpisy a odborná literatura. Po podrobném seznámení s právním prostředím a po konzultaci s vedoucí práce bude zvolena vhodná metoda pro vypracování praktické části práce. Bude realizováno šetření v agentuře práce v Plzni a v několika neziskových organizacích. Zjištěné poznatky budou utříděny, porovnány s poznatky z teoretické části a bude navrženo řešení, které by mohlo vést k eliminaci zjištěných nedostatků.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Cizinci, občané EU, agenturní zaměstnávání, agentury práce, neziskové organizace, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, druhy pobytu.

Doporučené zdroje informací

ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo. Praha: Linde. 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

DRBOHLAV, D. Ukrajinská pracovní migrace v Česku, migrace-remitence-rozvoj. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.

FOJTÍKOVÁ, J. – VYŠKOVSKÁ, M. – DANĚK, M. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-148-2.

HEJDUKOVÁ, P.–HOMMEROVÁ, D. Řízení neziskových organizací. Praha: Grada. 2018. ISBN 978-80-247-3075-2.

PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C.H.Beck. 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

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

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2019

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Agenturní zaměstnávání cizinců v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. března 2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za spolupráci, děkuji za odborné vedení této práce, čas a náměty, které mi poskytla.

Také chci poděkovat celé své rodině za trpělivost a podporu během studia.

Agenturní zaměstnávání cizinců v České republice

Souhrn

Tato diplomová práce, nazvaná Agenturní zaměstnávání cizinců v České republice, si kladla za cíl na základě analýzy právního prostředí a porovnání těchto zjištění s praktickými poznatky z vlastního šetření zkoumané problematiky, zjistit případné nedostatky v praxi agentur práce a navrhnout řešení.

Teoretickou část tvoří analýza vývoje právní úpravy. Další část vysvětlí pojmy cizinec, občan EU a cizinci ze třetích zemí. Dále se práce zaměřuje na institut agenturního zaměstnávání, na jeho podstatu.

Analytickou práci tvoří 5 částí. První část se týká vývoje počtu cizinců v České republice, v Plzeňském kraji a na Borských polích. Největším přínosem by měly být části: analýza zjištěných dat z vlastního dotazníkového šetření, analýza dokumentace mezi agenturou práce a jejich zaměstnanci a dokumentace mezi agenturou práce a uživatelem. Záměrem dotazníků bylo zjistit, zda a do jaké míry se cizinci orientují v pracovněprávní oblasti, měly poukázat na rozpory v právní úpravě agenturního zaměstnávání a v praxi.

Poslední části se věnují kontrolám agenturního zaměstnávání Státním úřadem inspekce práce a nevládním neziskovým organizacím, které cizincům pomáhají.

Klíčová slova: Cizinci, občané EU, agenturní zaměstnávání, agentury práce, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, druhy pobytu, nevládní neziskové organizace.

Agency employment of foreigners in the Czech Republic

Abstract

This Diploma thesis, entitled Agency employment of foreigners in the Czech Republic, was aimed at analysing the legal environment and comparing these findings with practical insights from the investigation of the issue examined, to identify possible shortcomings in Agency work and propose a solution.

The Theoretical part consists of an analysis of regulatory developments. Another part introduces the concepts of Stranger, EU citizen and foreigners from third countries. In Addition, the work focuses on the Institute of Agency Employment, on its essence.

The Analytical work consists of 5 parts. The First part concerns the development of the number of foreigners in the Czech Republic, the Pilsen region and the Borská pole. The Greatest benefit should be the parts: analysis of the data collected from the own questionnaire survey, analysis of documentation between the work agency and their staff and documentation between the agency and the user. The questionnaire was Intended to ascertain whether and to what extent foreigners were orientated in the labour field, to point out inconsistencies in the legal arrangements for agency employment and in practice.

The Last parts are devoted to the inspections of agency work by the State office of Labour Inspectorate and non-governmental non-profit organizations that help foreigners.

Keywords: Foreigners, EU citizens, agency work, employment agencies, Labour Code, Employment Act, types of stay, non-governmental non-profit organisations.

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl a metodika.....	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	17
3.1 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání.....	17
3.1.1 Vývoj právní úpravy agent. zaměstnávání na mezinárodní úrovni...17	
3.1.2 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání na úrovni EU.....	18
3.1.3 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání na území ČR	20
3.2 Vymezení pojmu cizinci	27
3.2.1 Cizinci v českém právním řádu	27
3.2.2 Právní postavení občanů Evropské Unie v České republice.....	30
3.2.3 Cizinci ze třetích zemí (NON EU) v českém právním řádu	32
3.3 Podstata agenturního zaměstnávání	36
3.3.1 Agentury práce.....	40
3.3.2 Změny v oblasti agenturního zaměstnávání.....	42
3.3.3 Výhody a nevýhody agenturních zaměstnanců	47
3.3.4 Asociace pracovních agentur	50
4 Vlastní práce	52
4.1 Cizinci v České republice.....	52
4.1.1 Cizinci v Plzeňském kraji	54
4.1.2 Městský industriální park Plzeň Borská pole	57
4.2 Analýza dotazníkového šetření	62
4.3 Analýza dokumentace z agentury práce.....	82
4.3.1 Rámcová dohoda.....	82
4.3.2 Pracovní smlouvy	87
4.4 Kontrola agenturního zaměstnávání Státním úřadem inspekce práce.....	95
4.5 Nevládní neziskové organizace na pomoc cizincům	96
5 Výsledky a diskuse.....	98
5.1 Analýza výsledků	99
5.2 Diskuse a návrhy řešení	102
6 Závěr.....	104
7 Seznam použitých zdrojů.....	109
8 Přílohy.....	113

Seznam obrázků

Graf č. 1 Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu.....	29
Graf č. 2 Cizinci v Plzeňském kraji.....	54
Graf č. 3 Cizinci v Plzeňském kraji dle národnosti 2017.....	55
Graf č. 4 Cizinci v Plzeňském kraji dle národnosti 2018.....	55
Graf č. 5 až 7 Věk cizinců u vybraných skupin	64
Graf č. 8 až 10 Délka pracovního pobytu cizinců v ČR v počtu měsíců	65
Graf č. 11 až 13 Počet vystřídaných agentur práce u cizinců	66
Graf č. 14 až 16 Počet odpracovaných měsíců u jedné agentury práce.....	67
Graf č. 17 až 19 Typ pracovní smlouvy, který mají skupiny cizinců uzavřené s AP...	68
Graf č. 20 a 21 Zkušenosti cizinců s agenturami práce.....	70
Graf č. 22 a 23 Výplatní pásy agenturních zaměstnanců	70
Graf č. 24 a 25 Srážky ze mzdy.....	71
Graf č. 26 Pracovní neschopnost.....	73
Graf č. 27 Pracovní úrazy.....	74
Graf č. 28 Zaplacená dovolená	75
Graf č. 29 Nezaplacená mzda.....	75
Graf č. 30 Práce na Borských polích	76
Graf č. 31 Počet hodin denně odpracovaných	76
Graf č. 32 a 33 Ubytovny.....	77
Graf č. 34 Počet měsíců v jedné firmě.....	78
Graf č. 35 Znalosti agenturních zaměstnanců.....	79
Graf č. 36 Znalost češtiny.....	80

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Přehled firem na Borských polích od roku vzniku.....	60
Tabulka č. 2 Seznam přidělených zaměstnanců.....	85
Tabulka č. 3 Výpočet mzdy.....	91
Tabulka č. 4 Výpočet mzdy	92
Tabulka č. 5 Výpočet mzdy.....	94

Seznam použitých zkratk

AP	Agentura práce
APA	Asociace agentur práce
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
Dohoda	Dohoda o dočasném přidělení zaměstnanců
EU	Evropská unie
LZPS	Listina základních práv a svobod
NNO	Nevládní nezisková organizace
Novela	Novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 o agenturním zaměstnávání v platném znění
MMP	Magistrát města Plzně
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV ČR	Ministerstvo vnitra ČR
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
Sb.	Sborník
SÚIP	Státní řád inspekce práce
Úmluva	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ZoC	Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců v platném znění
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění
ZK	Zaměstnanecká karta

1 Úvod

O tématech týkajících se cizinců se v poslední době velice často hovoří.

Podle údajů českého statistického úřadu se za posledních 15 let počet cizinců na území České republiky více než zdvojnásobil. V roce 2004 zde bylo 254 tisíc cizinců a dle posledních aktuálních údajů z Českého statistického úřadu je stav k 31.12.2018 přesně 566 931 cizinců.¹

Vstup České republiky do Evropské Unie v roce 2004 přinesl občanům České republiky mnoho výhod. Mezi nejdůležitější patří svoboda volného pohybu. Tyto výhody ale mají všechny členské státy Unie. Občané Evropské Unie mají v České republice oproti cizincům z tzv. třetích zemí řadu výhod.

Tato práce se zaměřuje na problematiku agenturního zaměstnávání cizinců na území České republiky, toto téma je velice aktuální. Dle posledních údajů Státního úřadu Inspekce práce bylo v posledních kontrolách ohledně zaměstnávání cizinců zjištěno mnoho pochybení, za rok 2017 bylo zkontrolováno 415 agentur práce a jen 38 % bylo bez nedostatků.² Záměrem této diplomové práce je zjistit skutečnou situaci a praxi v některých agenturách práce.

Česká republika zůstává i nadále cílovou destinací mnoha cizinců, a to převážně z důvodu pracovní migrace. Charakteristickým znakem pracovní migrace cizinců je jejich kumulace ve velkých městech. Již tradičně se cizinci usazují v hlavním městě Praze, ale v poslední době i v jiných městech, kde je soustředěn průmysl. Proto je tato práce zaměřena na Plzeň, potažmo Plzeňský kraj, a přímo na problémy agenturního zaměstnávání cizinců v Plzni. Koncentrace cizinců v Plzni je ovlivněna městským průmyslovým centrem Borská pole, které zde vznikalo už v letech 1999 a

¹ ČSÚ. Data počet cizinců. [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

² SÚIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017 [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>

stále se rostoucím tempem zvětšuje. Plzeň díky Borským polím patří mezi čtyři nejdůležitější průmyslové zóny v České republice.

Práce se zaměřuje na tři vybrané skupiny cizinců. Na Slováky, kteří jsou naši nejbližší sousedé a tvoří největší skupinu cizinců u nás, na Ukrajince, kteří reprezentují státní příslušníky z tzv. třetích zemí a na Rumuny jako občany Evropské Unie.

Práce je zpracována k právnímu stavu k datu 30. ledna 2019.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

Cílem této diplomové práce je na základě analýzy právního prostředí a porovnání těchto poznatků s praktickými poznatky z vlastního šetření zkoumané problematiky, zjistit případné nedostatky v praxi agentur práce a navrhnout řešení.

Dílním cílem je zhodnotit veškeré získané informace ohledně zaměstnávání cizinců přes agentury práce v ČR. Analytická část se zaměří na praxi hlavně v Plzni. K celkové evaluaci čili zhodnocení agenturního zaměstnávání cizinců na území ČR tato práce nabídne pohled z více úhlů.

Největším přínosem této práce by měla být analýza získaných dat z vlastního dotazníkového šetření a z dokumentace agentur práce.

2.2 Metodika

Práce bude rozčleněna na dvě hlavní části. V první části budou zpracována teoretická východiska práce a ve druhé bude vlastní analytická práce. Metodika teoretické části bude vycházet ze studia a analýzy odborné literatury a informačních zdrojů a ze syntézy získaných poznatků. Nejvýznamnějším zdrojem budou platné právní předpisy a další teoretická literatura, týkající se zaměstnávání cizinců. Stěžejními právními předpisy, z kterých tato práce bude vycházet, budou zákon o pobytu cizinců, zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, důležitá je také novela zákona o zaměstnanosti z roku 2017. V souvislosti s platností novely zákona o zaměstnanosti bude tato práce analyzovat nejpodstatnější změny, které se odlišují od předešlé právní úpravy.

Prvním úkolem teoretické části bude popsat genezi právní úpravy agenturního zaměstnávání cizinců na území České republiky. Vývoj bude vycházet z mezinárodní

úrovně, přes úroveň Evropské Unie, a nakonec půjde o vývoj právní úpravy zaměstnávání cizinců v českém právním řádu. Bude zde popsána teorie spolu s problematikou, která se k ní váže. Budou vypsány směrnice EU, které byly implementovány do českého právního řádu.

V další kapitole bude popsána podstata agenturního zaměstnávání cizinců. Budou definovány agentury práce, popsány činnosti, práva a povinnosti, analyzovány vztahy mezi subjekty agenturního zaměstnávání. Podstatná část bude věnována analýze změn v této oblasti. Novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, přináší důležité legislativní změny především v oblasti agentur práce, kdy dochází k regulaci a ke zpřísnění požadavků.

V teoretické části budou objasněny základní pojmy, které jsou s tematikou zaměstnávání cizinců úzce spojeny. Cizinci budou rozděleni na dvě základní skupiny cizinců, na občany Evropské Unie a na cizince z tzv. třetích zemí, mimo EU. Bude popsán rozdíl v jejich právním postavení na území České republiky. Cizincům ze třetích zemí v českém právním řádu bude věnována zvláštní pozornost. Nemalá část bude věnována Asociaci pracovních agentur, která sdružuje agentury práce v České republice a podporuje transparentnost podnikání a snaží se o dodržování české legislativy v oblasti zaměstnávání cizinců. Asociace se velice snaží o vyčištění trhu práce od činností nelegálních agentur tzv. pseudoagentur.

Práce bude vycházet z několika metod, z literární rešerše, z analýzy a z porovnávání dat. Zdrojem dat budou údaje poskytnuté úřady ČR a česká odborná literatura. Konkrétně půjde o data z Českého statistického úřadu, jako jsou Ročenky Cizinci v České republice 2017 a 2018, dále údaje od Ministerstva vnitra České republiky, jako jsou Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky za rok 2017, také data ze Státního úřadu Inspekce práce, jako je Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za roky 2016 a 2017. Důležitá bude analýza stěžejních právních předpisů ČR.

Do vlastní práce bude zařazen vývoj počtu cizinců v České republice, poté bude analyzován vývoj cizinců ve vybraném Plzeňském kraji. V návaznosti na údaj, že se Plzeň stala čtvrtým největším průmyslovým městem, bude podstatné se zmínit i o projektu Městský industriální park Plzeň Borská pole. Vzhledem k nezanedbatelnému počtu cizinců z Plzeňského kraje, kteří na Borských polích pracují, a vzhledem k narůstající se problematice v pracovněprávních oblastech, se tato práce zaměřuje na zjištění jejich názorů a zkušeností s agenturami práce.

Největším přínosem této práce by měla být analýza výsledků zpracovaných údajů, zjištěných z vlastního dotazníkového šetření. Dotazníky budou zjišťovat, zda a do jaké míry se cizinci orientují v pracovněprávní oblasti, a budou poukazovat na rozpory v právní úpravě agenturního zaměstnání a v praxi. Dotazníků bylo rozdáno přes 250. Dotazníkové šetření bylo úzce specifikováno jen na tři vybrané skupiny cizinců. Vyplněné dotazníky odevzdalo celkem 132 respondentů z řad cizinců. Z toho 51 Rumunů, 42 Slováků a 39 Ukrajinců. Návratnost činila 52 %. Otázek bylo celkem 28 otázek. Dotazník byl konstruován spíše jednoduchým způsobem, byl standarizovaný, jedna otázka pro Slováky byla otevřená, nejvíce otázek bylo typu ano-ne-nevím. Oslovování byli zahraniční pracovníci na Borských polích, největší návratnost vyplněných dotazníků byla při osobních návštěvách respondentů ve firmách. Jako statistická metoda při zpracování dotazníků bude použito procentuálních výpočtů a pro lepší přehlednost u každé otázky bude zpracován graf a zhodnoceny výsledky. Grafů bude celkem 36. Nejvíce budou důležité otázky, které budou zjišťovat, jaký typ pracovní smlouvy bude agentura práce pro výkon závislé práce a přidělení k uživateli používat. Důležité budou i údaje získané z rozhovorů s cizinci vypočítané výplatnicemi.

Součástí vlastní práce bude i analýza právní dokumentace mezi agenturou práce a jejich zaměstnanci a velice zajímavou bude i dokumentace mezi agenturou práce a uživatelem. Bude rozebírána i rámcová i dílčí dohoda se všemi důležitými ustanoveními. Zdrojem údajů budou získaná data a zjištění z rozhovoru s pracovníkem agentury práce.

Poslední části se stručně budou věnovat kontrolám agenturního zaměstnávání ze strany Státního úřadu inspekce práce a nevládním neziskovým organizacím, které cizincům pomáhají.

Navazuje závěr, který zhodnotí výsledky celé práce. Závěr bude poukazovat na zjištěné rozpory mezi platnou českou legislativou a praxí některých agentur práce. Zejména budou důležité oblasti termínu dočasnosti pracovního poměru, podmínek a změn u institutu odpovědného vedoucího a používání dohody o provedení práce.

3 Teoretická východiska

3.1 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání

3.1.1 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání na mezinárodní úrovni

V roce 1997 vznikl v Mezinárodní organizaci práce dokument, který se stal základem právní úpravy agenturního zaměstnávání. Jednalo se o Úmluvu Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen AP). Úmluva byla přijata 19. června 1997 na zasedání Generální konference MOP v Ženevě a vstoupila v platnost 10. května 2000. Další Úmluva MOP č. 100 se týkala rovnosti v odměňování mužů a žen za vykonanou stejnou práci.³

Předchůdce Úmluvy MOP č. 181 byla Úmluva o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949. Její znění bylo nutno vzhledem k vývoji agentur práce zrevidovat. Obsahem Úmluvy MOP č. 181 je i definice soukromé agentury práce. Agentura práce je jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných úřadech, která poskytuje služby na trhu práce.⁴

Tato úmluva obsahuje ustanovení o možnostech zakázat činnost soukromých agentur práce, také důležité ustanovení, kdy je zakázáno soukromým AP účtovat zaměstnancům jakékoliv náklady nebo poplatky. Zmíněná úmluva také členskými státy ukládá dbát na ochranu pracovníků soukromých agentur práce. A v poslední řadě obsahuje důležité ustanovení o povinnosti agentur práce informovat o své činnosti příslušné orgány členských států.

Vztah k Úmluvě MOP č. 181 ve své podstatě rozdělil země na tři skupiny. Do první skupiny patří země, které danou úmluvu o soukromých agenturách práce ratifikovaly. Přijata byla v roce 1997, pro ČR byla vyhlášena sdělením Ministerstva

³ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 20

⁴ Tamtéž str. 21

zahraničních věcí pod č. 38/2003 Sb. Druhá skupina zemí byla povinna ji do svého právního řádu implementovat Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104 ES o agenturním zaměstnávání. A třetí země, které ji neratifikovaly. V ČR byla už před přijetím Úmluvy MOP č. 181 celá právní úprava agenturního zaměstnávání úmluvou ovlivněna. V české legislativě se objevily hlavní standardy ochrany práv zaměstnanců.⁵

3.1.2 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání na úrovni Evropské Unie

Od vstupu ČR v roce 2004 do Evropské Unie (dále jen EU) jsou české zákony ovlivňovány právními předpisy EU. V rámci EU se několik právních předpisů přímo nebo sekundárně dotýká právní úpravy agenturního zaměstnávání. Listina základních práv EU stanoví, že každý pracovník má právo na odpovídající pracovní podmínky. Primární vliv na agenturní zaměstnávání má Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, také Směrnice 91/383/ES a nejdůležitější unijní pramen práva: Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Mezi další směrnice, které se agentur práce dotýkají pouze druhotně, můžeme jmenovat Směrnici Rady 2000/43/ES a Směrnici Rady 2000/78/ES, týkající se diskriminace zaměstnanců.⁶

Směrnice č. 96/71/ES v čl. 3 stanoví pracovní podmínky. Každý stát je tak povinen zajistit maximální délku pracovní doby, minimální dobu odpočinku, minimální dobu dovolené za kalendářní rok, minimální mzdu, včetně sazby za přesčasy. Dále se podmínky týkají ochrany zdraví, rovného zacházení pro muže a ženy, ustanovení o diskriminaci, otázky bezpečnosti a hygieny při práci a ochrany těhotných žen, kojících matek, dětí a mladistvých.⁷

⁵ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. 100

⁶ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 23

⁷ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. 70

Mezi další směrnice, které se týkají pracovního práva, lze zařadit:

- Směrnici 91/533/ES o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- Směrnici o vysílání pracovníků
- Směrnici 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění pracovníků
- Směrnici 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání i povolání.
- Směrnici 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.⁸

Směrnice 91/383/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví byla přijata 25. června 1991 a je do právního řádu ČR zcela převzata. Má zajistit stejnou bezpečnost a ochranu zdraví agenturním zaměstnancům jako kmenovým zaměstnancům uživatele. Směrnice má zajistit školení na pracovištích. Právní předpisy EU se snaží zachovat společný vnitřní trh. Vnitřní trh nesmí vést ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců, k tomu je nutná regulace EU. EU se snaží o zachování stejné úrovně pracovních podmínek.⁹

Směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání Evropský Parlament přijal dne 22. října 2008, 19. listopadu 2008 ji schválila i Rada. „*Směrnice zavazuje členské státy nejpozději do 5. 12. 2008 přijmout a zveřejnit právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí nebo zajistit, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři.*“¹⁰ Tato Směrnice 2008/104/ES obsahuje ustanovení o srovnatelných pracovních podmínkách agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele.

EU se již od roku 2000 snaží o zvýšení ochrany práv agenturních zaměstnanců. EU tak musela reagovat na stále zvyšující se počet soukromých AP. Směrnice 2008/104/ES se týká pouze oblasti agenturního zaměstnávání, Úmluva MOP č. 181 pokrývá větší oblast činností soukromých agentur práce. Proto lze dovodit, že v rámci

⁸ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. 2013. s. 27

⁹ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. 2013. s. 28

¹⁰ Tamtéž 23

EU musela být snaha o „transpozici“ dané směrnice.¹¹ Je nutné, aby základní úprava agenturního zaměstnávání byla v členských zemích stejná. Přesto např. v povaze dočasnosti přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, se jednotlivé státy EU výrazně rozcházejí. Mohou se zde objevit problémy v očekávání cizinců a v jejich zvyklostech. Řešení problému dočasnosti se objeví v praktické části.

3.1.3 Právní úprava agenturního zaměstnávání na území České republiky

Právními východisky zaměstnávání byla povinná implementace velkého množství směrnic z EU. Kromě výše popsaných je nutné zmínit další, přijaté později, týkající se především používaných dlouhodobých typů pobytu, vymezených modrou kartou, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance a sezónními pracovníky.

Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25.5. 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, tato směrnice upravuje institut modré karty.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13.12.2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě, tato směrnice upravuje institut zaměstnanecké karty.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15.5.2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti. Tato směrnice upravuje podmínky karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

¹¹ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. 102

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26.2.2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci. Tato směrnice upravuje problematiku sezónního zaměstnávání.¹²

Stěžejními v oblasti agenturního zaměstnávání jsou následující právní předpisy, dohromady tvořící ucelený rámec podmínek, za kterých mohou cizinci vykonávat zaměstnání v ČR.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců v platném znění

Zákon o pobytu cizinců je brán jako stěžejní předpis cizineckého práva a lze v něm nalézt základní právní úpravu pobytových povolení v oblasti zaměstnávání cizinců na území ČR. Jsou zde upraveny postupy a podmínky pro získávání povolení k pobytům za účelem zaměstnání.¹³

Část první upravuje pobyt cizinců na území České republiky, obecně upravuje podmínky vstupu do ČR, prostředky k pobytu na území ČR, definuje povolení k pobytu, typy víz, náležitosti k udělení víz, velice důležitý je §42g, který se týká právní úpravy zaměstnaneckých karet, zákon upravuje náležitosti zaměstnanecké karty, modrou kartu, vhodnou na pracovní pozice, která vyžadují vyšší kvalifikaci, náležitosti modré karty. Zákon upravuje kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance a zrušení platnosti výše uvedených karet. V dalších částech se zákon věnuje trvalému pobytu, důležitý je také výčet povinností cizince. Hlava XVI upravuje působnost České policie a Ředitelství a Odboru Cizinecké policie ČR. Důležitý je také nový § 178f, který definuje nespolehlivého zaměstnavatele.

¹² DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 23

¹³ DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s.24

Zákon č. 432/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Zákon o zaměstnanosti stanoví základní podmínky, za kterých může být cizince zaměstnán na území ČR a vykonávat zde pracovní činnost. Jakékoliv nesplnění těchto daných pravidel považuje zákon za nelegální práci s příslušnými sankcemi.¹⁴

Pro potřeby zaměstnávání cizinců je nejdůležitější čtvrtá část zákona. Zákon stanovuje informační povinnosti zaměstnavatele, podmínky k získání povolení k zaměstnání cizinců, třetí část se věnuje evidenci občanů EU a cizinců třetích zemí. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci cizinců, které zaměstnává.

Právo na zaměstnání je velice důležité. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se aktivně uchází. Každá fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit své zaměstnání buď v ČR nebo i v cizině. Právo na přiměřenou práci je předpokladem lidské svobody. Práce souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou člověka. Právo na práci už se objevilo ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948. v čl. 13: „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“¹⁵

Zákon o zaměstnanosti přesně stanovuje tři typy zprostředkování zaměstnání. Jde o vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, jež se uchází o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, jenž hledá nové pracovníky, tento typ může vykonávat agentura práce a také Krajské pobočky Úřadu práce. Obě tyto instituce navíc vykonávají poradenskou a informační činnost. Třetí typ zprostředkování zaměstnání je zaměstnávání fyzických osob prostřednictvím agentury práce.

¹⁴ DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 25

¹⁵ BUCHTOVÁ, B. ŠMAJS, J. BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013. s.12

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, upravuje a vymezuje pracovněprávní vztahy, stanovuje smluvní strany, definuje pracovní smlouvu a dohody mimo pracovní poměr, upravuje pracovní dobu.

Důležitá je Hlava V ve 13. části zákona, která se celá týká agenturního zaměstnávání. Za závislou práci označuje i práci dočasně přiděleného zaměstnance AP k uživateli, a stanovuje 2 typy smluv možných v agenturním zaměstnávání, jde o pracovní smlouvu a dohodu o pracovní činnosti. Dohodu o provedení práce zákoník práce neumožňuje. Agentura práce a uživatel jsou dle zákoníku práce také povinni zajistit, aby zaměstnanec AP nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u něho konal v kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Stanovuje, co musí dohoda AP s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance i písemný pokyn obsahovat.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dohodou mezi AP a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance AP. AP musí zajistit srovnatelné pracovní podmínky agenturního zaměstnance s kmenovým zaměstnancem uživatele.

AP nemůže jednoho zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u stejného 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. Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Mezi další právní úpravu agenturního zaměstnávání na území ČR patří zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole v platném znění, zákon 251/2005 Sb., o inspekci práce v platném znění a zákon č. 325/1999 S., o azylu v platném znění.

Je nutno zmínit i Listinu základních práva a svobod článku 3, 14 a 26. LZPS je součástí ústavního pořádku ČR. Jedná se o ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

V článku 3 je důležité ustanovení, že základní práva a svobody se zaručují všem osobám 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. Článek č. 14 stanoví, že cizince lze z ČR vyhostit jen za podmínek stanovených zákonem a v souladu se zákonem.¹⁶ V článku 26 je psáno, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i na právo podnikat a provozovat hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince (článek 26. odst.4).

LZPS přiznává cizincům stejná práva jako občanům ČR, na druhé straně může cizincům v některých případech stanovit odlišnou právní úpravu. Nabízí se otázka, jak dalece může zajít zákon, který by stanovoval odlišné právní úpravy.¹⁷

S tímto tématem souvisí i rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 16.3. 2009, spisové značky I.ÚS 491/09. Jde o případ, kdy se stěžovatelka domáhala svých základních práv dle LZPS. Občanka chorvatské národnosti pracovala v mezinárodní společnosti, která se řídila právem americkým. Stěžovatelka dostala okamžitou výpověď a nesouhlasila s ní. Spor se dostal až k Ústavnímu soudu, kde stěžovatelka namítala, že nelze uznat cizí právo v případě, kdy snižuje standard její ochrany

¹⁶ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. 1

¹⁷ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. 2

zaměstnanec, který české právo zaručuje. Česká legislativa se snaží o ochranu práv zaměstnance v případě bezdůvodného propouštění z pracovního poměru. Stěžovatelka použila článek 26 odstavce 4 v LZPS, který umožňuje stanovit odchylnou právní úpravu pro cizince, a tvrdila, že jeho výklad se musí chápat, že před vstupem cizího státního příslušníka do pracovního poměru, mohou být jeho práva omezena, ale že poté už by měl mít stejné postavení jako občan ČR. Stěžovatelka namítala, že bezdůvodné propouštění je v rozporu s veřejným pořádkem. Nakonec Ústavní soud spor uznal jako neopodstatněný, i z důvodu, že stěžovatelka z vlastní vůle podepsala dohodu o uznání cizího práva, které jí nepřinášelo takový způsob ochrany jako české pracovní právo.¹⁸

Z hlediska nelegálního zaměstnávání cizinců je zajímavé usnesení Ústavního soudu ze dne 19.1.2016, spisové značky II.ÚS 3436/14 #1, které může být označeno i jako obchodování s lidmi. V tomto případě bylo ústavní stížnosti vyhověno. Stěžovateli byla početně velká skupina Vietnamců, kteří v letech 2009 a 2010 podepsali jedné firmě v ČR smlouvy o vzdělání, v domnění, že podepisují pracovní smlouvy. Poté pracovali v lese 12 až 14 hodin denně, jednalo se o náročnou fyzickou práci za ztížených podmínek. Mzdu nikdy nedostali. Nejdříve se báli jít si stěžovat, neboť v ČR pobývali nelegálně a firma jim vlastně také slíbila vyřízení všech formalit k pobytu. Cizinci byli firmě vydáni napospas, nejvíce se báli toho, že jim firma nevyplatí mzdy, neboť už dlužili peníze za cestu do ČR a museli posílat peníze rodinám do Vietnamu. Bohužel Vietnamci neměli žádné důkazy. Přesto se hájili porušováním základních lidských práv, které zaručuje LZPS. Argumentovali porušením práva na spravedlivý proces zaručené čl. 36 odst. 1 a 2 LZPS, porušením práva na rovnost v důstojnosti i v právech dle čl. 1 LZPS, práva na ochranu osobní svobody dle čl. 8 odst. 1 LZPS, práva nebýt podroben nuceným pracím dle čl. 9 odst. 1, práva zachovávat lidskou důstojnost dle čl. 10 odst. 1 a práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28.¹⁹

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.3.2009, spisová. zn. I.ÚS 491/09. Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu ČR. [online]. [cit. 2019-03-7]. Dostupné z WWW:

<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=61712&pos=1&cnt=1&typ=result>

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.3.2009, spisová. zn. I.ÚS 491/09. Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu ČR. [online]. [cit. 2019-03-7]. Dostupné z WWW:

<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=91282&pos=1&cnt=1&typ=result>

Mezi podzákoné právní předpisy patří nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb.)²⁰ „Agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.“²¹ Jedná se např. o slévače, svářeče, obsluhu zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů, zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru, obsluhu strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků, obsluhu strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků, řidiče nákladních vozidel, autobusů, tramvají.

Obecně jde o profese, kde je dlouhodobě pocíťován nedostatek pracovních sil. Zde převyšuje nabídka poptávku. Nařízení nabylo účinnosti 27.3.2009. Vláda přijetím tohoto nařízení chtěla ochránit pracovní trh před cizinci, v roce 2009 hospodářská světová krize vrcholila a nejvíce se tak dotkla občanů třetích států.²² Kmenových zaměstnanců se pak propouštění nedotklo v takové míře. Lze obecně říci, že ČR není pracovní migraci cizinců příliš nakloněna. Mnoho regulací českého trhu práce má za cíl chránit spíše české zaměstnance. Přijetí tohoto nařízení reagovalo na nárůst cizinců, kteří u nás chtěli pracovat pod agenturami práce. Mělo hlavně regulovat příliv zahraničních pracovních sil.²³

Nelze opomenout ani směrnice profesních organizací, např. Asociace pracovních agentur, (dále jen APA) které se zavázaly společně dodržovat Etický kodex. O APA bude tato práce více pojednávat v následujících kapitolách.

²⁰ ŠTEFKO, M., KOLDINSKÁ, K. *Sociální práva cizinců*. 2013. s. 137

²¹ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. 107

²² PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 149

²³ ŠTEFKO, M., KOLDINSKÁ, K. *Sociální práva cizinců*. 2013. s.137

Geneze (vznik) agenturního zaměstnávání v České republice

Za nejdůležitější ve vývoji agenturního zaměstnávání v ČR lze označit tři časové etapy: nejstarší etapu do 30.9. 2004, dále do 31.12. 2011 a poté do současnosti, kdy došlo k důležitému zlomu v právní úpravě v červnu 2017.²⁴

K právní úpravě agenturního zaměstnávání došlo až v roce 2004, v souvislosti s přijetím nového zákona o zaměstnanosti, předtím žádná specifická právní úprava v ČR neexistovala. V zákonu o zaměstnanosti byl dříve institut sdíleného zprostředkování zaměstnání. Jednalo se o typ spolupráce mezi AP a krajskými pobočkami Úřadu práce. Krajská pobočka ÚP mohla do tohoto právního institutu zařadit uchazeče o zaměstnání, který s tím souhlasil.²⁵

3.2 Vymezení pojmu cizinci

3.2.1 Cizinci v českém právním řádu

Motivy zaměstnavatelů zaměstnávat cizince jsou v poslední době ovlivněny demografickými událostmi a nedostatkem pracovních sil na českém trhu. Vyšší poptávka na trhu práce a zlepšující se mzdové a pracovní podmínky tvoří Českou republiku stále velice zajímavou pro cizince. Zejména pro cizince z Ukrajiny a Rumunska se stává ČR ideálním místem, kde získat vyšší výdělek než ve své původní zemi. Přesto si zaměstnavatelé stěžují na nedostatek volných pracovních sil, na příliš dlouhé doby, které jsou nutné k získání všech oprávnění, a na vyšší fluktuaci zahraničních pracovníků.²⁶

Za nejdůležitější zákon v oblasti cizinců lze považovat zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen ZoC), v platném znění. Předmětem úpravy jsou podmínky vstupu cizince do ČR, stanovuje podmínky pobytu

²⁴ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 23

²⁵ PICHRT J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013 s. 25

²⁶ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2018. s. XI

a vymezuje působnost Policie České republiky. Úplné znění zákona lze nalézt na portálu MV ČR v informacích pro cizince.²⁷

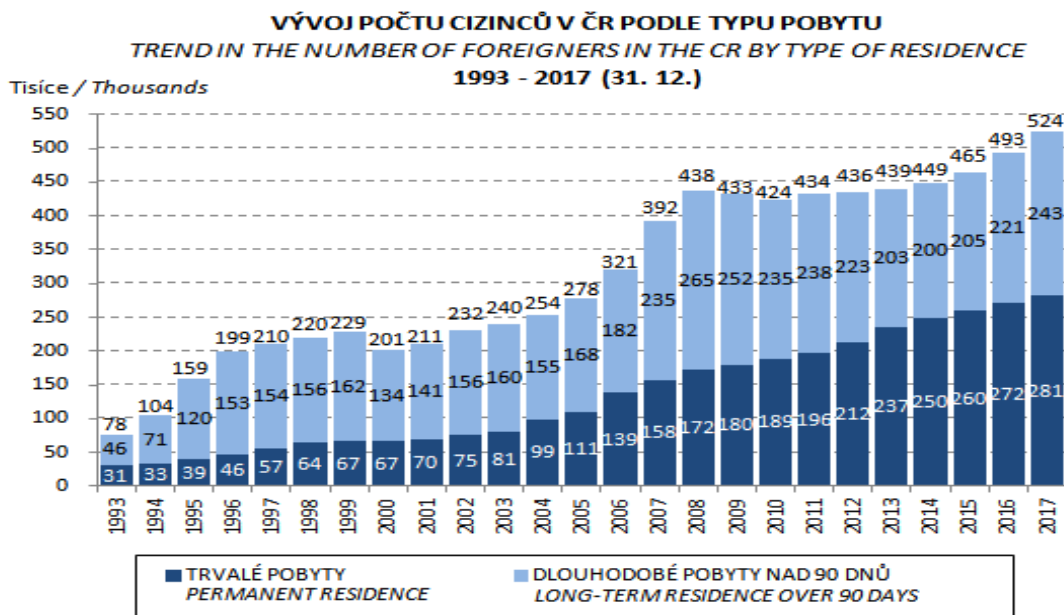
Dle ustanovení zákona ZoC za cizince považujeme fyzickou osobu bez státního občanství v ČR. Cizinec může mít občanství v jiném členském státě EU, nebo třetích zemí, mimo EU. Také občanství může ztratit. Za občany třetích států jsou považovány osoby, které nejsou občany Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska a 28 členských zemí EU.²⁸ Cizinci mají stejná práva jako my, občané ČR, zajišťuje jim to Listina základních práv a svobod. Důležitá je zásada rovnosti a nediskriminace, důležité hledisko z hlediska ochrany práv je ale trvalý pobyt cizince v ČR. Potom má stejná práva ve veřejném i občanském právu. Cizinci v ČR mají svá práva, mají také ale povinnosti. Nejčastěji se týkají ohlašování změn. Cizince z třetích zemí jsou do 3 dnů povinni hlásit změny jména, příjmení, rodinného stavu, změny údajů v dokladech totožnosti. Do 30 pracovních dnů musí nahlásit změnu místa pobytu na území ČR. Celkový přehled je v § 103 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců v platném znění.

Podle ustanovení zákona o pobytu cizinců č. 326/1994 Sb., v platném znění rozlišujeme více typů pobytu cizinců, kritériem je počet dní, tedy délka pobytu, krátkodobý pobyt (do 90 dnů za každých 180 dnů), dlouhodobé vízum (nad 90 dnů po dobu 6 měsíců), dlouhodobý pobyt (nad 90 dnů po dobu delší než 6 měsíců) a trvalý pobyt (na dobu 10 let, může se opakovaně prodlužovat).

²⁷ Portál MVČR [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx>

²⁸ Mezi členské státy EU patří ČR, Slovensko, Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, Malta, Rumunsko, Maďarsko, Finsko, Portugalsko, Nizozemsko, Německo, Řecko, Dánsko, Lotyšsko, Litva, Kypr, Lucembursko, Itálie, Irsko, Chorvatsko, Francie, Polsko, Estonsko, Rakousko, Slovinsko, Švédsko, Belgie, Španělsko a Bulharsko.

Graf. č. 1 Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu



Zdroj: www.czso.cz ČSÚ Počty cizinců, převzaté zpracování

Vývoj počtu cizinců: v grafu č. 1 lze vidět nárůst počtu cizinců v ČR dle typu pobytu od roku 1993 do roku 2017. Od roku 2004 jde o dvojnásobný nárůst. Jedná se o cizince s trvalým pobytem a s dlouhodobým pobytem. Více se zvyšuje počet cizinců s trvalým pobytem na území ČR. Počet cizinců v roce 2004 s trvalým pobytem byl 99 tisíc, v roce 2017 bylo 281 tisíc cizinců s dlouhodobým pobytem, počet se téměř ztrojnásobil. V roce 2004 bylo 155 tisíc cizinců s dlouhodobým pobytem na území ČR a v roce 2017 již byl počet cizinců 243 tisíc. Aktuální celkový stav cizinců jak s trvalým pobytem, tak i s dlouhodobým pobytem je k 31.12.2018 přesně 566 931 cizinců.²⁹

ČR se svojí nejnižší mírou nezaměstnanosti v EU za poslední roky se stále častěji stává přijímací zemí pro cizince, kteří zde hledají lepší uplatnění, a hlavně lepší výdělků než v zemích, odkud přicházejí.³⁰ To se týká převážně Ukrajinců i Rumunů, vybraných skupin této práce.

²⁹ ČSÚ. Data počet cizinců. [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

³⁰ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v české republice*. 2018. s. XI

Ze statistických údajů ČSÚ lze zhodnotit nárůst zaměstnaných cizinců v letech 2016³¹ a 2017³². Počet Ukrajinců se zvedl z roku 2016 na 2017 o 2 % z 16 % na 18 %, počet Maďarů se zvedl o 1 % ze 2 % na 3 %, počet Slováků o 3 % poklesl z 38 % na 35 %, počty Rumunů zůstaly na 7 % v obou letech, stejně tak počet Bulharů (6 %) zůstal stejný. Vietnamci také stejný počet 6 % za oba roky 2016 a 2017. Počet cizinců s platným živnostenským oprávněním v roce 2016 byl 85 628, z toho 26 % Vietnamců, 26 % Ukrajinců, 18 % Slováků. V roce 2017 narostl počet cizinců s platným živnostenským povolením na 87 228, z toho 25 % Vietnamců, 19 % Slováků, 25 % Ukrajinců.

Počet cizinců, které evidoval Úřad práce byl v roce 2016 382. 889. V roce 2017 472. 354. Jde o nárůst téměř 100 tisíc cizinců za jeden rok. V roce 2016 se jednalo o 42 % Slováků, 14 % Ukrajinců, 8 % Rumunů a ostatních národností.³³ V roce 2017 zůstává největší počet Slováků 37 %, dále 17 % Ukrajinců, 8 % Poláků, 8 % Rumunů a ostatních národností.³⁴

3.2.2 Právní postavení občanů Evropské Unie v ČR

Občané EU mají právo na volný pohyb a pobyt v rámci EU. Jde o práva, stanovená Smlouvou o fungování EU (článek 21) a Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29.4. 2004 o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Občané EU mohou v ČR pobývat bez jakéhokoliv povolení.³⁵ Potřebují jen cestovní doklad. Ovšem i zde je nutné zdůraznit, že mají občané EU povinnost ohlásit místo svého pobytu na území ČR, v případě pobytu nad 30 dní. Mezi občany EU počítáme i občany Islandu, Lichtenštejnska a Norska a také samostatně stojícího Švýcarska. Dále už tato práce bude hovořit je o občanech EU a bude zahrnovat i výše uvedené státy. I na tyto občany se vztahuje svoboda volného pohybu osob, jedna ze základních svobod vnitřního trhu EU.

³¹ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2017. s. 115

³² Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 117

³³ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2017. s. 114

³⁴ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 116

³⁵ DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 39

Rodinný příslušník občana EU má stejná práva a povinnosti jako občan EU, pokud splní nejdůležitější podmínku a tou je společný pobyt s občanem EU, jinak se na něho vztahují práva a povinnosti cizinců třetích zemí. Rodinným příslušníkem se rozumí manžel občana EU, rodič občana EU, když se jedná o osobu mladší 21 let, o dítě, nebo nezaopatřeného přímého příbuzného.³⁶

Občané EU mohou tedy na území ČR pracovat bez zvláštního povolení. Ovšem se zaměstnáváním cizinců souvisí dvě základní povinnosti: informační povinnost a evidence občanů EU. Tyto povinnosti jsou spíše ze statistických důvodů, oproti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, v tomto případě už se ČR snaží ochránit svůj pracovní trh.

Informační povinnost zaměstnavatelů při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je upravena v § 87 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 S., v platném znění (dále jen ZoZ). Vztahuje se na všechny zaměstnance ze zahraničí, bez ohledu na jejich státní příslušnost, pobytový status nebo povinnost získat některé z pracovních oprávnění. Každá právnická či fyzická osoba, v podstatě každý zaměstnavatel, ke kterému je zahraniční pracovník vyslán k výkonu práce, má povinnost písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce ČR o nástupu k výkonu práce každého cizince. Jedná se jak o občana EU i občany třetích zemí. Každý zaměstnavatel to musí udělat nejdéle v den nástupu, nejvíce jsou v poslední době k tomu využívány datové schránky. Dále má zaměstnavatel tuto informační povinnost v případě, že u zahraničního zaměstnance nastane skutečnost, na základě, které již nepotřebuje zaměstnaneckou kartu, může se jednat např. o rozvázání pracovního poměru, a to do 10 kalendářních dnů od okamžiku, kdy tato skutečnost nastala. Informační povinnosti podléhá i každá změna nahlášených údajů, znovu ve lhůtě 10 kalendářních dnů, musí povinně nahlásit ukončení zaměstnání či výkonu práce v rámci vyslání.

³⁶ RYTÍŘOVÁ, L. TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 2012. s.48

Podle ustanovení § 102 odst. 2 ZoZ má zaměstnavatel rovněž evidenční povinnost. Musí vést evidenci všech svých zaměstnaných cizinců, má tedy povinnost evidovat určité osobní údaje, i oni musí zachovávat pravidla GDPR (ochrana osobních údajů), v současné době tak diskutovatelná. Zaměstnavatel je dále povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR, a to jak po dobu trvání jeho zaměstnanosti, tak i 3 roky po rozvázání pracovního poměru.

3.2.3 Cizinci ze třetích zemí (NON EU) v českém právním řádu

Český právní řád rozlišuje 4 následující kategorie cizinců: Fyzická osoba s povoleným trvalým pobytem v ČR, této kategorie se týká zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR v platném znění, osoba s povoleným přechodným pobytem v ČR, fyzická osoba, které byl udělen azyl a osoba, která zatím o azyl žádá, tedy žadatel o azyl, těch se týká zákon č.325/1999 Sb. o azylu v platném znění.

Právní úpravu lze nalézt především v normách práva EU, ve Vízovém kodexu, v Schengenské prováděcí úmluvě a v Schengenském hraničním kodexu.³⁷ Cizinci mohou na území ČR pobývat přechodně bez víza, nebo na základě krátkodobého víza nebo dlouhodobého víza, nebo na základě výjezdního příkazu. (Povolení k dlouhodobému pobytu má podobu biotronickej karty s fotografií.) Nejčastější využití např. u Ukrajinců je tzv. Schengenské vízum. Jde o krátkodobý pobyt. Základními formami krátkodobého pobytu je bezvízový pobyt a pobyt na základě krátkodobého víza (Schengenského).³⁸

O krátkodobý pobyt jde v případě pobytu v maximální délce 90 dní v jakémkoliv 180denním rozsahu. Před překročením této doby je třeba území Schengenského prostoru opustit, jinak se cizinec vystavuje postihu sankcí i případu vyhoštění. Vyhoštění může být až na 3 roky. Je třeba zdůraznit, že bezvízový styk není určen k výdělečné činnosti cizince. Bezvízový styk je na úrovni turistického víza. Cizinec, který by vykonával ekonomickou činnost, by se dopustil nelegálního

³⁷ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*. 2012. s. 40

³⁸ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*. 2012. s. 40

zaměstnání.³⁹ V této otázce se lze odvolat na Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 4.10.2017 č. 3654/2017, který za výdělečnou činnost označil i jiné aktivity, ze kterých neplyne zisk okamžitě.⁴⁰

Zjednodušeně se dá říci, že cizinci (občané mimo EU) z tzv. třetích zemí nemají rovné postavení na trhu práce. V případě přijetí do pracovního poměru má vždy občan ČR nebo občan EU přednost.⁴¹ Zaměstnání cizinců ze třetích zemí je podmíněno získáním povolení k pobytu. Povolení k výkonu práce je vždy vázáno na konkrétní práci pro konkrétního zaměstnavatele. Když cizinec mimo EU v ČR práci ztratí, ztrácí nárok na pobyt, musí z ČR odjet. Na povolení není právní nárok.

Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců v platném znění obsahuje § 17, který se týká přechodných pobytů cizinců a víza. Dlouhodobé vízum opravňuje k pobytu nad 90 dní, krátkodobé vízum lze udělit i za účelem sezonního zaměstnání. Průjezdní, letištní, víza do 90 dní a Jednotná schengenská víza byla zrušena. (Vízum má podobu štítku, který je vylepený v cestovním dokladu.)

Vízum k pobytu nad 90 dní uděluje Ministerstvo zahraničních věcí na základě žádosti cizince. Nelze udělit za účelem zaměstnání, mimo zaměstnání sezonního. Mezi náležitosti, které jsou potřeba pro získání dlouhodobého víza nutné předložit patří: platný cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na území ČR, prostředky k pobytu na území ČR ve výši 0,5násobku částky stanoveného existenčního minima na 1 den, když pobyt nepřesáhne 30 dní, nebo 1,5násobku částky existenčního minima, když jde o pobyt delší než 30 dní anebo 0,5násobku částky stanoveného existenčního minima, jde-li o pobyt za účelem podnikání. Je vhodné upozornit na změnu výše normativních nákladů na bydlení, (finanční prostředky k pobytu).⁴² Od 1. 1. 2019 se

³⁹ DANĚK, M., VYSKOVSÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 37

⁴⁰ DANĚK, M., VYSKOVSÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s.37

⁴¹ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v české republice*. 2018. s. 24

⁴² Portál Ministerstva vnitra ČR. [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW:

<https://www.mvcr.cz/webpm/clanek/prostredky-k-pobytu-zmena-vyse-normativnich-nakladu-na-bydleni-172755.aspx>

nařízením vlády č. 320/2018 Sb. v platném znění, ze dne 12. prosince 2018 mění výše normativních nákladů na bydlení pro rok 2019, a to následovně: 8. 233 Kč u jedné osoby, 11. 444 Kč u dvou osob v rodině, 15. 288 Kč u třech osob, u čtyř osob 18. 805 Kč. Změny se dotkly i existenčního minima a minimální mzdy (existenční minimum: 2. 200 Kč a výše minimální mzdy: 13. 350 Kč.)⁴³ Nebo musí cizinec předložit doklad o zaplacení služeb ubytování. Cizinec dále musí předložit: doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu v ČR, fotografii a případný souhlas rodičů s pobytem dítěte na území.

Za pozornost stojí skutečnost, že od června 2017 platí bezvízový styk s Ukrajinou. Tato krátkodobá víza opravňují ukrajinské občany pouze k pobytu na území ČR za účelem jiným než výdělečným. Ukrajinci nemohou během svého pobytu pracovat (hrozí zaměstnavatelům riziko pokuty pro nelegální zaměstnávání). Nicméně i tak lze využít tento pobyt k budoucímu zaměstnání. Cizinec se během svého pobytu může poohlédnout po vhodném pracovním uplatnění, lze s ním provést pohovor a snadněji lze připravit potřebné dokumenty spojené se získáním dalšího pobytového oprávnění, které ho již bude opravňovat k práci na území ČR.⁴⁴

Mezi druhy povolení k zaměstnání se považuje individuální povolení k zaměstnání (v tomto případě jde o zaměstnaneckou kartu, nebo modrou kartu v pracovně právním vztahu k tuzemskému zaměstnavateli) a kontrakt. “Kontrakt-rozumí se zaměstnání cizince u právnické nebo fyzické osoby s bydlištěm mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, ale vysílá svoje zaměstnance do ČR za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.”⁴⁵

⁴³ Portál Ministerstva vnitra ČR. Aktuality. [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/prostredky-k-pobytu-zmena-vyse-normativnich-nakladu-na-bydleni-172755.aspx>

⁴⁴ Odbor legislativy, práva a analýz. Hospodářská komora České republiky. 2017. Publikace *Zaměstnávání cizinců*. 28 s. (PDF) Dostupné z WWW: komora.cz, <https://www.komora.cz/prirucka-zamestnavani-cizincu/>

⁴⁵ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 102

Zaměstnanecká karta (Employee Card): základním předpokladem pro zaměstnání cizince ze třetích zemí je získání povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Právní úpravu zaměstnanecké karty (dále jen ZK) stanovuje § 42g ZoC. Zaměstnaneckou kartu (dále jen ZK) lze označit jako základní institut v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR. První karty se objevily v roce 2014. Zavedení zaměstnanecké karty zrušilo některá jiná povolení. Typově se jedná o povolení k dlouhodobému pobytu, když přesahuje 3 měsíce, kdy hlavním účelem je zaměstnání. ZK je plastová, je určena pro všechny cizince bez rozdílu občanství. Je nutno zdůraznit, že jde o povolení duální. Cizince díky tomuto oprávnění může vykonávat práci v ČR, pouze ale v rámci pozice, na kterou byla ZK vystavena, jinak se jedná o nelegální zaměstnávání, (příkladem je třeba v rámci podniku převedení cizince na místo skladníka z místa obsluhy strojů v třísměnném provozu). ZK lze vydat i v tzv. neduální formě, pouze jako povolení k pobytu.⁴⁶

Zelená karta: nový typ povolení k dlouhodobému pobytu byl zavedena 1.1. 2009. Jednalo se o formu duálního povolení, cizinci je uděleno povolení k dlouhodobému pobytu a zároveň i povolení k zaměstnání. O vydání rozhodovalo Ministerstvo vnitra ČR (dále jen MV ČR). Povolení bylo vydávané hlavně pro vysokoškolsky kvalifikované zaměstnance a klíčový personál. Tato forma povolení skončila dne 23.6. 2014, karty platily jen do vyznačení platnosti a mohly být nahrazeny před uplynutím doby zaměstnaneckou kartou. K 31.12.2017 bylo evidováno jen 7 držitelů zelené karty.⁴⁷

Modrá karta: na základě převzetí Směrnice 2009/50/ES do českého právního řádu, vzniklo další povolení. Volné místo na základě modré karty je pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání neobsazené do 30 dnů na Úřadu práce ČR. O vydání modré karty rozhoduje MV ČR. K 31.12.2017 bylo evidováno 413 držitelů modré karty.⁴⁸

⁴⁶ DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 68

⁴⁷ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 101

⁴⁸ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 102

3.3 Podstata agenturního zaměstnávání

Institut agenturního zaměstnávání je relativně nový pojem, termín se objevil prvně ve výše uvedeném zákoně č.432/2004 S., ZoZ a nabyl účinnosti 1.10.2004. V období před revolucí nebyl tento způsob zaměstnávání nijak zákonně upraven, nemohl být tedy ani postihován. Bohužel i dnes se tento způsob zaměstnávání pro pracovníky nejeví tak bezpečný a plný jistot jako tradiční pracovní poměr.

Agenturní zaměstnávání je možno velice jednoduše označit jako pronájem pracovní síly. Zaměstnávání touto formou představuje unikátní institut, bohužel také je někdy označováno za prekérní typ zaměstnání.⁴⁹ Agenturní zaměstnávání je specifický případ zaměstnávání cizinců, týká se občanů EU, jejich rodinných příslušníků, cizinců ze třetích zemí i vysílání cizinců na území ČR.⁵⁰

Dle ustanovení § 307a ZP se za závislou práci podle § 2 považuje, když zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu, dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

Podstatou agenturního zaměstnávání je výše uvedený pronájem pracovní síly, lze ji také označit jako výkon práce zaměstnance formou agenturního zaměstnávání. Konkrétně se jedná o případy, kdy agentura práce, dále jen AP, na základě zvláštního povolení, dočasně přidělí (pronajme)⁵¹ svého zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, který je tak označen za uživatele, protože užívá práce přiděleného zaměstnance. Přidělení práce musí být jen na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti.⁵² Dohodu o provedení práce nesmí AP se svým zaměstnancem vůbec uzavřít.

⁴⁹ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011.s. 29

⁵⁰ DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 35

⁵¹ Tamtéž s. 35

⁵² PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 35

Zaměstnávání přes agentury práce má na rozvinutém trhu práce v ČR své nezastupitelné místo, neboť poskytuje zaměstnavatelům, uživatelům i zaměstnancům tolik potřebnou flexibilitu. Zajišťuje rychlou a jednoduchou dostupnost pracovních sil pro zaměstnavatele i pracovních míst pro zaměstnance a umožňuje pružnou reakci zaměstnavatele na aktuální situaci v oblasti zakázek. Nejslabším článkem této úpravy je bohužel agenturní zaměstnanec, který přijímá pracovní a mzdové podmínky, sjednané mezi agenturou práce a uživatelem. Jedinou výhodou pro něho je to, že si nemusí práci sám hledat, že se mu agentura práce sama ozve. Zaměstnanec má také nejslabší postavení v rámci uzavřených dohod a smluv z hlediska trvání pracovněprávního vztahu, protože oba ostatní účastníci ovlivňují jeho stálost s ohledem na trvání a naplnění sjednaných zakázek uživatele.

AP svého zaměstnance přiděluje uživateli za odměnu, sjednanou v rámcové dohodě. Agenturní, přidělený zaměstnanec (brigádník) u uživatele vykonává stejnou nebo podobnou práci jako uživatelův kmenový zaměstnanec. Nejdůležitější ovšem je to, že agenturnímu zaměstnanci pracovní úkoly přiřazuje vedoucí osoba u uživatele. Ta ho organizuje, řídí, kontroluje.⁵³ Mzdu ale agenturnímu zaměstnanci vyplácí agentura práce. Dle ustanovení § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění uživatel také nesmí sám s agenturním zaměstnancem podnikat žádné právní úkony.

Agenturní zaměstnávání lze zařadit mezi atypickou formu zaměstnávání. Jedním z nejdůležitějších atributů atypičnosti lze označit tzv. dočasnost trvání pracovního poměru. Nikdy se nejedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ačkoliv v některých státech EU už i agentury práce uzavírají smlouvy s agenturními zaměstnanci na dobu neurčitou, jejich pracovní poměr pak trvá i mezi jednotlivými přiděleními a tito zaměstnanci pak od své agentury práce v tomto mezidobí pobírají i určitou, samozřejmě sníženou odměnu. Toto období je často využíváno jako možnost zdokonalit si odbornou způsobilost pro další přidělení k dalšímu uživateli.⁵⁴

⁵³ DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s.35

⁵⁴ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s.92

Dalším atributem, který agenturní zaměstnávání odlišuje od typického pracovního poměru, je to, že práce není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele. Mezi další atypické znaky patří odlišnost obsahu práv a povinností pracovního poměru agenturního zaměstnance.⁵⁵

V tradičním pracovně právním vztahu figuruje zaměstnavatel a zaměstnanec. Agenturní zaměstnávání zavádí třetí osobu, tzv. uživatele. Termín uživatel vznikl ze slovního spojení uživatelský podnik, protože ale může být jednou z účastníků i fyzická osoba, časem se více začal používat termín uživatel. Lze se setkat i s termínem ekonomický zaměstnavatel či zaměstnavatel „de facto.“⁵⁶

Uživatel je právnická nebo fyzická osoba, ke které agentura práce přiřadí pracovníka na dočasnou práci. Musí se jednat jen o stanovené druhy práce. Uživatel je vlastně zaměstnavatel využívající služby agentur práce, který ale neuzavírá s dočasně přiděleným pracovníkem od AP pracovní smlouvu. Vždy musí být vše v souladu se zákonem, jinak se jedná o problém zastřeného zaměstnávání, a to je pokutováno vysokými částkami.

Lze objevit i názory, že subjekty účastnící se agenturního zaměstnávání lze označit za „bájný trojúhelník“⁵⁷. Je to vysvětleno úzkou součinností tří účastníků, mezi těmito účastníky jsou uzavírány 3 typy smluv: Pracovní smlouva, nebo dohoda mezi agenturou práce a zaměstnancem, dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem a písemný pokyn agentury práce přidělující zaměstnance k uživateli. Písemný pokyn není součástí pracovní smlouvy ani dohody o pracovní činnosti, jde o právní úkon, který navazuje na dohodu o dočasném přidělení zaměstnance AP k uživateli, uzavírá ji AP a uživatel, obsah určuje ve většině případů přímo uživatel, např. určení vedoucího práce je zcela v kompetencích uživatele. Někdy bývá chybně používán výraz trojstranný právní vztah, k realizaci procesu agenturního zaměstnávání ale dochází zpravidla na základě dvou smluv, výše uvedených.

⁵⁵ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 4

⁵⁶ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 7

⁵⁷ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 75

Složitost komplexu vztahů, kdy dochází k realizaci procesu agenturního zaměstnávání, označujeme jako atypickou formu zaměstnávání a též jako hybridní právní vztahy. Silný tradiční vliv pracovně právních vztahů zaměstnavatel a zaměstnanec je zde umocněn dalšími povinnostmi, omezeními, podmínkami činnosti. Lze se určitě domnívat, že agentury práce přinesou časem ještě více pozitivního vlivu na český trh práce. Ačkoliv je nutno zmínit, že názory ve společnosti se liší, a to je právě špatnými zkušenostmi s některými nelegálními AP, které tak zcela nedodržují legislativu.

O nelegální zaměstnávání se jedná v případech, kdy cizinec vykonává nelegální práci formou závislé práce mimo pracovněprávní vztah, nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu se zelenou kartou, modrou kartou nebo zaměstnaneckou kartou. Cizinci často pracují bez povolení k pobytu na území ČR. Formou tzv. švarcsystému vykonávalo práci 27 občanů z EU a 128 cizinců z třetích zemí. Nejvíce nelegálních pracovníků v rámci členských zemí je mezi Slováky, Bulhary, Rumuny a Maďary. Mezi cizince z třetích zemí, kteří nedodržují českou legislativu v pracovněprávních oblastech patří Ukrajinci, Moldavané a Vietnamci.⁵⁸

V případě, kdy si zaměstnavatel na otázku: „*Má cizinec oprávnění vykonávat práci a je zároveň oprávněn pobývat na území ČR?*“⁵⁹ odpoví ne, vystavuje se pravděpodobně rizikům a postihům vyplývajících z nelegálního zaměstnávání cizinců. Zaměstnavatelé si musí uvědomit, že o nelegální zaměstnávání jde v případech, kdy výkon práce není bez platných povolení, ale je v rozporu s vydaným povolením.⁶⁰ Oprávnění se vztahují i k místu výkonu práce.

⁵⁸ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 105

⁵⁹ DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 54

⁶⁰ DANĚK, M., VYSKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2018. s. 55

3.3.1 Agentury práce

Agenturou práce může být fyzická i právnická osoba mající platné povolení. Každá AP musí mít dle ustanovení podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ licenci, kterou vydává Generální ředitelství ÚP ČR. S účinností od 29. července 2017, kdy byl odstraněn zákaz dočasného zaměstnávání cizinců třetích zemí AP k uživateli, mohou AP dočasně přidělovat k uživateli:

- a) občany EU a jejich rodinné příslušníky,
- b) cizince, kteří mají volný přístup na trh práce
- c) a také nově ty zaměstnance, kteří mají povolení k zaměstnání, jde o zaměstnanecké karty, modré karty, nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, a hlavně příslušného oprávnění k pobytu.

Dle ustanovení § 58 odst. 2 ZoZ mají AP také své povinnosti, patří mezi ně vedení evidence o cizincích a pro statistické účely musí do 31.1. každého roku sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí počty volných míst a počet osob umístěných.⁶¹

Dle ustanovení § 65 vede Úřad práce ČR evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce, seznam jejích pracovišť a údaj o tom, zda je agentuře práce, která je právnickou osobou, pozastaven výkon činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání. Část evidence je veřejně přístupná a obsahuje údaje uvedené v § 61 kromě rodného čísla, data a místa narození, bydliště a informace o pozastavení výkonu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání.

Pracovní agentury působící v České republice, nesmí od svých klientů – uchazečů o práci – vyžadovat žádný poplatek za zprostředkování práce. Jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny, které jsou poskytovány zaměstnanci jsou zakázány. Úhradu, pokud ji agentury práce vyžadují, hradí uživatel, který využívá služeb AP.

⁶¹ JOKLOVÁ, K. RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 2009. s.75

(Na Slovensku mohou za zprostředkování zaměstnání agentury práce poplatky požadovat. Ve většině zemí EU však platí, že zajištění práce je zdarma.)⁶²

Podmínky udělení povolení ke zprostředkování práce jsou v ZoZ v §60, fyzická osoba musí dosáhnout 18 let, musí být způsobilá k právním úkonům, musí být bezúhonná, musí prokázat odbornou způsobilost a musí mít bydliště v ČR.⁶³ Odbornou způsobilost u fyzické osoby splňuje střední vzdělání a praxe minimálně 5 let, nebo vysokoškolské vzdělání a praxe 2 roky. U právnické osoby je vyžadován odpovědný vedoucí. Odpovědný vedoucí dříve nemusel být zaměstnancem agentury, nesměl ale působit u více než jedné agentury.

Zprostředkování zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění a zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění jsou nejdůležitějšími právními předpisy pro agenturní zaměstnávání. Institut agenturního zaměstnávání je relativně nový pojem, termín se objevil prvně ve výše uvedeném zákoně o zaměstnanosti a nabyl účinnosti 1.10.2004. V období před revolucí nebyl tento způsob zaměstnávání nijak zákonně upraven, nemohl být tedy ani postihován. Bohužel i dnes se tento způsob zaměstnávání pro pracovníky nejeví moc bezpečný a tolik plný jistot jako tradiční pracovní poměr.

ZoZ dle § 14 přesně stanovuje tři typy zprostředkování zaměstnání. Jde o vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, jež se uchází o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, jenž hledá nové pracovníky, těmto typům se říká recruitment. Recruitment může vykonávat agentura práce a také krajské pobočky Úřady práce. Obě tyto instituce navíc vykonávají poradenskou a informační činnost.

Třetí typ zprostředkování zaměstnání je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatelský podnik nebo uživatele jako fyzickou osobu, jenž práci přidělí, na práci dohlídí, ale nejsou jejími zaměstnavateli. Tuto činnost už nemůžou vykonávat krajské pobočky Úřadu práce, jen agentury práce. AP

⁶² Ministerstvo práce a sociálních věcí.cz [online]. [cit. 2018-12-10] Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/10412>

⁶³ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 33

musí mít od Ministerstva práce a sociálních věcí vydané povolení ke zprostředkování práce. Nově se zavádí i kauce, novinky lze nalézt níže v textu.

Dle ustanovení § 58 ods. 2 a 3 ZoZ zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, může být dosahován zisk. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci. O zprostředkování se jedná i v případě, kdy je vyslán k výkonu práce do ČR cizinec zahraničním zaměstnavatelem. Musí to být na základě smlouvy a obsahem smlouvy musí být pronájem pracovní síly.⁶⁴

Dle ustanovení § 16 ZoZ se za zprostředkování zaměstnání nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

3.3.2 Změny v oblasti agenturního zaměstnávání

Novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, (dále jen Novela) přináší důležité legislativní změny především v oblasti agentur práce, kdy dochází k regulaci a ke zpřísnění požadavků, vládní návrh zákona byl schválen 8.6.2017.

Významnou změnou pro zaměstnavatele je i rozšíření přestupků v pracovněprávní oblasti na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. Hlavně vysoké sankce by měly být vítaným posunem v upevnění práv zaměstnanců a poskytnout dostatečné záruky pro ochranu jejich soukromí. Rovněž zpřísnění sankcí v oblasti agenturního zaměstnávání dává inspekci práce prostředek, jak omezit nekalé praktiky, které se mezi AP bohužel stále objevují. Největší změny nastaly zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání, např. zavedení kauce, změny ohledně

⁶⁴ JOKLOVÁ, K. RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 2009. s. 71

odpovědného vedoucího, prodloužení povolení, omezení povolení, zavedení spoluodpovědnosti uživatele, opětovné přidělování cizinců ze třetích zemí AP.⁶⁵

Kauce: (§ 60b ZoZ) nově je každá agentura práce povinna zaplatit vysokou kauci 500 000 Kč. Kauci musí zaplatit nově vzniklé agentury, ale i ty již fungující.⁶⁶ Tato změna se dá označit za retrospektivní. Nikdy by neměl zákon fungovat zpětně. Kauce se skládá na zvláštní účet MPSV, bezúročně, jednorázově a v celé výši. AP tuto kauci, která bude v držení po celou dobu provozování činnosti, musely složit do 29.10.2017. Pro některé se to stalo likvidační. Na základě zjištění GŘ ÚP ČR Inspekce práce uvedla, že ke dni 29. 10. 2017 zaniklo ze zákona povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců k uživateli z důvodu nesložení této nové povinné kauce téměř 500 AP.⁶⁷

Také došlo ke zvýšení poplatků za povolení, na sjednocení rozsahu povolení ke zprostředkování zaměstnání navazuje změna správního poplatku dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, v platném znění. Výše správního poplatku se nově váže na formu zprostředkování zaměstnání, pro kterou bylo příslušné povolení uděleno.

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, se zpoplatňuje částkou **25. 000,- Kč**.

Vydání opakovaného povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, se zpoplatňuje částkou **15. 000,- Kč**.

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, vyhledání zaměstnanců pro

⁶⁵ Portál Ministerstva vnitra ČR. [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

⁶⁶ Právo pro podnikatele. NOVÁK, P. *Nové povinnosti pro agentury práce*. 2017 [online].

[cit. 2018-10-23] dostupné z WWW: <https://pravopropodnikatele.cz/nove-povinnosti-agentury-prace/>

⁶⁷ Státní úřad Inspekce práce. Ročenka. 2017. [online]. [cit. 2018-10-16] Dostupné z WWW: Suip.cz. Rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf

zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí, se zpoplatňuje částkou **5. 000,- Kč**. Dříve zaplatila AP na 3 roky 5 000 Kč, dnes je navýšen poplatek na celkových **45. 000,- Kč** na neomezenou dobu.⁶⁸

Odpovědný zástupce: další novinku přinesla Novela i u odpovědného zástupce, dříve, jak už je uvedeno výše, nemusel být zaměstnancem agentury práce, nyní platí, že (dle ustanovení § 60 odst. 2 ZoZ), musí mít s agenturou práce sjednaný pracovní poměr, pracovní poměr musí být alespoň 20 hodin týdně. I tuto povinnost musely agentury práce splnit do 29.10.2017, jinak jim zaniklo povolení ke zprostředkování zaměstnávání.⁶⁹ Odpovědný zástupce, který o povolení žádá, nesmí v posledních 3 letech vykonávat funkci odpovědného zástupce u jiné agentury práce, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání. Možné důvody odejmutí licence jsou např. udělení trestu zákazu činnosti, zprostředkování práce bez pojištění, porušení povinností dle zákoníku práce.

Přidělování cizinců ze třetích zemí: důležitá změna se týká dočasného přidělování cizinců. Dochází ke zrušení poslední věty ustanovení § 66 ZoZ, která stanovovala, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. AP mohou opětovně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince, který má zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání, tedy cizince ze třetích zemí, nejvíce se to dotkne Ukrajinců. Do roku 2009 to bylo možné, poté se přidělování cizinců z nečlenských zemí EU zrušilo. Tato změna je důležitá, neboť na českém trhu práce je nedostatek pracovníků, zaměstnavatelé opět mohou získávat pracovní sílu ze třetích zemí prostřednictvím agentur práce. Zaměstnavatelé, ani AP nesmí zapomenout na stále platné nařízení vlády 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

⁶⁸ Portál Ministerstva vnitra ČR. [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

⁶⁹ Právo pro podnikatele. NOVÁK, P. *Nové povinnosti pro agentury práce*. 2017 [online]. [cit. 2018-10-23] dostupné z WWW: <https://pravopropodnikatele.cz/nove-povinnosti-agentury-prace/>

Prodloužení povolení ke zprostředkování: dalším bodem v Novele je úprava prodloužování povolení, dnes už je možné po uplynutí 3 let od udělení prvního povolení vydat povolení na dobu neurčitou. Musí se podat další žádost o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formě dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ v době nejdříve 3 měsíců před uplynutím platnosti předchozího povolení. Povolení se poté vydává na dobu neurčitou jako opakované. Dříve bylo možné vydávat pouze povolení ke zprostředkování zaměstnání max. na 3 roky s tím, že následně bylo možné požádat o opakované prodloužení o další 3 roky. Dále tak nebude nutné každé 3 roky znovu žádat o prodloužení povolení.⁷⁰

Nově je také možné odejmout povolení k podnikání AP, která nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.⁷¹

Zastřené agenturní zaměstnávání: další velice významnou novinkou je zakotvení termínu zastřené zprostředkování zaměstnání, kterým se označuje činnost právnické nebo fyzické osoby, která spočívá v pronájmu pracovní síly jiné osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle zákona. Do legislativy zavedlo pojem zastřené zprostředkování zaměstnání nově definované ustanovení § 5 písm. g) ZoZ. Právnické osobě, která zprostředkovává zaměstnání bez příslušného povolení, hrozí pokuta v rozmezí od 50. 000 Kč do 10. 000. 000 Kč. Fyzické osobě, která umožní tuto nelegální práci cizinci bez povolení, se uloží pokuta do 5. 000 000 Kč. Pokuty vymáhá místně příslušný celní úřad a přihlíží k závažnosti situace.

Omezení přidělování zaměstnanců: nové ustanovení zákona ZP v § 307b ukládá povinnost AP i uživatelům zajistit, aby zaměstnanec AP nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovním poměru nebo u kterého konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou AP. Pokuta za porušení této povinnosti je stanovena až do výše 1. 000.000 Kč.

⁷⁰ Portál MPSV. Agentury práce 2018. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

⁷¹ Portál MPSV. Agentury práce 2018. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/faq

Spoluodpovědnost uživatele: v oblasti agenturního zaměstnávání, kterou upravuje § 307a až § 309 zákoníku práce, dochází k úpravě práv a povinností nejen agentur práce, ale také samotných uživatelů. Dle ustanovení § 309 odst. 5 platí, že AP a uživatel jsou tak povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud toto uživatel nezajistí nebo zmiňované údaje uvede nesprávně, dopustí se přestupku podle § 20a nebo § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který mu lze uložit pokutu až do výše 1. 000. 000 Kč. (Novela zákona o správních poplatcích § 186.)

Současně dochází k úpravě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, podle které dochází mimo jiné k přestupku také tehdy, pokud uživatel nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

Původní návrhy, například zavedení kvót na počet agenturních zaměstnanců přidělených u jednoho uživatele či zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců, během legislativního procesu byly nakonec vypuštěny.

Nespolehlivý zaměstnavatel: ZoZ ve smyslu § 178f vylučuje vydání zaměstnanecké karty nebo udělení souhlasu se zaměstnáváním cizince u jiného zaměstnavatele, pokud je tento zaměstnavatel nespolehlivý. Koncept nespolehlivého zaměstnavatele má především předcházet skrytému agenturnímu zaměstnávání cizinců a neumožnit zaměstnavatelům, kteří systematicky neplní povinnosti vyplývající z jiných než pracovněprávních předpisů (veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení), cizince zaměstnávat. Jde o tyto případy: zaměstnavatel není osobou bezdlužnou, zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění nelegální práce, zaměstnavatel nevyvíjí ekonomickou činnost, zaměstnavatel neplnil povinnost registrovat cizince k pojistnému, zaměstnavatel je v likvidaci, sídlo zaměstnavatele není skutečné. Důvodem pro nevydání zaměstnanecké karty cizinci dle § 46 odst. 6

písm. d) ZoZ nebo důvodem pro neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 ZoZ je skutečnost, že zaměstnavatel je nespolehlivý. Nespolehlivost zaměstnavatele však sama o sobě není překážkou prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty.⁷²

Za nespolehlivého je označen zaměstnavatel, pokud mu za poslední 4 měsíce byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání. Za nespolehlivého zaměstnavatele je označen ten, který má veden nedoplatek u orgánů finanční zprávy. Sporné je nevykonávání ekonomické činnosti, neexistuje žádný právní předpis, který by ukládal povinně zaměstnavateli ekonomickou činnost vykonávat. V tomto případě zaměstnavatel neporušil žádnou povinnost.⁷³

Institut nespolehlivého zaměstnavatele byl do české legislativy týkající se agenturního zaměstnávání zaveden na popud poslance Václava Klučky. Proti jeho ustanovením se postavil Výbor pro práva cizinců Rady vlády pro lidská práva. Tento výbor argumentoval nadbytečností institutu. Daná problematika je řešena ZoZ.⁷⁴ Proti se postavila i Hospodářská komora.⁷⁵

3.3.3 Výhody a nevýhody agenturních zaměstnanců

Agenturní zaměstnávání se v současnosti stalo významným a široce používaným nástrojem pracovního trhu, protože účinně pomáhá uživatelům řešit problém, kdy dochází k nevyvážené poptávce po pracovní síle a agenturním pronajatým zaměstnancům poskytne i možnost časově flexibilní pracovní doby. Největší výhodou je tedy flexibilita agenturního zaměstnávání. Mezi výhody lze zařadit i to, že firma nenese žádné náklady na výběrová řízení.⁷⁶ Agenturní

⁷² Portál MPSV Agentury práce. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

⁷³ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v české republice*. 2018. s. 60

⁷⁴ TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v české republice*. 2018. s. 61

⁷⁵ Lidovky.cz. HRUŠKA, B. *Nový cizinecký zákon umožní vnitru lustrvat podnikatele*. 2017. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: https://www.lidovky.cz/noviny/vnitro-bude-lustrovat-podnikatele.A170629_221040_in_domov_ELE

⁷⁶ Právní prostor. VALENTOVÁ, K. *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika*. 2017. [online]. [cit. 2019-03-07] Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

zaměstnávání lze označit za specifický pracovněprávní vztah, agenturní práce je označována jako práce dočasná, nejčastěji se hovoří o práci na přechodnou dobu („*between works*“), také lze tuto formu zaměstnávání označit jako „*dočasný pracovní poměr*.“⁷⁷ Agenturní zaměstnání lze také označit za nestandardní zaměstnání.

Lze také říci, že tzv. dočasnost přidělení, je v českých podmínkách také jen formalita. Zákon omezuje dočasné přidělení na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, přesto je to v praxi často obcházeno, protože agenturní zaměstnanec může požádat agenturu práce o další přidělení, (a tak je z toho bohužel často dočasné přidělení na několik let). Žádost agenturního zaměstnance o prodloužení dočasného přidělení k uživateli na dalších 12 měsíců lze dohodnout pouze ústně, žádný zákon nestanovuje písemnou úpravu. Toto domluvené ústní prodloužení není nijak časově omezeno, může tak probíhat neomezeně dlouho.⁷⁸

Pro některé firmy jsou agenturní zaměstnanci velice důležití, bez nich by nevykryly sezonní práce ani výkyvy zakázek, u těch jde o jednoznačnou výhodu. Je všeobecně známo, že nedostatek zaměstnanců je převážně ve výrobních provozech. Nevýhody pronajatých zaměstnanců od AP spočívají hlavně v kvalitě práce těchto zaměstnanců, se zvýšením problémů s prací souvisejících. Je nutné volit zaměstnance podle složitosti výrobních procesů, charakterů práce i nutnosti zaškolení. Zvyšují se požadavky na prostředníka, tlumočnicka, je možné, že dojde ke změně nálady u kmenových zaměstnanců, je nutné myslet na to, jak je firma bude začleňovat. Firma by měla důsledně dodržovat srovnatelné podmínky kmenových a agenturních zaměstnanců. Za výhodu lze rovněž určit i to, že pracovní oděv, pracovní pomůcky i pracovní boty velice často dodává agenturním zaměstnancům právě AP, nikoliv uživatel. Za nevýhodu lze považovat, že agenturním zaměstnancům je třeba poskytovat stejnou mzdu jako kmenovým zaměstnancům, uživatel ale musí platit také **poplatky AP**, je nutno třeba počítat s vyššími náklady na dočasně přiděleného

⁷⁷ ŠTEFKO, M., KOLDINSKÁ, K. *Sociální práva cizinců*. 2013. s. 137

⁷⁸ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 54

zaměstnance.⁷⁹ Pro uživatele je důležité, že využívání agenturních zaměstnanců nejde uživateli do mzdových nákladů, ale je to v podstatě nákup služby. Pro velké mezinárodní korporace především ve strojírenských centrech ČR je to podstatná výhoda. Některé mají velmi přísně stanovené rozpočty, a když potřebují pokrýt náhlé zakázky s navýšeným počtem lidí, nemají na to rozpočet.⁸⁰

Zakotvení institutu agenturního zaměstnávání v našem právním řádu lze vnímat kladně, mnozí zaměstnanci díky AP po jisté době nachází trvalý pracovní poměr. Nicméně je s ním spojena i řada negativních problémů, které vedou až k diskusím o jeho zrušení.

Dle údajů Asociace pracovních agentur bylo v průměru za období od roku 2008 do roku 2016 k uživatelům přiděleno 206 500 agenturních zaměstnanců. V roce 2009 bylo celkem 94 592 hlášených volných míst. Celkový počet zaměstnanců přidělených k uživatelům byl 164 507. V roce 2013 bylo celkem 115 189 volných míst a AP umístily 223 912 zaměstnanců k uživatelům.⁸¹ V roce 2017 bylo evidováno celkem 137 648 cizinců v postavení zaměstnanců agentur práce, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele.

⁷⁹ Topvvision.cz BARTOVSKÁ, I. *Výhoda nebo nevýhoda pro firmu*. [online]. [cit. 2019-01-12] Dostupné z WWW: <https://www.topvvision.cz/blog/agenturni-zamestnanci---vyhoda-nebo-nevyhoda-pro-firmu/>

⁸⁰ Kariera web.cz Příkryl, J. *Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání*. 2011. [online]. [cit. 2019-01-19] Dostupné z WWW: <https://kariera.ihned.cz/c1-54251340-vyhody-a-problemy-agenturniho-zamestnavani>

⁸¹ Asociace pracovních agentur. KUCHÁR, R. BURKOVIC, R. *Právní analýza*. 2015. [online]. [cit. 2019-01-12] dostupné z WWW: apa.cz/DESATERO_agenturniho_zamestnavani.pdf

3.3.4 Asociace pracovních agentur

Asociace pracovních agentur (dále jen APA) v Česku působí již 18 let, jde o neziskovou nepolitickou profesní organizaci, která sdružuje agentury práce, jediným kritériem je Povolení Generálního ředitelství Úřadu práce v ČR ke zprostředkování zaměstnání. AP také musí přijmout Etický kodex AP a dodržovat stanovy AP. APA se velice snaží o vyčištění trhu práce od nelegálních agentur, protože všechny formy nelegálních agentur práce, (tzv. pseudoagentury, švarcsystém, práce na černo, zastřené agenturní zaměstnávání) poškozují dobré jméno AP i rozvoj podnikání AP. APA usiluje o průhledné agenturní zaměstnávání, nastavení a dodržování platné legislativy a dodržovat kvalitu služeb jednotlivých AP a má za cíl zkvalitnit prostředí pracovního trhu v Česku.

Práce na černo a švarcsystém vždy závisí na pracovním trhu. Pracovní trh je tvořen nabídkou práce a poptávkou po práci. Klíčovou roli na straně poptávky hraje rozsah pracovních míst, úzce souvisí s rozvojem ekonomiky. Důležitá je také produktivita práce. Populace ČR se nachází na nízkých hodnotách, proto se vítá práce cizinců. Bohužel u práce cizinců se často mluví o práci na černo, jde o součást šedé ekonomiky. Práce na černo obsahuje všechny aktivity, které se nezapočtou do hrubého domácího produktu. Práce na černo se spojuje s cizinci, kteří mají nižší kvalifikační předpoklady.⁸²

Švarcsystém se objevil poprvé už v roce 1990 a pojmenovaný je právě podle podnikatele, u kterého se objevil poprvé. Jde o způsob ekonomické činnosti, kdy je práce zaměstnance zastřena podnikáním u téhož zaměstnavatele. Dnes už je v Česku tento systém zakázán.⁸³

Legální AP, které mají povolení GŘ Úřadu práce ČR, nejsou žádným problémem a regulovány jsou nyní již tak silně, že další regulace APA zcela jistě

⁸² DRBOHLAV, D. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. 2008. s. 69

⁸³ JOKLOVÁ, K. RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 2009. s 297

považuje za nesmyslný útok na podnikání AP. Obrovský problém jsou pouze tzv. pseudoagentury, jde o zastřené agenturní podnikání. A problémem jsou i uživatelé, kteří beztrestně najímají díky finanční motivaci místo legálních agentur práce agentury bez výše uvedeného povolení. Tyto tzv. pseudoagentury provádějí zastřené agenturní zaměstnávání formou smluv o dílo, švarcsystému a družstev.

Podnikání AP už je mnoho let tvrdě regulováno a dochází rovněž i k finanční diskriminaci agenturních zaměstnanců a legálních agentur práce. Tzv.pseudoagentury díky neplacení pojistného z dohod šetří zaměstnancům 11 % čistého výdělku a uživateli v souhrnu 34 % odvodů pojistného z hrubých mezd. Po započítání neplacené dovolené jsou o 50% levnější než legální agentury práce.⁸⁴

Vůči uživateli existoval dříve pouze postih za nesdělení pravdivých údajů o srovnatelném zaměstnanci legální agentuře práce, díky současným změnám je toto jednání sankcionováno až do výše 1. 000. 000 Kč.

Na základě stanovených kontrol Inspekce práce dochází k porušování legislativy AP jen výjimečně, zjištěné 1-4 % pochybení z celkového počtu AP za posledních 8 let. (*„V roce 2013 SÚIP provedl 567 kontrol u 1.588 agentur práce, pochybení shledal jen u 15 z nich, tj. 1 % celkového počtu. V roce 2014 SÚIP provedl 524 kontrol u 1.645 agentur práce, pochybení shledal jen u 70 z nich, tj. 4 % celkového počtu, což je i tak daleko méně než u dalších zaměstnavatelů z jiných oborů. Na většině pochybení se ovšem zcela beztrestně podílela objedávající firma, když zatajila agentuře práce srovnatelné mzdové podmínky svých zaměstnanců.“*)⁸⁵

⁸⁴Asociace pracovních agentur. Stanoviska APA k návrhu novel v roce 2017. [online]. [cit. 2018-11-07] Dostupné z WWW: http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_ap_a_2017_02_28_novela_zakona_o_zamestnanosti_priloha1_namitky_APA.pdf

⁸⁵Asociace pracovních agentur. Stanoviska APA k návrhu novel v roce 2017. [online]. [cit. 2018-11-07] Dostupné z WWW: http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_ap_a_2017_02_28_novela_zakona_o_zamestnanosti_priloha1_namitky_APA.pdf

4 Vlastní práce

4.1 Cizinci v České republice

Charakteristickým rysem pro nárůst počtu cizinců v České republice je jejich koncentrace ve velkých městech. Cizinci v ČR směřují nejvíce do Prahy, zde již několik let žije až třetina všech přistěhovalců. Vysoký počet cizinců lze nalézt v Brně. Mezi cílové destinace cizinců patří v poslední době právě i Plzeň.⁸⁶

Po pádu komunismu se ČR stává součástí globalizačního procesu. Již v devadesátých letech 20. století se v ČR začali objevovat cizinci, ti ze zemí západní Evropy začali pracovat jako kvalifikovaní pracovníci globálních společností, cizinci především z Ukrajiny, Vietnamu, Slovenska jako méně kvalifikovaní pracovníci v profesích s nižší mzdou. Počet cizinců v Plzni se výrazně zvyšuje díky tomu, že ČR se mění z tranzitní země na cílovou imigrační zemi především pro pracovní migraci. Cizinců přibývá nejvíce v Praze, poté v okolí největších průmyslových zón v ČR.⁸⁷ Nejvyšší nárůst byl do ekonomické krize v roce 2008-2009. Poté se počet cizinců i v Plzni velice snížil. Cizinci byli jako jedni z prvních propouštěni, došlo k poklesu pracovních míst. Zpětný nárůst cizinců se objevil až v roce 2014.

Dále lze uvést data získaná z MV ČR, které vydává každoročně publikaci s názvem Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR za rok 2017.⁸⁸ Na konci roku 2017 v ČR pobývalo legálně (jde o dobu delší než 90 dní) 526. 811 cizinců. Vzhledem k roku 2016 jde o nárůst 6 %. Cizinci tak tvoří téměř 5 % veškeré populace v České republice. K 31. prosinci 2017 krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky bylo evidováno v postavení zaměstnanců celkem 472 354 cizinců. Téměř tři čtvrtiny (70 %) cizinců tvořili občané členských států EU. Nejčastěji Slováci (177. 059 informačních karet), dále Rumuni (39. 504 informačních karet), Poláci (39. 083 informačních karet) a Bulhaři (31. 528 informačních karet). Informační karty jsou v podstatě udělená pracovní povolení a zaměstnání cizinců s volným

⁸⁶ RÁKOSZYOVÁ, M., TRBOLA, R. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. 2009. s. 19

⁸⁷ RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. 2009. s. 19

⁸⁸ Portál MPSV Ročenka. 2018. [online]. [cit. 2018-01-12] Dostupné z WWW:

<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpráva-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx.cit>

přístupem na trh práce. Čtvrtinu tvořili cizinci ze třetích zemí, nejčastěji občané Ukrajiny (58. 015 informačních karet + 23. 680 pracovních oprávnění), Ruska (9 201 informačních karet + 1 879 pracovních oprávnění) a Vietnamu (8. 183 informačních karet + 1. 622 pracovních oprávnění). Nejvyšší počet cizinců v postavení zaměstnanců dlouhodobě evidován v Praze (119 tisíc), následované Středočeským (64 tisíc), Jihomoravským (45 tisíc) a Plzeňským krajem (37 tisíc). V roce 2017 tvořili cizinci s volným přístupem na trh práce většinu. Z celkového počtu 472. 354 cizinců evidence zahrnuje 330. 530 (70 %) informačních karet občanů členských států EU a 101. 489 (21,5 %) informačních karet cizinců ze třetích zemí. Mezi zahraničními pracovníky, kteří na trh práce vstupují na základě pracovního oprávnění, bylo k 31. 12. 2017 z jejich celkového počtu 40. 335 (8,53 %) evidováno 24. 753 držitelů zaměstnaneckých karet, 15. 162 držitelů povolení k zaměstnání, 413 držitelů modrých karet a 7 držitelů zelených karet.⁸⁹

Od roku 2011 po odeznění světové hospodářské krize v Česku neustále narůstá počet cizinců. V letech mezi 2015 a 2016 se nejvíce zvýšil počet Slováků, konkrétně o 5. 700 osob.⁹⁰ Šlo o nejvyšší meziroční nárůst. Mezi obdobím roku 2016 a 2017 se nejvíce zvýšil počet Ukrajinců, šlo o nejvyšší meziroční nárůst, konkrétně o 7. 200 lidí.⁹¹ Ze zjištěných statistických údajů bylo prokázáno, že největší cizinecký příliv do České republiky je dlouhodobě zaznamenáván z Ukrajiny a ze Slovenska. K 31.12.2018 už je Ukrajinců celkem 131. 709 a občanů Slovenska 116. 870.⁹² U Slováků jde o nárůst 5. 000 osob a u Ukrajinců o obrovský nárůst 14. 000 osob vůči roku 2017. Ukrajinci a Slováci tvoří nejpočetnější skupinu cizinců žijící na území České republiky. I to byl důvod, proč se dotazníkové šetření zaměřuje právě na tyto skupiny cizinců.

⁸⁹ Portál MPSV Ročenka. 2018. [online]. [cit. 2018-01-12] Dostupné z WWW:

<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx.cit>.

⁹⁰ ČSÚ Ročenka *Cizinci v ČR*. 2017. s.27

⁹¹ ČSÚ Ročenka *Cizinci v ČR*. 2018. s. 26

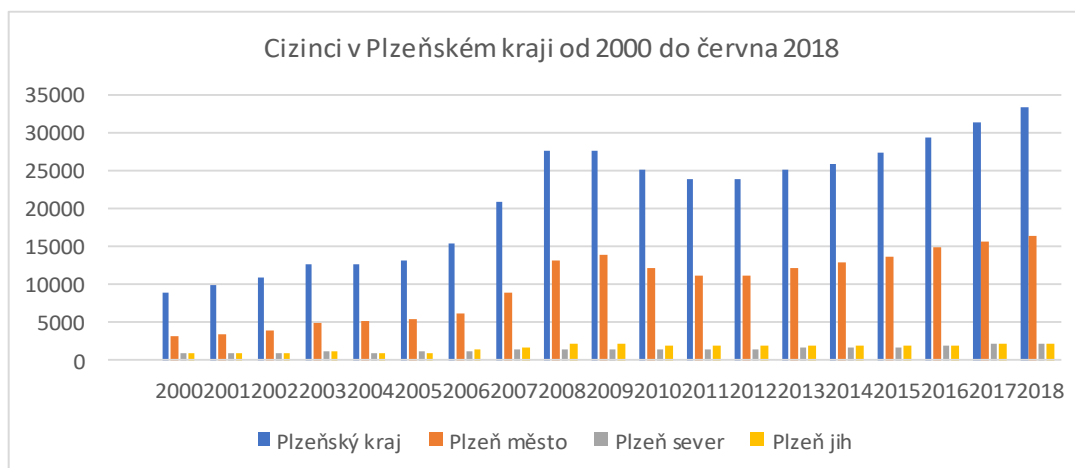
⁹² CSÚ.cz. Data, počet cizinců. 2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW:

https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu

4.1.1 Cizinci v Plzeňském kraji

Plzeňsko se stává atraktivním regionem v ČR pro zaměstnávání cizinců, směřují sem převážně za pracovními příležitostmi. Nárůst počtu cizinců v Plzeňském kraji lze zhodnotit v grafu č. 2, v grafech č. 3 a 4 lze vidět nárůsty cizinců v Plzeňském kraji dle vybraných skupin (Ukrajinci, Slováci a Rumuni). Počet cizinců v plzeňském kraji od roku 2012 stoupá, v roce 2014 zde bylo nejvíce Slováků (25,3 %), Ukrajinců (21,6 %), Vietnamců (20,3 %), Němců (8,7 %) a Rumunů (4,5 %).⁹³ Na konci roku 2015 žilo v Plzeňském kraji celkem 27 388 cizinců 54,4 % s trvalým pobytem (což je 4,7 % z celkového počtu obyvatelstva). Skoro polovina cizinců žila na území okresu Plzeň-město a 12 % v okrese Tachov. Z celkového počtu cizinců v ČR jich žije a pracuje v Plzeňském kraji 5,9 %, jde o 5. nejvyšší údaj v ČR. Více jak ¼ mají v zastoupení Slováci, dále cizinci z Ukrajiny a Vietnamu, ti tvoří asi 1/5. Polovina cizinců žije v okrese Plzeň-město. Podíl cizinců v plzeňském regionu má mírně zvyšující se trend, hodnota 4,7 % ho řadí na 3. místo na celém území ČR.⁹⁴

Graf č. 2 Cizinci v Plzeňském kraji

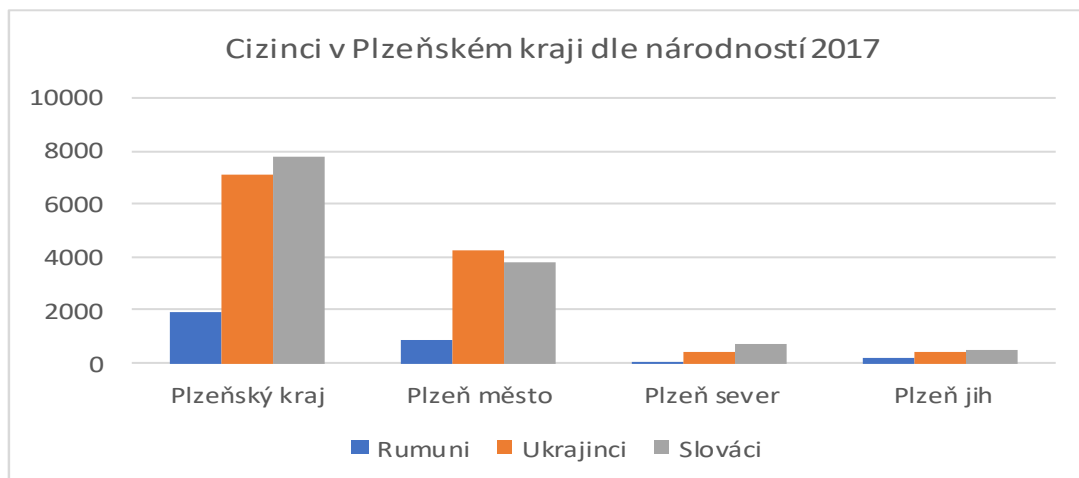


Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ. 2018. www.czso.cz

⁹³ Plzeň.cz zpravodajství. autor jam. Článek *Pracujících cizinců u nás přibývá*. 2016. [online]. [cit. 2019-01-14] dostupné z WWW: <https://www.plzen.cz/pracujicich-cizincu-u-nas-pribyva/>

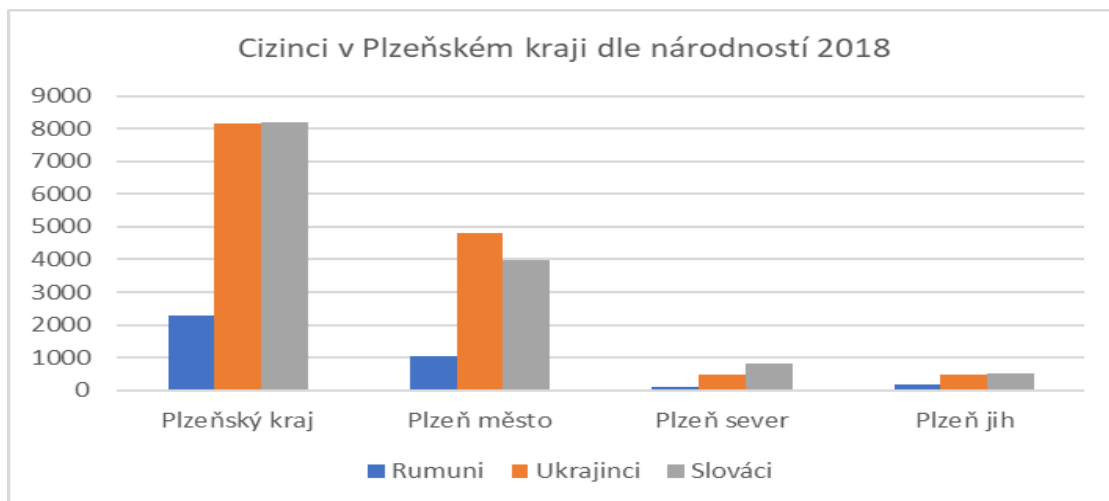
⁹⁴ ČSÚ. 2016. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Plzeňského kraje 2015*. s. 11.

Graf. č. 3 2017 Cizinci v Plzeňském kraji dle národností



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ k 31.12.2017 www.czso.cz

Graf č. 4. 2018 Cizinci v Plzeňském kraji dle národností



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ k 30.11.2018 www.czso.cz

V grafech č. 3 a 4 lze zhodnotit nárůst počtu cizinců dle národností za roky 2017 a 2018 celkově v Plzeňském kraji, jmenovitě v okresech Plzeň sever, Plzeň jih a Plzeň město. Nejvíce narůstají počty cizinců v Plzni, a to díky obrovskému průmyslovému komplexu Borská pole. Tato práce se zaměřuje na tři vybrané skupiny cizinců, na Rumuny, Slováky a Ukrajince. V okresech Plzeň sever a Plzeň jih nedošlo za poslední roky 2017 a 2018 k viditelným změnám. Za to v okrese Plzeň město došlo v roce 2018 k největšímu nárůstu počtu Ukrajinců, v roce 2017 jich bylo 4. 251,

k 30.11.2018 již 4.823, jedná se o nárůst 572 lidí, tedy o 13 %. Počet Slováků v roce 2017 byl 3. 807 a k 30.11.2018 3. 979, jde o nárůst 0,5 %. Celkově za Plzeňský kraj byl počet Ukrajinců 7094 a Slováků 7. 771⁹⁵. V roce 2018 stav převýšil hranici 8. 000 lidí jak ze strany Ukrajinců, tak 8. 000 i ze strany Slováků.⁹⁶ Stav Rumunů se nezvýšil nijak markantně.

Počet Ukrajinců i nadále velmi stoupá, k 31.1. 2019 je počet Ukrajinců v okrese Plzeň město již 5. 276, počet Rumunů 1. 034 a 3. 985 Slováků.⁹⁷

Cizinců z EU bylo v Plzeňském kraji v roce 2018 už 40. 000. Počet cizinců potřebujících povolení je jedenáctkrát vyšší než v roce 2017. V plzeňském regionu pracuje nejvíce Slováků, Rumunů, Bulharů a Ukrajinců, nejvíce jich pracuje ve stavebních a montážních podnicích.⁹⁸ Dle posledních aktuálních údajů z Českého statistického úřadu je stav cizinců k 31.12.2018 přesně 566. 931⁹⁹. Za posledních 15 let se vývoj cizinců v Plzeňském kraji více než zdvojnásobil.

Největším důvodem imigrace do ČR jsou stále finanční důvody. Se stále zvyšujícím se počtem tvoří migranti skupiny v jednotlivých ekonomických odvětvích. V kontextu českého trhu práce pak vystává problém nedostatečné kvalifikace migrantů. I český trh jako všechny ostatní v Evropě je ovlivněn demografickým vývojem, populace stárne. Tak se objevuje nedostatek určitých profesí.¹⁰⁰

Největší nárůst cizinců v Plzeňském kraji se koncentruje v oblasti zvané Borská pole. Lze tvrdit, že jde o nejdůležitější ukončený rozvojový projekt města Plzně v oblasti hospodářského rozvoje.

⁹⁵ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 42

⁹⁶ Portál MV ČR. Cizinci s povoleným pobytem. [online]. [cit. 2019-03-16] Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

⁹⁷ Portál MV ČR. Cizinci s povoleným pobytem. Statistika. [online]. [cit. 2019-03-16] Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>

⁹⁸ Region Plzeň.cz. *V Plzeňském kraji prudce přibývá pracovníků z ciziny*. 2018. [online]. [cit. 2019-01-14] Dostupné z WWW: <http://www.regionplzen.cz/zpravodajstvi/v-plzenskem-kraji-prudce-pribyva-pracovniku-z-ciziny-143377/>

⁹⁹ ČSÚ. Data počet cizinců. [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

¹⁰⁰ DRBOHLAV, D. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku, migrace-remittance-rozvoj*. 2015. s 137.

4.1.2 Městský industriální park Plzeň Borská pole

Městu Plzeň se podařilo naplnit hlavní cíl projektu – „podpořit diverzifikaci, modernizaci a rozvoj hospodářské základny města a jeho prosperitu a vytvoření nových pracovních míst.“¹⁰¹

Plzeň je čtvrtým největším městem v ČR. Leží na soutoku čtyř řek Radbuzy, Mže, Úslavy a Úhlavy. Plzeň má velice výhodnou polohu a díky tomu je po staletí průmyslovým, kulturním i obchodním centrem západních Čech. Plzeň je nyní metropolí Plzeňského kraje. Rozlohu má 125 km². Žije v ní přes 173 tisíc obyvatel, započítají-li se příměstské oblasti, číslo překročí 200 tisíc lidí.

Škoda Holding v současnosti patří mezi největší podniky těžkého strojírenství v ČR. Vyrábí energetická zařízení, elektrické lokomotivy nebo trolejbusy, zařízení pro metalurgii, těžké obráběcí stroje. Značka Škoda Holding je známá například díky dopravním prostředkům, tramvaje jezdí rovněž v Praze. Průmysl je v Plzni zastoupen i další tradičním odvětvím. Bohatá ložiska nemetalických surovin nedaleko města umožnila rychlý rozvoj sklářského a keramického průmyslu, zaměřeného především na stavební keramiku.

Borská pole podporují rozvoj inovačního podnikání v regionu. Městský industriální park Borská pole má rozlohu 105 ha, nachází se v jihozápadní části města nedaleko areálu Západočeské univerzity v Plzni a průmyslové zóny ŠKODA. 40 % firem zde umístěných je veskrze českých, ze zahraničních německé a japonské společnosti. Nejvíce investic směřuje do automobilového průmyslu, do strojírenských výrobků, do výroby klimatizací, do plastových prototypů, a především dalšího vývoje a výzkumu.¹⁰² Výše investic přesáhla částku 44. 442 mil. Kč. Mezi největší investory patří Panasonic AVC Network Czech, Yazaki Wiring Technologies Czech Daikin Industries Czech Republic, Daiho (Czech), JTEKT Automotive Czech Plzen, Fuji

¹⁰¹ Útvar koncepce a rozvoje Plzeň. Ukončené projekty. 2018 [online]. [cit. 2018-11-20] Dostupné z WWW: <https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx>

¹⁰² Útvar koncepce a rozvoje Plzeň. Ukončené projekty. 2018 [online]. [cit. 2018-11-20] Dostupné z WWW: <https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx>

Koyo Czech, ZF Engineering, MBtech Group, Technocrane, (firmy jsou seřazeny sestupně podle počtu zaměstnanců).

Důvody vzniku projektu Borská pole Plzeň byly zřejmé, po krizi v roce 2008 se zvýšila potřeba vytvořit podmínky pro umístění propuštěných pracovníků, především společností Škoda a.s., město se snažilo podpořit modernizaci, restrukturalizaci a rozvoj hospodářské oblasti, důležitá také byla zvýšená podpora podnikání a objevil se zájem zahraničních subjektů o podnikání. Plzeň tímto projektem projevila snahu o zlepšení kvality života ve městě, což v současnosti s obrovským nárůstem cizinců, se zvýšenými problémy i v kriminalitě cizinců nelze označit za pozitivní vývoj situace.

Přesto Plzeň díky Borským polím patří mezi 4 nejdůležitější průmyslové zóny v ČR a v letech 2000 až 2003 byla 4x oceněna Borská pole jako zóna s největším ekonomickým přínosem. A v roce 2012 uděleno 2. místo v kategorii Podnikatelská nemovitost dvacetiletí Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a Sdružení pro zahraniční investice – AFI.¹⁰³

Borská pole v Plzni jsou pro město ekonomicky významná a velice úzce souvisí s nárůstem jak cizinců v Plzni, tak s nárůstem problémů cizinců v pracovní právní oblasti. Je vhodné zhodnotit vývoj nárůstu zaměstnanců od roku 2004 v původních 16 firmách až do roku 2017 ve 42 firmách a výše investic na Borských polích, v roce 2003 bylo investováno do projektu 6,67 miliard Kč a v roce 2017 18,5 miliard Kč. Celková výše investic přesáhla částku 45. 000 mil. Kč.¹⁰⁴

¹⁰³ Útvar koncepce a rozvoje Plzeň. Ukončené projekty. 2018 [online]. [cit. 2018-11-20] Dostupné z WWW: <https://ukr.plzen.eu/download.aspx?dontparse=true&FileID=6539>

¹⁰⁴ Útvar koncepce a rozvoje města Plzeň. Městský industriální park Borská pole. 2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW: <https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx>

Vývoj počtu zaměstnaných osob v letech 2003 až 2017 probíhal zvyšujícím se tempem, v roce 2003 bylo na Borských polích zaměstnáno 3. 315 lidí (zahrnuje jak české občany, tak i cizince), v roce 2004 6. 760 lidí¹⁰⁵, v roce 2009 již přibližně 11. 000 lidí, v roce 2010 jde o počet 10. 747 lidí¹⁰⁶, a v neposlední řadě v roce 2017 bylo na Borských polích zaměstnáno 8. 640 osob. Vývoj i nadále stále roste. Ve 42 firmách pracovalo k 31. 12. 2018 přibližně 10. 200 zaměstnanců.¹⁰⁷

Evropská ekonomická krize ovlivnila počty zaměstnaných agenturních zaměstnanců na Borských polích. Většina firem omezila na konci roku 2008 výrobu. Firma Daikin v Plzni uvolnila většinu agenturních zaměstnanců. Kmenoví zaměstnanci propouštění nebyli. Ve výrobní špičce přitom v Daikinu i s agenturními zaměstnanci pracovalo přes 2. 000 osob. V Panasonicu velkou část agenturních pracovníků v roce 2009 propustili. Přes personální agentury Panasonic v roce 2007 zaměstnával 3. 000 lidí.¹⁰⁸

Tabulka č. 1 ukazuje celkový přehled firem podle abecedy, popis jejich činností a rok vzniku. Některé fungují od začátku, některé jsou ve výstavbě.

¹⁰⁵ Siemens.cz. *Na plzeňských Borských polích pracuje v 16 firmách 3315 lidí. 2002.* [online]. [cit. 2018-10-20] dostupné z WWW: <https://www.siemens.cz/press/na-plzenskych-borskych-polich-pracuje-v-16-firmach-3315-lidi>

¹⁰⁶ RegionPlzen.cz. *Borská pole slaví patnáctiny. Mapuje je výstava na plzeňské radnici.* 2011. [online]. [cit. 2018-10-20] dostupné z WWW <http://www.regionplzen.cz/zpravodajstvi/borska-pole-slavi-patnactiny.-mapuje-je-vystava-na-plzenske-radnici/>

¹⁰⁷ Útvar koncepce a rozvoje města Plzen.eu. *Městský industriální park Borská pole.* 2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW: [https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx](https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx)

¹⁰⁸ Plzeňský deník. 2009. VAINDL L. *Krize obchází Borská pole.* [online]. [cit. 2018-11-20] dostupné z WWW: <https://plzensky.denik.cz/podnikani/krize-obchazi-borska-pole20090107.html>

Tabulka č. 1 Přehled firem na Borských polích od roku vzniku

Firma	činnost	V provozu od roku
<i>Alfmeier CZ, s.r.o.</i>	<i>výroba komponentů pro automobilový průmysl</i>	2003
<i>Aqua Varia</i>	<i>výroba, obchod a služby</i>	2004
<i>A3 SPORT, s.r.o.</i>	<i>sklad sportovního zboží</i>	
<i>BIC Plzeň, s.r.o.</i>	<i>podnikatelský inkubátor a vědeckotechnický park (mj. výzkumné centrum Panasonic)</i>	1997
<i>Brzdy Baumrukr, s.r.o.</i>	<i>opravy dvoustopých motorových vozidel, prodej náhradních dílů</i>	1999
<i>Centrum služeb pro dopravu</i>	<i>provádění zkoušek STK</i>	ve výstavbě
<i>Centrum výzkumu Řež s.r.o.</i>	<i>výzkumná organizace zaměřená na výzkum a vývoj v oboru energetiky</i>	2015
<i>DAIHO (CZECH), s.r.o.</i>	<i>výroba plastových dílů (mj. pro televizory Panasonic)</i>	2001
<i>Daikin Industries Czech Republic, s.r.o.</i>	<i>výroba klimatizačních zařízení budov</i>	2004
<i>Driessen Aerospace CZ,</i>	<i>výroba interiérů vlakových souprav a letadel</i>	2002
<i>Fuji Koyo Czech, s.r.o.</i>	<i>výroba komponentů řízení pro automobilový průmysl</i>	2004
<i>Hansa Flex, spol. s r.o.</i>	<i>prodej hydraulických hadic, šroubení, rychlospojek, kulových ventilů, bezešvých přesných trubek, příchytok</i>	2017
<i>Harley - Davidson Plzeň</i>	<i>prodej a servis motocyklů Harley-Davidson, náhradní díly, příslušenství, doplňky, oblečení</i>	2005
<i>HOFMEISTER, s.r.o.</i>	<i>výroba nástrojů pro strojírenství</i>	2003
<i>Hotel Ibis</i>	<i>provozování hotelových a restauračních služeb</i>	2008
<i>I.B.Z. - velkoobchod pneu,</i>	<i>VO pneumatik, alu kol a provoz pneuservisu</i>	ve výstavbě
<i>Izomat stavebniny s.r.o.</i>	<i>dodávky stavebních materiálů, výroba a prodej technických izolací</i>	
<i>IZOPOL DVOŘÁK, s.r.o.</i>	<i>výroba obalů z pěnového polystyrenu</i>	2003
<i>IZOS, s.r.o.</i>	<i>výroba izolačních dvojskel</i>	2004
<i>Jan Špilar, Ryby-drůbež</i>	<i>porcování, balení a vážení chlazené drůbeže</i>	2004
<i>JTEKT Automotive Czech Plzen, s.r.o.</i>	<i>výroba komponentů řízení pro automobilový průmysl</i>	2004
<i>KOŽELUHa ČESKÝ TRUHLÁŘ, s.r.o.</i>	<i>výroba dřevěných částí interiérů</i>	2004
<i>MDS Engineering, k.s.</i>	<i>výroba přesných strojírenských výrobků, strojů, nástrojů</i>	2002

<i>MBtech Bohemia, s.r.o.</i>	<i>technologické centrum se zkušební a vývojovou dílnou</i>	<i>2004</i>
<i>M-Kavis Plzeň, s.r.o.</i>	<i>nákup, skladování a prodej drogistického zboží</i>	<i>2004</i>
<i>Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o.</i>	<i>výroba televizorů značky Panasonic</i>	<i>1997</i>
<i>Porsche Inter Auto CZ, sro</i>	<i>centrum pro motoristy (prodej, služby)</i>	<i>2000</i>
<i>Precision Castparts CZ, s.r.o.</i>	<i>obrábění výkovek a odlitků pro letecký a energetický průmysl</i>	<i>2001</i>
<i>Pro Truck autopříslušenství, s.r.o.</i>	<i>velkoobchod s náhradními díly</i>	<i>2004</i>
<i>REDIMAX, spol. s r.o.</i>	<i>renovace a výroba diamantových nástrojů, servis a prodej malé stavební mechanizace</i>	<i>2003</i>
<i>Rental Dealing, s.r.o.</i>	<i>realitní činnost</i>	
<i>Schneider Food</i>	<i>výroba masných lahůdek</i>	<i>1999</i>
<i>Seele Pilsen s.r.o.</i>	<i>výroba prvků z nerezových a ušlechtilých ocelí pro stavby</i>	<i>2000</i>
<i>Sekolab, s.r.o.</i>	<i>rozbor pitných a odpadních vod</i>	<i>2004</i>
<i>SWA, s.r.o.</i>	<i>výroba nástrojů, strojů a zařízení pro automobilový průmysl</i>	
<i>Technocrane, s.r.o.</i>	<i>výroba teleskopických kamerových jeřábů pro filmová studia</i>	<i>2002</i>
<i>Toptrans EU, a.s.</i>	<i>expresní vnitrostátní a zahraniční přeprava zásilek</i>	
<i>TRIAL STAV s.r.o.</i>	<i>prodej stavebního materiálu a stavebnin</i>	
<i>Typos, tiskařské závody,</i>	<i>tiskárna, tiskařské práce</i>	<i>2004</i>
<i>Velkoobchod Bárta</i>	<i>velkoobchod s nápoji</i>	<i>2004</i>
<i>Vědeckotechnický park Plzeň, a.s.</i>	<i>podpora rozvoje výzkumného potenciálu ZČU Plzeň, inovačních aktivit firem a poradenské služby podnikatelům</i>	<i>2007</i>
<i>ZF Engineering Plzeň, s.r.o</i>	<i>výzkumné, vývojové a testovací centrum</i>	<i>2004</i>
<i>VIZA AUTO CZ, s.r.o.</i>	<i>výroba rámu sedaček pro automobilový průmysl</i>	<i>2004</i>
<i>Yazaki Wiring Technologies Czech, s.r.o.</i>	<i>montáž kabelových svazků pro automobilový průmysl</i>	<i>2002</i>
Obchodní zařízení		
<i>BAUHAUS k.s.</i>	<i>nabídka služeb a produktů pro dílnu, dům a zahradu</i>	
<i>Decathlon Plzeň</i>	<i>prodej sportovního vybavení, oblečení a obuvi</i>	
<i>MAKRO Cash & Carry</i>	<i>velkoobchod potravin a dalšího zboží</i>	
<i>Tesco Stores ČR, a.s.</i>	<i>maloobchodní prodejce nabízející potravinové a nepotravinové zboží</i>	<i>1998</i>
<i>Auto ESA</i>	<i>prodej osobních automobilů</i>	

Zdroj: Vlastní zpracování dle www.ukr.plzen.eu, 2018. Ukončené projekty Plzně

4.2 Analýza dotazníkového šetření

Autorkou byl sestaven dotazník, na který odpovědělo 132 cizinců. Dotazníkové šetření bylo úzce specifikováno jen na tři vybrané skupiny cizinců. Vyplněné dotazníky odevzdalo celkem 132 respondentů z řad cizinců. Z toho 51 Rumunů, 42 Slováků a 39 Ukrajinců. Dotazník slouží k podrobnějšímu seznámení se s tematikou v oblasti agenturního zaměstnávání. Ve své podstatě má ukázat a potvrdit, do jaké míry vybrané skupiny cizinců znají svá práva v pracovněprávní oblasti a jak se orientují v české legislativě. Celkový přehled otázek lze nalézt v přílohách, český dotazník (Příloha č. 1), rumunský dotazník (Příloha č. 2) slovenský dotazník (Příloha č.3) a ukrajinský dotazník (Příloha č. 4) Skupina Ukrajinců byla vybrána jako zástupce cizinců ze třetích zemí, Rumuni jako skupina občanů EU a Slováci jako nejpočetnější skupina cizinců u nás. Data z dotazníků mají ukázat zkušenosti agenturních zaměstnanců s AP a jak to chodí v praxi.

Dotazníků bylo rozdáno přes 250. Návratnost činila 52 %. Otázek bylo celkem 28. Dotazník byl konstruován spíše jednoduchým způsobem, byl standarizovaný, jedna otázka pro Slováky byla otevřená, otázky byly typu ano-ne-nevím. Osloveni byli zahraniční pracovníci na Borských polích v Plzni. Největší návratnost vyplněných dotazníků byla při osobních návštěvách respondentů ve firmě. Jako statistická metoda při zpracování dotazníků je použito procentuálních výpočtů a pro lepší přehlednost u každé otázky je zpracován graf a zhodnoceny výsledky. Grafů je celkem 37. Nejdůležitější jsou otázky, které zjišťují, jaký typ pracovní smlouvy bude agentura práce pro výkon závislé práce a přidělení k uživateli používat. Samotný sběr dat se uskutečnil od června 2018 do prosince 2018 prostřednictvím vytištěných dotazníků, které byly předávány cíleným respondentům. Všichni dotazovaní byli na začátku vyplňování seznámeni s tématem diplomové práce, daným účelem průzkumu a se skutečností, že se jedná o anonymní dotazníkové šetření.

Výsledky dotazníkového šetření:

Otázka č. 1. Jste muž? Jste žena?

Vyplněné dotazníky odevzdali většinou muži u všech zjišťovaných tří národností. Rumunek bylo 13 %, Ukrajinek 28 % a Slovenek 35 %. Úhrnem odevzdalo dotazník 24 % žen a 76 % mužů. Lze říci, že díky velké jazykové bariéře u Rumunek a vzhledem k tomu, že muži z Rumunska často díky tomu u nás pracují ve fyzicky náročnějších zaměstnáních, se dal výsledek očekávat. Zjištěná data ale neodpovídají zjištění ČSÚ. V celorepublikovém měřítku se za poslední roky počet žen cizinek nijak výrazně nemění, v roce 2016 byl počet cizinek na území ČR 215 495, z celkového počtu cizinců 493. 441 jde o 44 %.¹⁰⁹ V roce 2017 bylo žen cizinek celkem na území ČR 228. 058, z celkového počtu cizinců 524. 142 jde o 43,5 %¹¹⁰ a k 31.12.2018 z celkového počtu cizinců 566. 931 jde o 43 %, tedy 244. 768 žen.¹¹¹

Věk, rodinný stav i pohlaví ovlivňují pracovní migraci největším způsobem. Např. u Ukrajinců, pokud jsou svobodní nebo rozvedení, může časem dojít až k oslabení vztahům s původní zemí. Zatímco většina Ukrajinců, co zde pracuje, mají doma rodiny, které musí zaopatřovat. Peníze, které domů posílají se nazývají remitence.¹¹² Hodně rodin, především na Ukrajině, je na remitencích z Česka doslova finančně závislých. Co se týče Rumunů, je zajímavý fakt, že z 20 milionového Rumunska již za prací odešlo 3,4 milionu lidí. Žije se tam velice špatně. Vstupem do EU se v Rumunsku nenaplnilo očekávání lepšího života, mladí lidé odcházejí za prací a rumunský venkov se masivně vylidňuje.¹¹³

¹⁰⁹ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2017. s.51

¹¹⁰ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s 52

¹¹¹ ČSÚ. Data počet cizinců. [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW:

https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

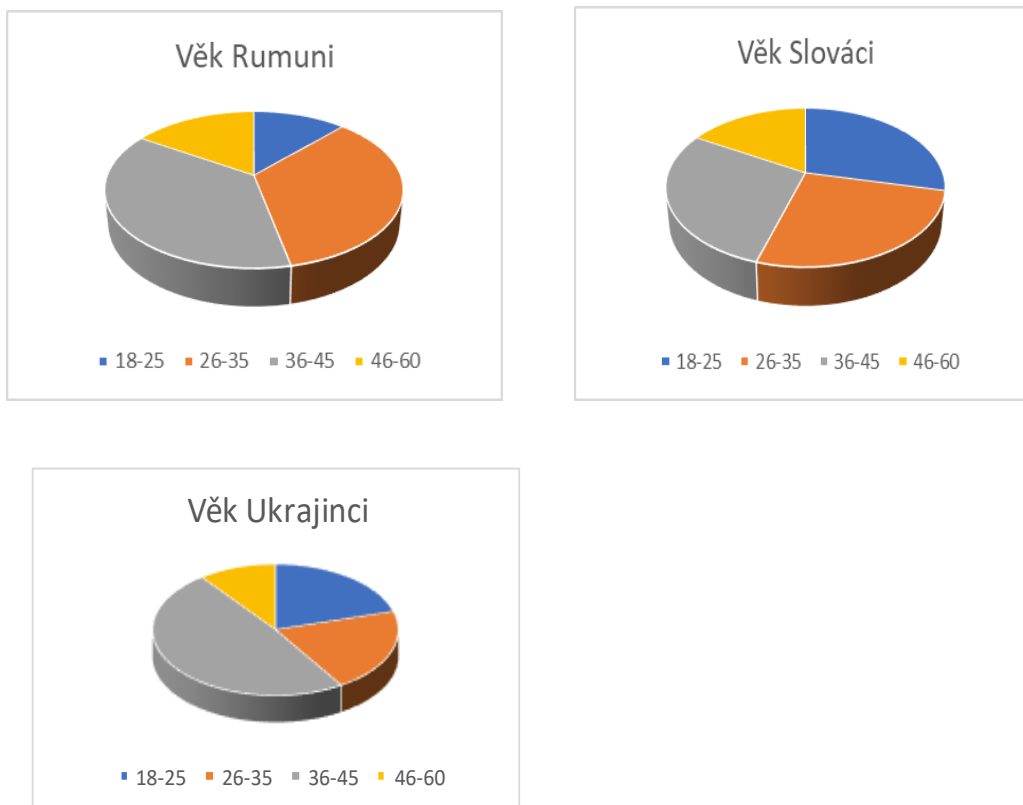
¹¹² DRBOHLAV, D. *Ukrajinská pracovní migrace v Česku, migrace-remitence-rozvoj*. 2015. s.133

¹¹³ Idnes.cz. SLÁDEK, J. *Z Rumunska odešlo už 3,4 milionu lidí, hůř je na tom jen Sýrie*. 2018

[online]. [cit. 2019-03-15] Dostupné z WWW: https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/z-rumunska-odchazi-mladi-lide-emigrace.A180809_140610_zahranicni_jumi

Otázka č. 2. Kolik je vám let?

Graf č. 5 až 7 Věk cizinců u vybraných skupin



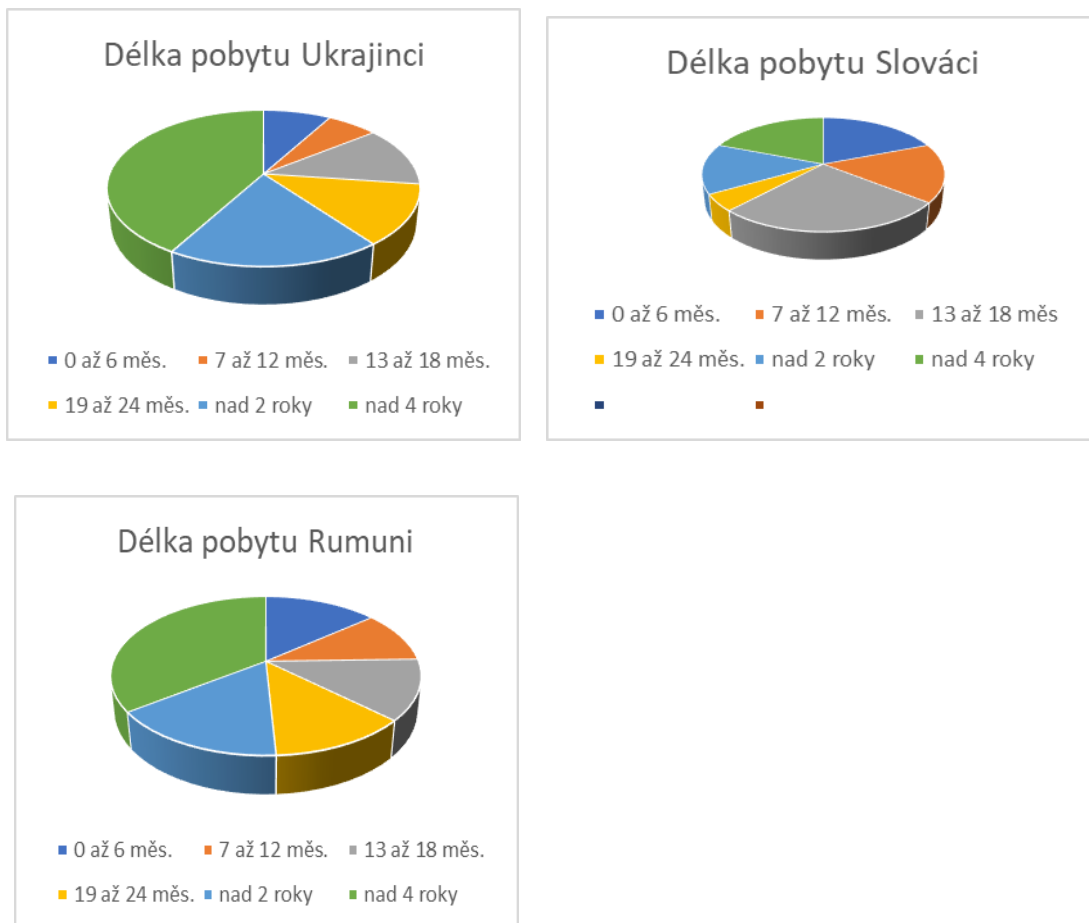
Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Rumunů bylo nejvíce (39 %) ve věkové kategorii 36-45 let, stejně tak Ukrajinců (48 %), u Slováků byl věk celkem vyrovnaný, 28 % Slováků je ve věku 18-25 let, 26 % Slováků ve věku 26-35 let a 28 % ve věku 36-45 let. Dá se obecně říci, že zde mnoho mladých Slováků i studuje a agentury práce mohou využívat pouze k příležitostným brigádám. Věková struktura u vybraného vzorku odpovídá celorepublikovému měřítku na území ČR, nejvyšší počty cizinců jsou ve věkových kategoriích 35 až 39 let a 30 až 34 let.¹¹⁴

¹¹⁴ Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. *Cizinci v České republice*. 2018. s. 53

Otázka č. 3. Jak dlouho pracujete v ČR?

Graf č. 8 až 10 Délka pracovního pobytu cizinců v ČR v počtu měsíců



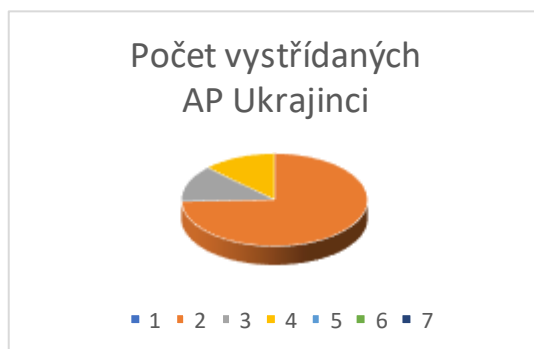
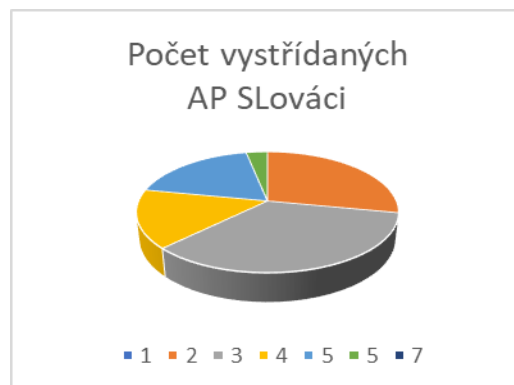
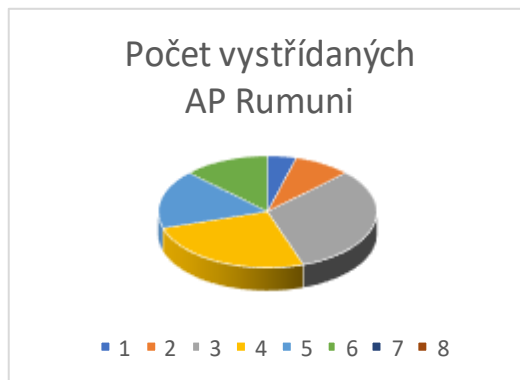
Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Dle údajů z dotazníků vyplývá, že nejdéle u nás pracují Rumuni. 58 % jich u nás pracovalo přes 19 měsíců a výše. Konkrétně 17 % nad 2 roky a 27 % nad 4 roky. U Ukrajinců byla data nižší, určitě se zde odráží skutečnost, že je AP mohli začít dočasně přidělovat k uživatelům až po zrušení zákazu přidělování v roce 2017. U Slováků 26 % zde již pracuje přes rok, 19 % přes 4 roky. Zajímavé je, že 19 % Slováků, kteří vyplnili dotazník, zde pracuje pouze půl roku. Dokazuje to, že k nám stále přijíždí mnoho nových našich sousedů za prací. Z hlediska důvodů pobytu většiny cizinců u nás, převažují i nadále ty ekonomické.

Otázka č. 4. Pracujete přes agenturu práce? Odpověděli všichni ano (100 %).

Otázka č. 5 Kolik AP už jste vystřídal během svého pracovního působení v ČR?

Graf č. 11 až 13 Počet vystřídaných AP u cizinců

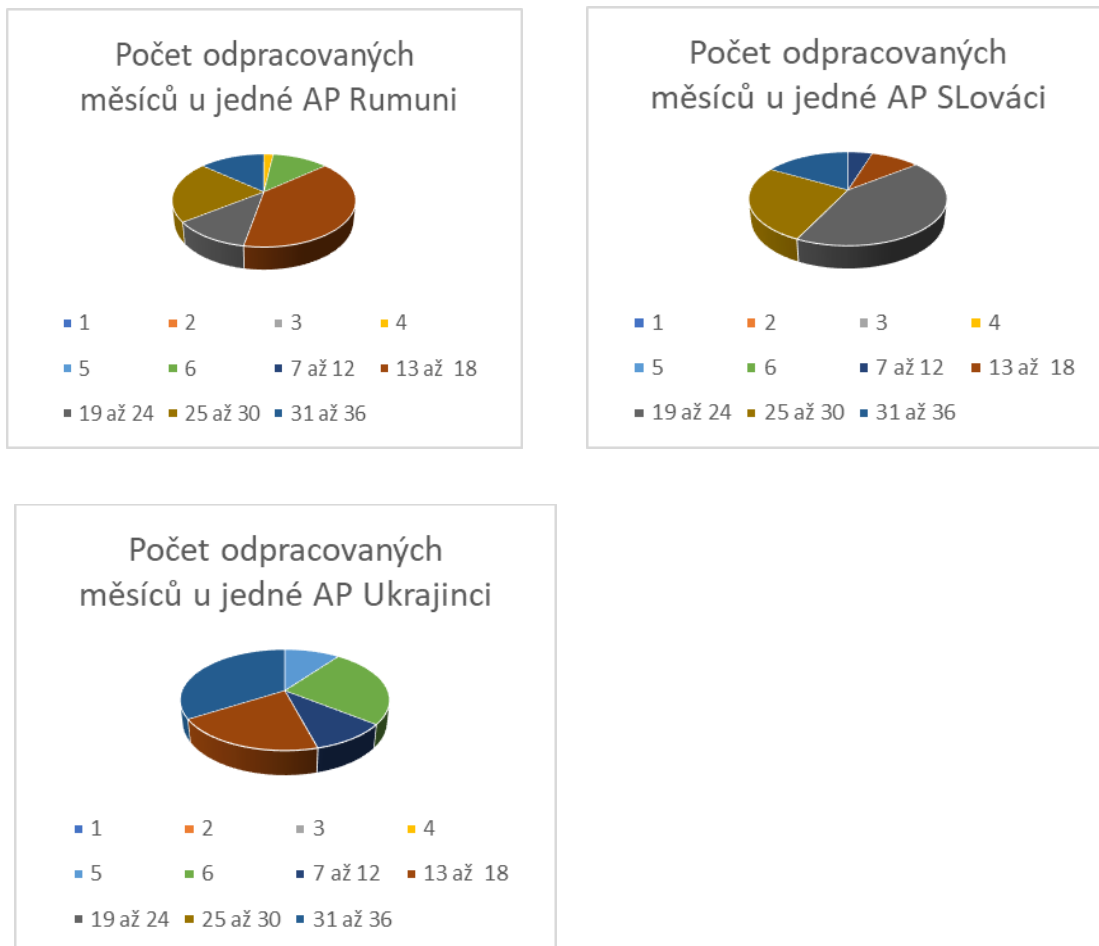


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Jako největší střídači pracovních agentur se ukázaly Rumuni. 5 AP za svůj pobyt v ČR změnilo až 15 % lidí rumunské národnosti, 23 % 4 agentury. U Ukrajinců byl počet vystřídaných AP nejmenší. Pouze u 2 agentur pracovalo 74 % Ukrajinců, u 3 agentur 12 %, a u 4 agentur práce 13 %. Slováci, jak uvidíme v následujícím grafu s popisem zkušeností s AP, nejsou spokojeni s postupem AP, přesto agentury také nestřídají. Nejčastější je změna do 3 agentur, s 5 AP má zkušenosti pouze 14 % a se 6 agenturami pod 1 % Slováků.

Otázka č. 6 Jak dlouho jste nejdéle pracoval u jedné AP?

Graf č. 14 až 16 Počet odpracovaných měsíců u jedné agentury práce.

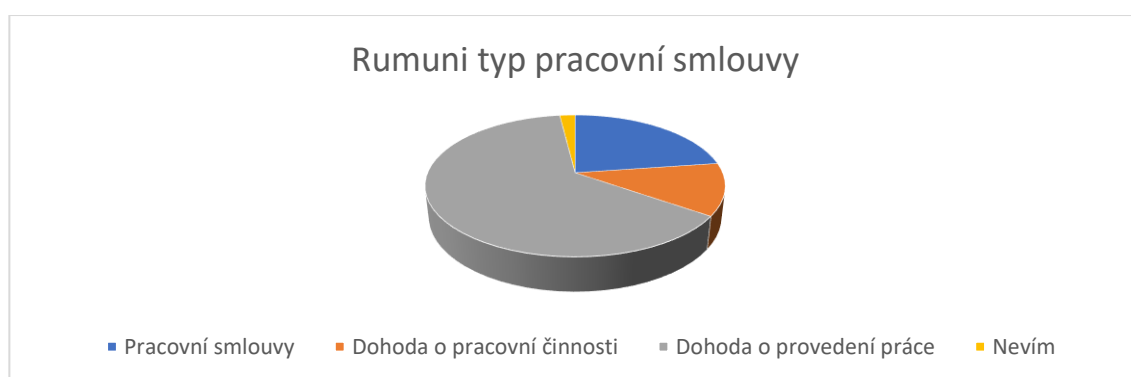
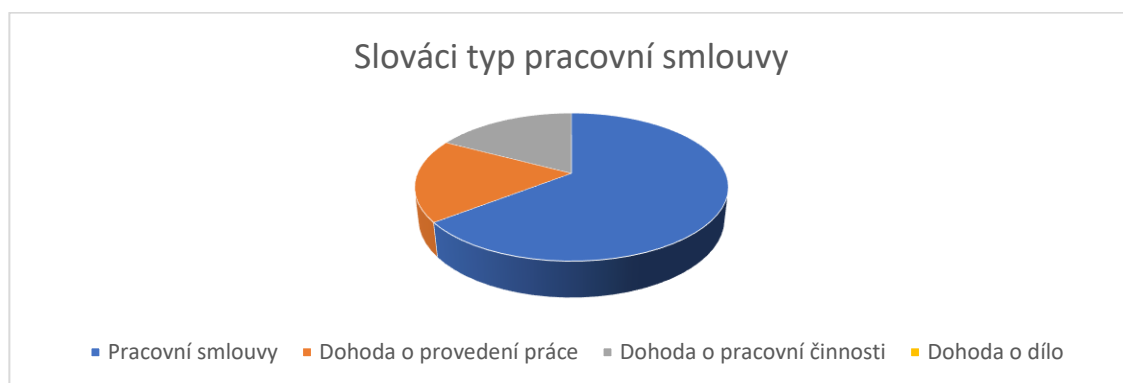


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Dle zjištěných údajů z dotazníků pracujících Rumuni u jedné AP nejvíce v období 13 až 18 měsíců (41 %). U Ukrajinců mohou být data zkreslena díky tomu, že až od roku 2017 je mohou AP přidělovat k uživateli (31 % 13 až 18 měsíců a 20 % 19 až 24 měsíců). Slováci pracovali u jedné AP (25 až 30 měsíců 27 %) a největší počet 40 % Slováků 19-24 měsíců. Přitom z výzkumu vyplývá, že nemají dobré zkušenosti s AP, přesto z dat lze vyčíst, že pracovní agentury nemění tak často.

Otázka č. 7 Pracujete přes pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, nebo máte uzavřenou smlouvu o dílo?

Graf č. 17 až 19 Typ pracovní smlouvy, který mají skupiny cizinců uzavřeny s AP



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tato otázka patří mezi nejdůležitější. Naprostá většina Rumunů (66 %) pracuje na dohodu o provedení práce, 2 Rumuni nevěděli, 16 % má řádnou pracovní smlouvu, 14 % dohodu o pracovní činnosti. Většina Slováků (69 %) má podepsanou

pracovní smlouvu, nejvíce se lze setkat s názory, že jim vadí pracovní smlouva na dobu určitou. 14 % respondentů ze Slovenska má uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, 17 % dohodu o provedení práce. U Ukrajinců 1 % respondentů vůbec nevědělo, jaký typ pracovní smlouvy mají s AP uzavřený, jinak zde je poměr vyrovnaný, (33 % pracovní smlouva, 33 % dohoda o pracovní činnosti a 33 % dohoda o provedení práce). Smlouvu o dílo neuvedl v dotaznících nikdo.

Hlavní výhodou institutu dohody o provedení práce je ze strany agentury práce snížení mzdových nákladů, neplacení sociálního ani zdravotního pojištění, dovolených, a v neposlední řadě snaha AP co nejvíce snížit celkovou cenu za zprostředkování práce, kterou účtují uživatelé. Cena za zprostředkování zaměstnanců se skládá z úhrady mzdových nákladů a **tzv. marže agentury práce**.¹¹⁵

Pro odvod sociálního a zdravotního pojištění platí, že do výdělku 10. 000 Kč za měsíc neodvádí odvody zaměstnanec ani zaměstnavatel. Dohoda o provedení práce do této výše nezakládá tedy účast zaměstnance na zdravotním ani sociálním pojištění. Ustanovení § 66 ZoZ zakazuje agenturám práce používat dohodu o provedení práce. Praxe, jak ukazují zjištěná data z dotazníkového šetření, je ale jiná. AP nastavily zvláštní režim spolupráce s uživateli, agentura zajistí uživateli brigádníky, ten s nimi uzavře následně dohodu o provedení práce.¹¹⁶

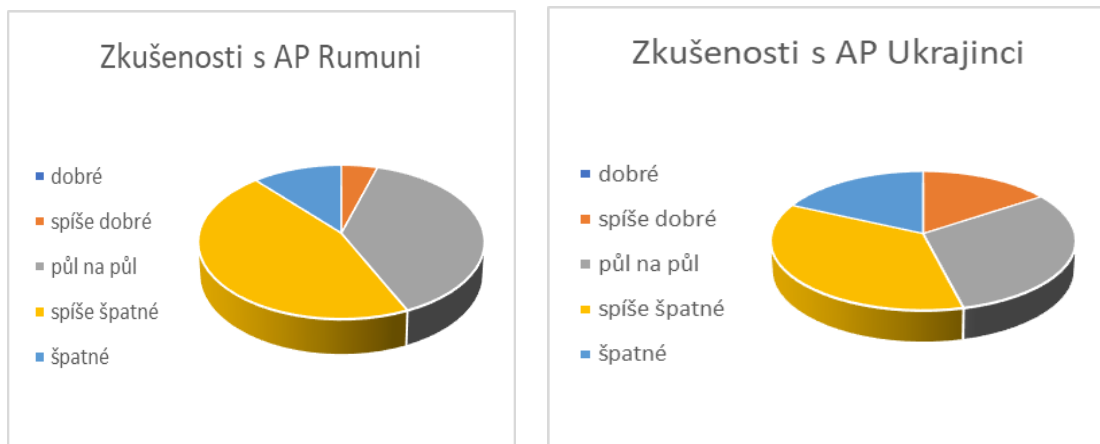
Otázka č. 8 Jaké jsou vaše zkušenosti s agenturami práce?

Zkušenosti s AP Slováci popisovali svými názory a vlastními slovy. Jednalo se o otevřený typ otázky. Odpovědi: Vadí mi, že si AP strhává provizi, vadí mi, jak s námi jednají, raději bych byl zaměstnaný jako kmenový, už se v ČR nevydělává tolik, vadí mi smlouva na dobu určitou, chci začít podnikat, s AP už nikdy, AP nás obírá, AP si strhává část naší výplaty, AP mi strhla větší část za ubytování, než měla, vadí mi způsob ukončení smlouvy, když není práce, vyhodí nás jako první. Odpovědi lze vyhodnotit jako spíše špatné zkušenosti s agenturami práce.

¹¹⁵ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 53

¹¹⁶ tamtéž. s. 53

Graf č. 20 a 21 Zkušenosti cizinců s agenturami práce

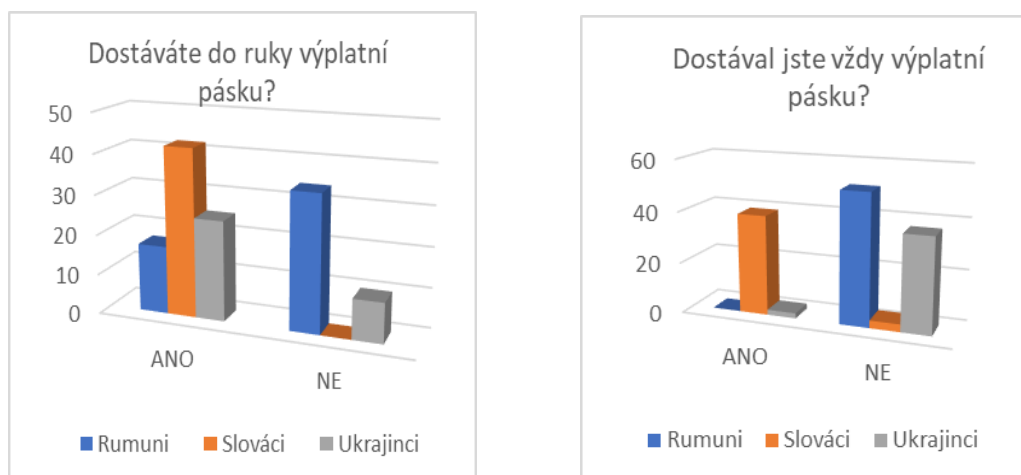


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Rumuni a Ukrajinci měli na výběr ze stupnice špatné, spíše špatné, půl na půl, dobré a spíše dobré. Většina Rumunů (39 %) hodnotila spolupráci a zkušenosti s AP jako spíše špatnou, 33,3 % Rumunů tak půl na půl a jen 0,5 % jako spíše dobrou. 15 % Ukrajinců hodnotilo zkušenosti s AP jako spíše dobré, 30 % půl na půl a 38 % spíše špatné, 17 % Ukrajinců přímo uvedlo špatné.

Otázka č. 9 a 10 Dostáváte do ruky výplatnici? Dostával jste vždy výplatnici?

Graf č. 22 a 23 Výplatní pásy agenturních zaměstnanců

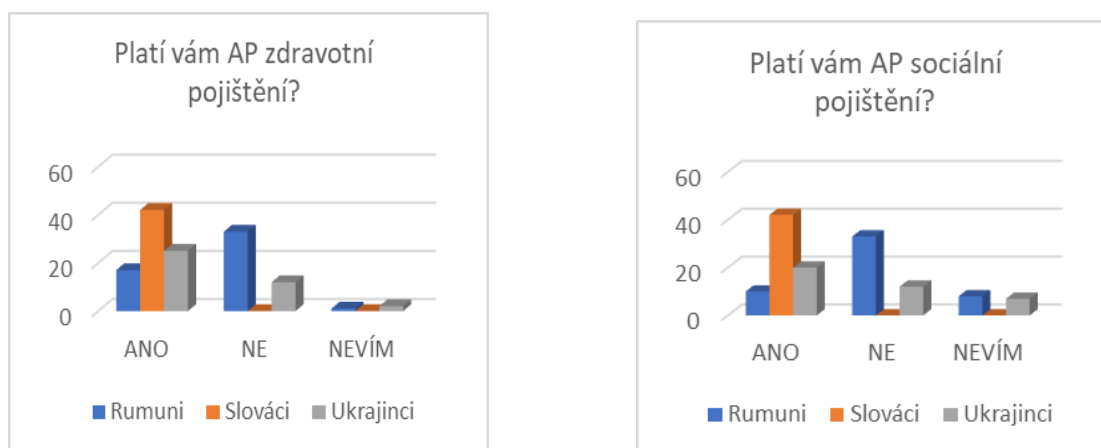


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Rumuni odpověděli že v 66 % výplatní pásku nedostávají. U Slováků je to opět 100 % situace, kdy jsou jim výplatnice předávány. U Ukrajinců je situace taková: 64 % výplatní pásku dostává, 36 % zaměstnanců ne. U otázky, zda i dříve tito cizinci výplatnice obdrželi, je už výsledek ještě méně uspokojivý. 100 % Rumunů uvedlo, že někdy pásku nedostali, až 95 % Ukrajinců pásku také nevidělo u každé výplaty a 7 % Slováků také odpovědělo, že se jim stalo, že výplatnici nedostali.

Otázka č. 11a 12 Platí vám AP zdravotní a sociální pojištění?

Graf č. 24 a 25 Srážky ze mzdy



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde je nutné uvést, že v případě výkonu závislé činnosti u uživatele sjednané na základě dohody o provedení práce, sociální a zdravotní pojištění platí zaměstnanec i zaměstnavatel, až když výdělek přesáhne 10. 000 Kč. V případě, že je měsíční příjem do 10. 000 Kč včetně, nebude uvedený pojištěnec pro účely zdravotního pojištění považován za zaměstnance. Jestliže nezačal vykonávat ještě jiné zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost, případně za něj není plátcem pojistného ani stát, je povinen hradit pojistné na zdravotní pojištění sám jako osoba bez zdanitelných příjmů. V roce 2019 je zdravotní pojištění stanoveno na 1. 803 Kč. O tom, že by měli sami si něco platit, zřejmě nevědí vůbec. V případě dohody o pracovní činnosti zakládá nově

účasť na nemocenském pojištění výdělek nad 3. 000 Kč v roce 2019, loni to bylo 2. 500 Kč.¹¹⁷

Slováci na tyto dvě otázky odpověděli všichni svorně Ano. U Rumunů i Ukrajinců je stav opět jiný. Opět vše souvisí s typem pracovní smlouvy. Pokud uzavře cizinec smlouvu typu dohoda o provedení práce, je sám proti sobě. Žádné odvody se mu nestrhávají, otázkou je, na kolik to cizinci vědí a zda jim to vadí, nebo s tím počítají. Bez odvodů se jejich mzda zvýší. 64 % Rumunů odpovědělo, že jim nestrhávají ani zdravotní pojištění ani sociální pojištění. 15 % uvedlo, že neví. Ukrajinci odpovídali o trochu lépe, 64 % je strháváno zdravotní a sociální pojištění. 17 % bohužel také uvedlo nevim.

Z osobních rozhovorů s cizinci vyplynulo, že je stále ještě velice obvyklé, že dostávají peníze tzv. na ruku. Nelze si představit cizince, který si do ČR přijede vydělat, a pracuje zde pod 10. 000 Kč, což je limit mzdy, ze které už se musí strhávat zákonné odvody. Tento limit zakládá účast na pojistném. Stejně tak při dohodách o provedení práce. Na výplatnicích agenturních zaměstnanců lze nalézt vysoké platby za minimum pracovních hodin, např. za 10 hodin mzda 3 až 4.000 Kč. Také se množí případy, kdy agentura práce vyplácí jen minimální mzdu a zbytek výplaty dostane zaměstnanec jako cestovní náhrady, ze kterých se neplatí odvody. Stát přichází o daně, a trápí i zaměstnanec, který má pak nižší důchod, nemocenskou a další sociální dávky, které se počítají z výše mzdy.¹¹⁸

Z oblasti zaměstnávání lze uvést systém několika nařízení upravující sociální zabezpečení: systém tvoří nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71, Nařízení Rady (EHS) č. 574/72.¹¹⁹

¹¹⁷ Podnikatel.cz. Kučerová, D. *Dohoda o pracovní činnosti 2019. Do částky 2999 Kč je výhodnější*. 2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-2019-do-casky-2999-kc-je-vyhodnejši/>

¹¹⁸ I dnes. Novinky. JAROŠOVÁ B. *Když ptáčka lapají, pěkně mu zpívají*. 2018. [online]. [cit. 2019-03-10] dostupné z WWW: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/agentura-prace-zprostredkovani-nabidka-zamestnavatel-zamestnanec-podvody.A181030_181352_viteze_mrs

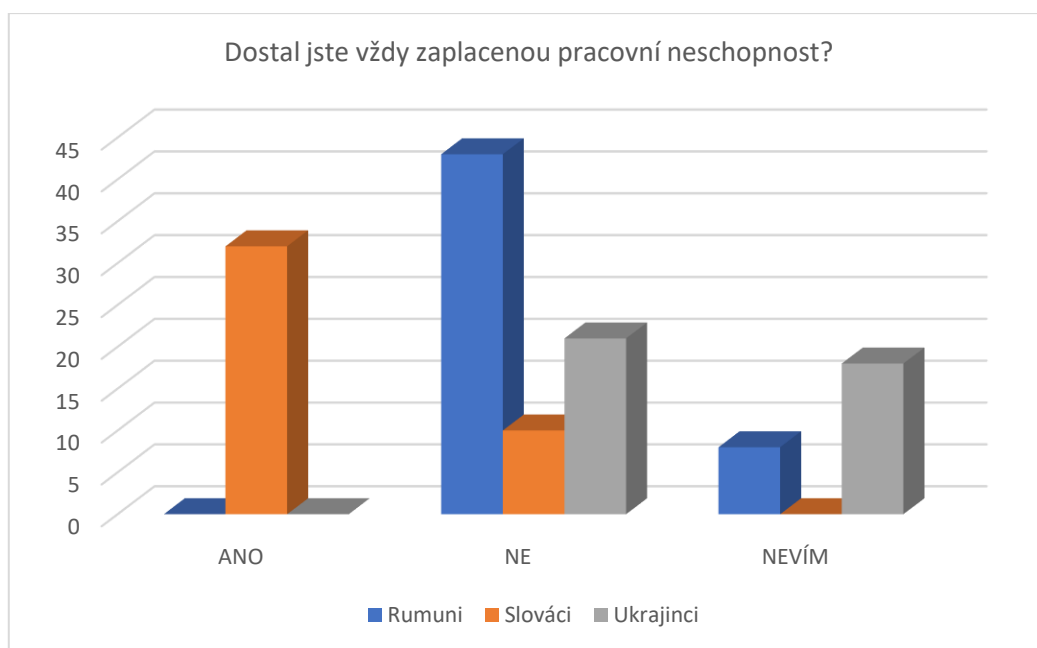
¹¹⁹ RYTÍŘOVÁ, L. TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 2012. s.19

Otázka č. 13 Už jste byl někdy nemocný? 100 % odpovědí bylo ano.

Otázka č. 14 Už jste měl někdy pracovní úraz? 80 % odpovědí bylo ano.

Otázka č. 15 Dostal jste vždy zaplacenou pracovní neschopnost?

Graf 26 Pracovní neschopnost

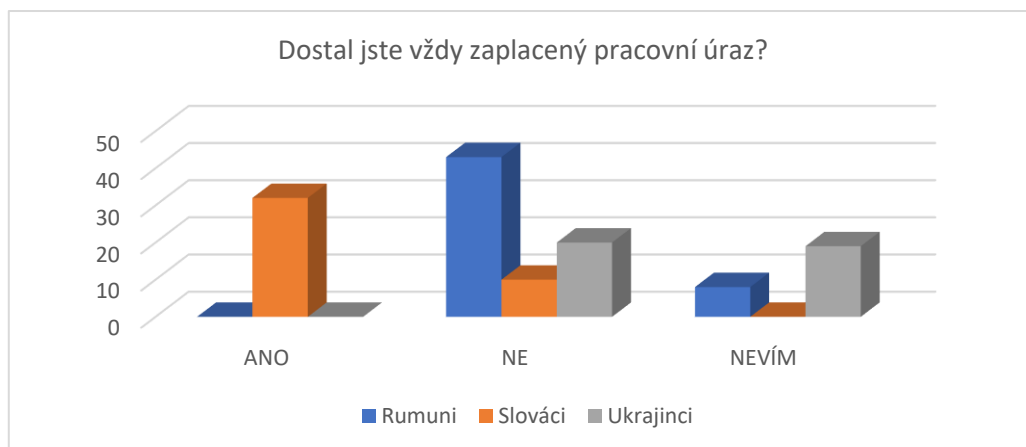


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Pracovní neschopnost nedostalo zaplaceno 85 % Rumunů, 15 % tuto informaci vůbec neví, 24 % Slováků uvedlo, že ne, 76 % Slovákům byla pracovní neschopnost proplacena. U Ukrajinců je zjištěná situace taková: 54 % nevyplacena, 46 % tuto informaci nezná. V případě, že agenturní zaměstnanci nedostávají všichni výplatní pásky, nebo v minulosti je nedostávali, tak je problém tuto informaci vůbec zjistit. Dle výše uvedených odpovědí bylo zjištěno, že většina cizinců (Rumuni např. 66 %) pracuje na dohodu o provedení práce, pak nejsou nemocensky pojištěni. Dohoda o provedení práce nezakládá účast na zdravotním pojištění. Dohoda o pracovní činnosti, kterou mají (např. Slováci 14 %) zakládá nově účast na nemocenském pojištění při výdělku nad 3. 000 Kč v roce 2019, loni to bylo 2. 500 Kč.

Otázka č. 16 Dostal jste vždy zaplacený pracovní úraz?

Graf č. 27 Pracovní úrazy



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Nehodovost u cizinců je vysoká, pracovní úrazy jsou běžné. V roce 2017 došlo k 1 408 pracovním úrazům zaměstnaných cizinců, z toho 505 Slováků, 258 Ukrajinců a 81 Rumunů.¹²⁰ Přesto některé případy nejsou ani nahlášený. Ukrajinci v dotaznících uvedli: 52 % neví, 48 % pracovní úraz nezaplacen. U Slováků jsou tradičně výsledky nejlepší, 76 % uvedlo ano, 24 % uvedlo, že ne. Rumuni 84 % uvedlo, že ne, 16 % uvedlo, že vůbec neví. Zjištěný stav je u Rumunů nejhorší. Opět platí, že pokud pracují na dohodu o provedení práce a jejich mzda nedosahuje 10. 000 Kč, tak nejsou ani zdravotně pojištěni.

Na otázku č. 17 Už jste měl dovolenou? Uvedli všichni zúčastnění, že ano (100 %)

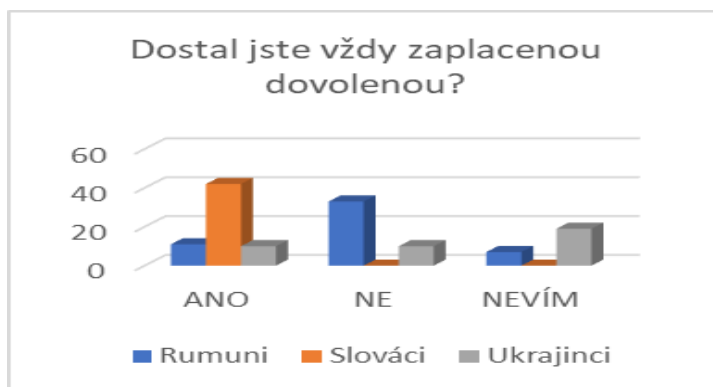
Otázka č. 18 Dostal jste vždy zaplacenou dovolenou?

Největší nedostatky byly zjištěny u Rumunů. Zaměstnanci pracující na dohodu o provedení pracovní činnosti nemají nárok na dovolenou. Pokud cizinci uzavřou dohodu o provedení práce, tak také nemají žádný nárok na dovolenou. Ve smlouvě lze dohodnout se zaměstnanci i jinak.¹²¹

¹²⁰ SÚIP Roční zprávy. 2017. [online]. [cit. 2019-03-11] Dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-daeb2e5b66a8127ff6e7c18f90d66135/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2017.pdf>

¹²¹ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 94

Graf č. 28 Zaplacená dovolená

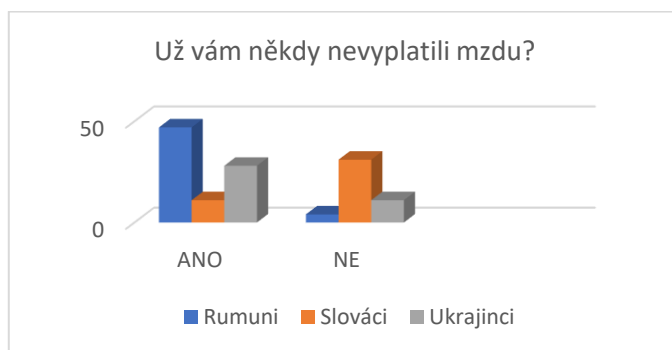


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

65 % Rumunů uvedlo, že nedostali dovolenou zaplacenou pokaždé, když ji čerpali 14 % vůbec tuto informaci nevědělo a 21 % uvedlo, že jim byla dovolená proplacena vždy, když ji čerpali. 100 % Slováků uvedlo, že jim byla čerpaná dovolená vždy uhrazena. 26 % Ukrajinců uvedlo, že ano, čerpání dovolené bylo uhrazené vždy, 25 % uvedlo, že jim nebylo čerpání dovolené zaplacené a 49 % nevědělo.

Otázka č. 19 Už vám někdy nevyplatili mzdu?

Graf č. 29 Nezaplacená mzda

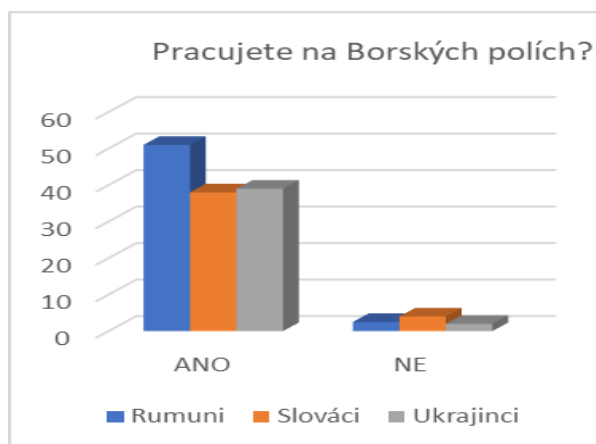


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Výsledky jsou velmi špatné, 92 % Rumunů uvedlo, že jim v minulosti nebyla vyplacena mzda, 8 % uvedlo, že se jim to nikdy nestalo. 26 % Slovákům už se také dříve stalo, že jim výplata nebyla uhrazena. Ukrajinci zjištěný stav: 72 % nevyplaceno. Nejhorší zjištěné výsledky jsou u Rumunů.

Otázka č. 20 Pracujete na Borských polích?

Graf č. 30 Práce na Borských polích



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

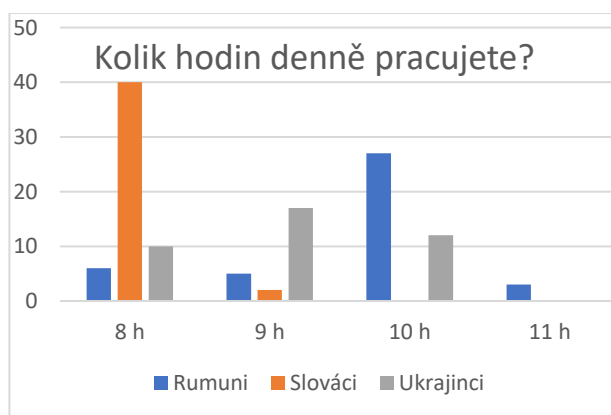
Pouze 1 % Slováků uvedlo, že nyní nepracuje na Borských polích. 99 % Slováků uvedlo, že nyní pracuje na Borských polích, 100 % Rumunů a 100 % Ukrajinců pracuje nyní na Borských polích. Na Borských polích pracuje obrovské množství cizinců evidovaných v Plzeňském kraji.

Otázka č. 21 Pracoval jste někdy na Borských polích?

U otázky 21 všichni odpověděli jednoznačně ano (100 %)

Otázka č. 22 Kolik hodin denně pracujete?

Graf č. 31 Počet hodin denně odpracovaných

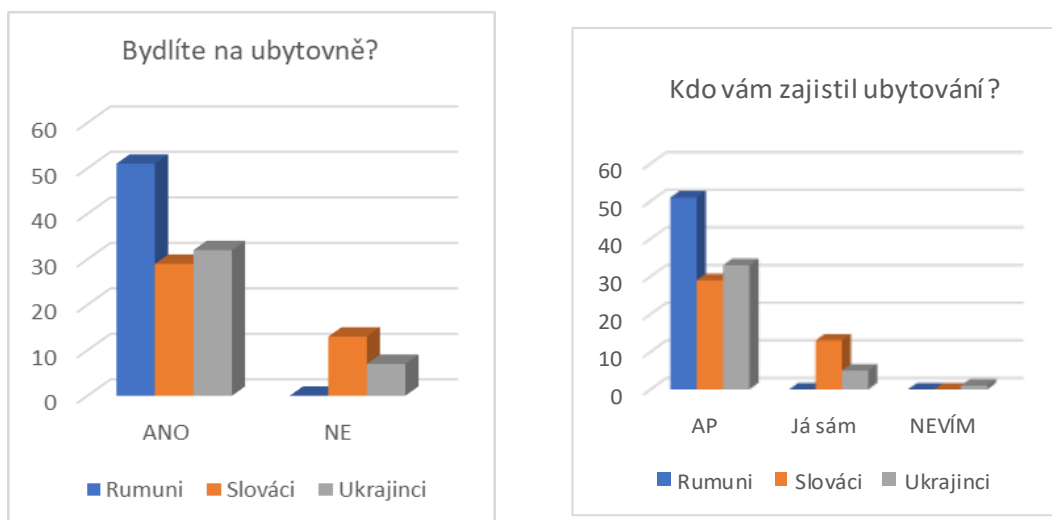


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

90 % Slováků odpovědělo, že pracují 8 hodin denně. 56 % Rumunů odpovědělo, že pracují v průměru 10 hodin denně, pod 1 % pracuje 11 hodin denně, 1 % denně 9 hodin a 42 % vykonává pracovní činnost v délce 8 hodin. Ukrajinci zjištěný stav: 46 % odpracuje 9 hodin denně, 26 % 8 hodin denně a 28 % odpracuje 10 hodin denně. Lze vyhodnotit, že Rumuni za 1 den odpracují největší počet hodin.

Otázka č. 23 a 24 Bydlíte na ubytovně a kdo vám zajistil ubytování na ubytovně?

Graf č. 32 a 33 Ubytovny

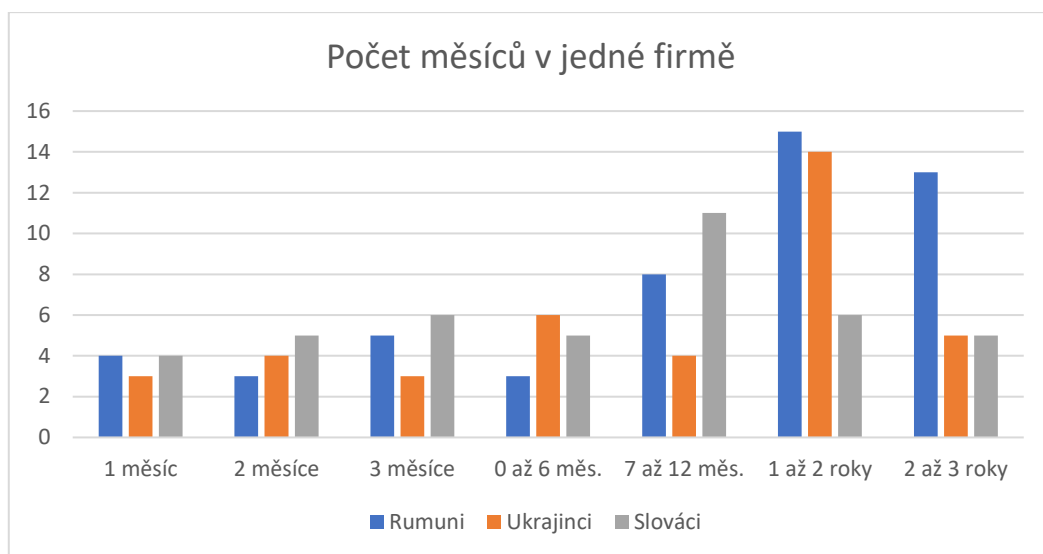


Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Na ubytovnách žije většina cizinců zaměstnaných agenturami práce. Menší část žije v pronajatých menších bytech. Dle údajů z výplatnic agentur práce strhávají každému agenturnímu zaměstnanci přímo z výplaty úhradu za ubytování, strhávají i případné platby za přítelkyně. 100 % Rumunů žije na ubytovnách, všem ubytování zajistila AP. 26 % Slováků žije mimo ubytovnu a ubytování si zajistili sami. Stejně tak 18 % Ukrajinců žije mimo ubytovny a ubytování si zajistili sami. Opět se dá říci, že menší jazyková bariéra jak mezi Ukrajinci a Čechy, je výhodou. Ukrajinci si mohou přečíst sami inzeráty a najít si vhodný pronájem sami. O Slovácích nemluvě. Podíl zaměstnance na úhradě za zajištění ubytování je uveden v dohodě způsobu úhrady za zajištění ubytování, která je součástí dohody o srážkách.

Otázka č. 25 Jak nejdéle jste byl dočasně přiřazen do jedné firmy?

Graf č. 34 Počet měsíců v jedné firmě



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Tento graf přináší důležité výsledky ohledně dočasného přidělování agenturního zaměstnance do jedné firmy (k jednomu uživateli). Lze zhodnotit, že nejdéle v jedné firmě pracovalo 29,5 % Rumunů, jednalo se o období 1 až 2 roky, 2 až 3 roky uvedlo 25,5 % Rumunů a 15,5 % uvedlo období 7 až 12 měsíců. U Ukrajinců 0 až 6 měsíců nejvíce 15 % přidělených zaměstnanců v jedné firmě, 1 až 2 roky dokonce 36 %. U Slováků bylo zjištěno dočasné přiřazení po dobu 7 až 12 měsíců 26 % a 1 až 2 roky 14 %. Nelze tedy říci, že jde o dočasnost v rámci měsíců, jak by to mělo být, ale spíše v rámci roků. Problém dočasnosti nelze podceňovat. Agenturní zaměstnanci tak přichází o možnost přejít do kmenového stavu uživatele a těžit tak zaměstnaneckých výhod.

Některé firmy dočasnost přidělení k jednomu uživateli zneužívají, přidělují jednoho zaměstnance k jedné firmě i opakovaně, dle vlastních zjištění není výjimkou, když jde o přidělení v rámci několika let. Na Slovensku už jsou v ochraně agenturních zaměstnanců naštěstí dále, dne 20.3. 2013 byl přijat zákon, který doplňuje zákon č. 5/2004, o službách zaměstnanosti, kde je definováno, že o dočasné přidělení se nejedná v případě, kdy se uživatel a AP opakovaně po dobu 24 měsíců, které na sebe navazují,

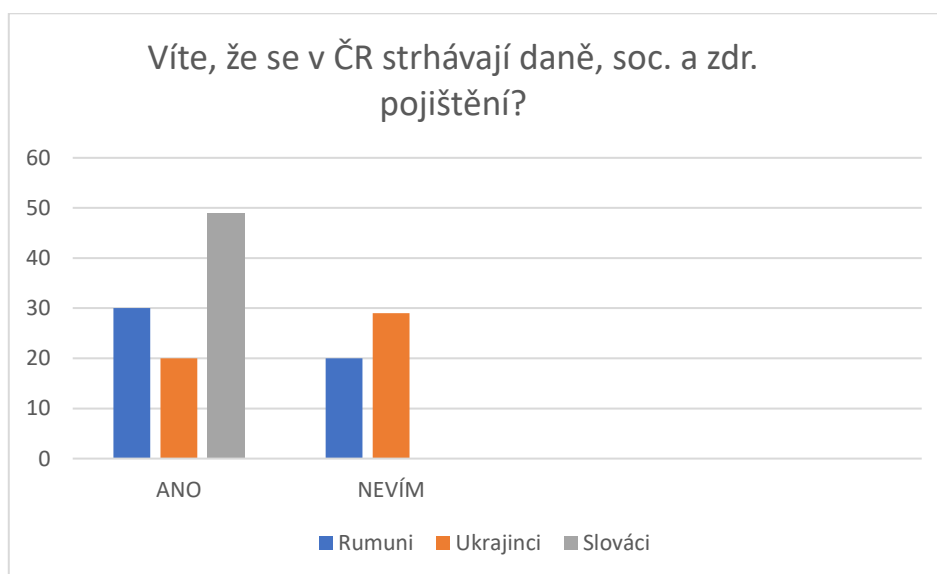
více než pětkrát dohodli na prodloužení dočasného přidělení toho samého zaměstnance k uživateli. Pracovní poměr mezi AP a agenturním zaměstnancem poté zaniká a z agenturního zaměstnance se stává kmenový zaměstnanec.¹²²

Agentur práce bylo ke dni 31. 12. 2017 evidováno celkem 1 938,¹²³ z toho vyplývá, že mezi agenturami existuje konkurenční boj, a že se o agenturní zaměstnance nabízením různých výhod přetahují.

Otázka č. 26 Víte, že se v ČR ze mzdy strhávají daně, sociální a zdravotní pojištění?

Jako poslední jsou uvedeny obzvlášť důležité otázky, díky kterým lze tvrdit, že dvě zkoumané skupiny cizinců ve velké míře nejsou seznámeny s obsahem svých práv a povinností v pracovních smlouvách a že nerozumí ani české legislativě v oblasti zaměstnávání cizinců.

Graf č. 35 Znalosti agenturních zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

¹²² PICHRT, J. a kol. 2013. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech* s.144

¹²³ Portál MPSV Ročenka. 2018. [online]. [cit. 2019-01-12] Dostupné z WWW:

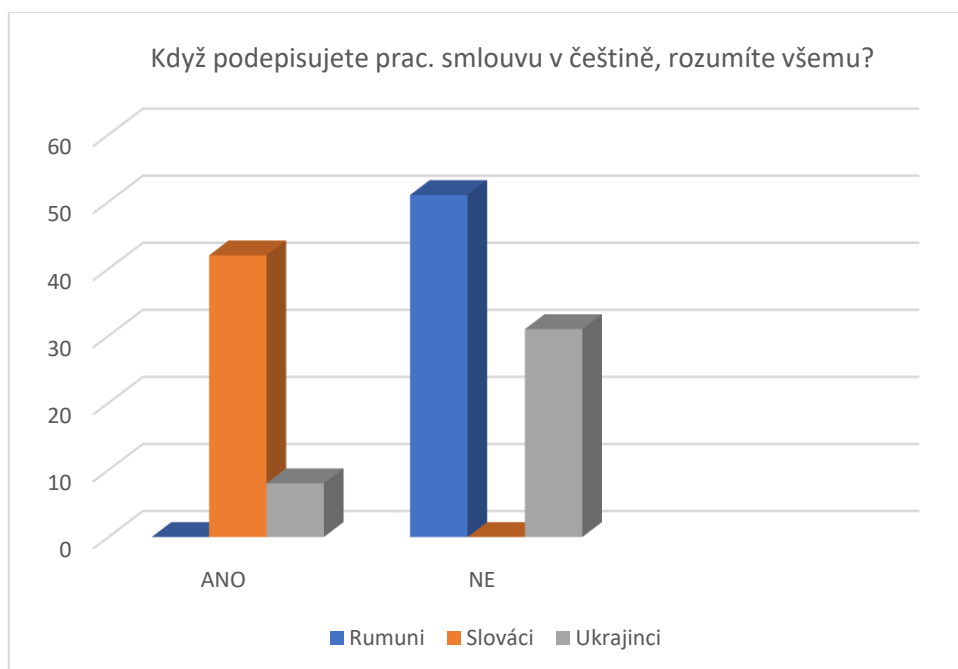
<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx.cit>.

Slováci na tuto otázku svorně odpověděli ano (100 %), Rumuni 53 % ví, že se v Česku z výplaty strhávají určité srážky (sociální a zdravotní pojištění), 47 % uvedlo, že neví. 49 % Ukrajinců uvedlo ano, víme, že se strhávají srážky na sociální a zdravotní pojištění, 51 % uvedlo opak. Z osobních rozhovorů s cizinci navíc vyplynulo, že existují v podstatě dvě skupiny cizinců, ti, kteří si zde chtějí pouze vydělat a vrátit se do své vlasti a ti, co zde plánují zůstat. Tato skupina cizinců poté zjistí problémy, které přináší např. neúčast na zdravotním pojištění nebo uzavírání pracovních smluv nebo dohod na dobu určitou. Ti se setkají i s tím, že nemohou získat hypoteční spoření.

Skupina cizinců, která si chce jen vydělat nemá zájem o jakékoliv srážky na úkor mzdy, dá se s jistotou říci, že vědí, že je lepší uzavřít s AP dohodu o provedení práce, nevykazovat žádné pracovní výkazy a neodvádět žádné odvody státu. U Rumunů se lze setkat i s názory, že už se v Česku nedá vydělat tolik jako dříve, že už kontrol na nelegální zaměstnávání je v poslední době moc.

Otázka č. 27 Když podepisujete pracovní smlouvu v češtině, rozumíte všemu?

Graf č. 36 Znalost češtiny



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Srozumění s údaji v pracovní smlouvě, když je v češtině uvedlo 100 % Slováků. Žádný z Rumunů nevedl, ano rozumím všemu, 100 % odpovědí bylo ne, u Ukrajinců jsou zjištěna tyto data 79 % nerozumí všemu, 21 % ano, rozumím všemu. Největší nedostatek opět zjištěný u Rumunů. Je ovšem pravda, že ve větších AP už se lze setkat i s překladem pracovních smluv. Pro představu naprosto odlišné formy jazyka v příloze č. 6 je přiložena pracovní smlouva v rumunském jazyce.

Otázka č. 28 Víte, že máte mít stejná pracovní práva a podmínky, jako zaměstnanec, který je kmenový, tzn. že má pracovní smlouvu uzavřenou se zaměstnavatelem, u kterého přímo pracuje (není přes agenturu práce), a měli byste mít ze zákona i srovnatelnou odměnu za práci?

Další z nejdůležitějších otázek. Odpovědi přímo ukazují na neznalost práv cizinců v pracovněprávní oblasti. Odpovědi na tuto otázku byly jednoznačné. Slováci 100 % ano, Rumuni 100 % nevím, a Ukrajinci 100 % nevím. Lze tvrdit, že jen Slováci znají svá práva mnohem lépe než ostatní skupiny cizinců, důvod lze spatřovat opět v minimální jazykové bariéře a víceméně stejné úrovni Slovenska a Česka v pracovněprávní oblasti.

4.3 Analýza dokumentace z agentury práce

4.3.1 Rámcová dohoda

Subjekty agenturního zaměstnávání, mezi které patří uživatel a agentura práce (v praxi je běžně uživatel označován jako klient, nebo firma), mezi sebou uzavírají **Rámcovou dohodu o spolupráci při agenturním zaměstnávání**. Tu zákon nenařizuje, ani nedefinuje, jde o obchodní smlouvu. Rámcová dohoda v praxi obsahuje zejména **výši provize (odměny)**, kterou uživatel zaplatí AP za služby.¹²⁴ Pokud se mezi uživatelem a AP sepisuje jen jedna smlouva, nemusí být označena jako rámcová, běžně se používá **Dohoda o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce** (dále jen Dohoda)¹²⁵.

Ve smlouvě jsou identifikovány subjekty: uživatel a AP. V úvodním ustanovení je důležité prohlášení, že AP získala povolení MV ČR. AP také prohlašuje, že má sjednané povinné pojištění pro případ úpadku. Předmětem dohody je závazek AP zajistit a přidělit k výkonu práce u uživatele níže specifikované zaměstnance. Mezi práva a povinnosti AP např. patří prohlášení, že přiděluje bezúhonné a zdravotně způsobilé zaměstnance. Agentura se zavazuje zajistit, že si zaměstnanec bude sám vyplňovat evidenci práce u uživatele, v tzv. výkazu. AP má právo zkontrolovat své zaměstnance u uživatele. Dále je povinností AP dodržovat veškeré právní předpisy týkající se agenturního zaměstnávání.

Mezi povinnosti uživatele patří následující:

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance AP k výkonu práce u uživatele ukládat tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, dávat mu k tomu účelu pokyny, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel však nemůže vůči zaměstnanci činit právní úkony jménem AP.

Uživatel zajistí informování svých stávajících i všech nových zaměstnanců při náboru, (v souvislosti s novelou § 307 ZoZ), o tom, že je zakázáno, aby zaměstnanec

¹²⁴ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. s. 45

¹²⁵ JOKLOVÁ, K. RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 2009. s. 77

agentury práce byl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán na základě pracovní smlouvy, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Za porušení tohoto ustanovení je pokuta až do 1. 000. 000 Kč.

Důležité je ustanovení o podmínkách odměňování AP. Za řádné plnění závazků AP plynoucích z příslušné Dohody náleží agentuře odměna. Smluvní strany se dohodly, že uživatel uhradí AP odměnu za dobu trvání této Dohody, ve kterém přidělený zaměstnanec vykonával práci u uživatele v souladu s příslušnou Dohodou, a to ve výši stanovené jako součet součinu hodinové hrubé mzdy zaměstnance a určeného koeficientu (zahrnuje celkové odvody za zaměstnavatele) a hodinové marže agentury.

Hodinovou hrubou nástupní mzdou se pro účely této smlouvy rozumí hodinová mzda zaměstnance před všemi srážkami daní, sociálního a zdravotního pojištění a veškerými dalšími odvody. Ve smlouvě bývají ustanovení týkající se způsobu a četnosti vyfakturování. V dalších ustanoveních nalezneme pravidla mlčenlivosti a smluvní pokuty.

Nedílnou součástí této rámcové dohody jsou následující přílohy: Výpis z obchodního rejstříku Agentury; Výpis z obchodního rejstříku uživatele, Seznam provozoven, Podmínky odměňování přiděleného zaměstnance, Vzor výkazu o odpracované době, Pravidla a standardy pro brigádníky.

Agentura práce po uzavření rámcové smlouvy s uživatelem uzavírá další dílčí smlouvy týkající se již přidělení konkrétního zaměstnance. V okamžiku, kdy vznikne poptávka po novém pracovníkovi u uživatele, kterou se rozhodne pokrýt agenturním zaměstnancem, vyšle AP zaměstnance na základě jednostranného písemného pokynu, (náležitosti jsou stanoveny v § 309 zákoníku práce). Nejčastější je praxe taková, že agentura s konkrétním zaměstnancem uzavírá pracovní smlouvu až na základě poptávky současně s vystavením pokynu k přidělení.

Dílčí dohoda neboli individuální je sepisována častěji. Mění se hlavně počty a údaje o dočasně přidělených zaměstnancích. Je uzavřena podle § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů a § 308 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Důležité jsou ustanovení dílčí dohody, týkající se mzdových podmínek. Dle rozhovoru s pracovníkem agentury práce jsou pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance klienta, tj. zaměstnance, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělení zaměstnanci, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, následující: 20. 000 Kč hrubá mzda, až 2. 350 Kč docházkový bonus, 0-21 % výkonnostní bonus z hrubé mzdy. V naprosté většině případů jde o výši odměny u stanoveného druhu práce: operátor výroby či pomocný dělník.

Pro příklad lze uvést jednotlivé příklady příplatků:

- příplatek za práci přesčas v Po-Pá25 % průměrného výdělku
- příplatek za práci přesčas v So a Ne.....50 % průměrného výdělku (obsahuje i zákonný příplatek 10 %)
- příplatek za práci ve svátek-nejméně.....100 % průměrného výdělku
- příplatek za práci v odpolední směně7,50 Kč / hod.
- příplatek za práci v sobotu, neděli při pravidelné směně...10 % průměrného výdělku
- příplatek za práci přesčas ve svátek.....100 % průměrného výdělku
- příplatek za noční práci10 % průměrného výdělku.

Součástí dílčí dohody je vždy příloha Seznam přidělených zaměstnanců.

Tabulka č. 2 Seznam přidělených zaměstnanců

SEZNAM PŘIDĚLENÝCH ZAMĚSTNANCŮ
(povinné údaje ve smyslu § 308 odst. 1 písm. a), b), c), d) a e) zákoníku práce)

Jméno, příjmení, občanství, datum narození a bydliště zaměstnance	Druh práce	Požadavky na odbornou, popř. zdravotní způsobilost zaměstnance	Místo výkonu práce	Doba výkonu práce	Den nástupu k výkonu práce
	Operátor výroby	ANO			

Zdroj: Vlastní zpracování, součást dílčí smlouvy agentury práce

AP uživatelům fakturují svou hodinou marži, nebo se v praxi používá koeficient dle dohodnuté výše. Koeficient se vynásobí hrubou mzdou agenturního zaměstnance, ve většině smluv jde o mzdu operátora výroby, ten má stanoveno 20 tisíc Kč.

Dle zjištěných údajů od pracovníka agentury práce, AP nabízí uživatelům tyto služby: Na základě dohody o pracovní činnosti najdou uživatelé brigádníky. Garantují tak uživatelům vykrývání nemocí, absencí, sezónních výkyvů a dovolených kmenových zaměstnanců. Za tuto službu požadují provizi po uživateli, jak již bylo v práci vícekrát zmíněno. Vypočítává se dle hodinové sazby dle srovnatelných podmínek kmenového zaměstnance. Dále agentura práce vyhledává kandidáty pro kvalifikované pozice přímo do kmenového stavu uživatele, tomu se říká Permanent Placement, za to požaduje také provizi.

Nejčastěji agentura práce dočasně přiděluje pracovníka k uživateli po dobu jednoho roku s možností dočasného přidělení. Nebo se AP a uživatel rovnou dohodnou na způsobu Try and Hire, kdy jde o dočasné přidělení na zkušební dobu přes AP s přestupem do kmenového stavu k uživateli po 3 měsících.

Součástí dohody o stanovení ceny mezi AP a uživateli je často v příloze konkrétní cenová / fakturační sazba, která je vypočtena na základě nastaveného koeficientu a násobena hodinovou odměnou zaměstnance. Hodinová odměna dočasně přiděleného zaměstnance je v rozmezí 100 až 150 Kč pro pozici operátor výroby. Co

do koeficientu běžně AP zahrnují lze nalézt na internetu ve vzorech rámcových i dílčích smluv.¹²⁶

Koeficient zahrnuje: - hodinová odměna zaměstnance včetně zákonných odvodů,

- odměny za práci o svátcích apod., nábor zaměstnanců,
- úrazové pojištění, pojištění proti úpadku agentury,
- zajištění a náklady pracovně lékařských prohlídek
- zajištění vystavení ID karty,
- zajištění vstupního bezpečnostní školení,
- zajištění přihlášení na školení – vstupní, bezpečností, provozní,
- zajištění pracovně právních dokumentů,
- hlídání platnosti povinných školení a lékařských prohlídek,
- plánování směn, měsíční, týdenní, denní,
- zpracování podkladů pro mzdy, kompletní zpracování mezd
- roční zúčtování daně zaměstnanců,

Vše výše uvedené je v přepočtu na jednoho agenturního pracovníka.

Koeficient nezahrnuje: Identifikační kartu 250,- Kč, náklad na vstupní bezpečnostní školení (352,- Kč/os.), školení na nebezpečné zboží, provozní školení na pracovišti uživatele, pracovní oděv, ochranné pomůcky.¹²⁷

Mezi náklady agentury práce patří často i hromadná doprava větší části agenturních zaměstnanců, někdy je AP vozí mikrobusem, autobusem do práce i z práce. Tento náklad je vždy na domluvě mezi uživatelem a AP, v praxi je běžné, že i uživatel se na dopravě podílí. Co se týče zaměstnanců agentury práce, tak AP zaměstnává několik tlumočnicků, několik koordinátorů, účetních, také mzdové účetní,

¹²⁶ Hlídač státu.cz Vzory smluv. 2018 [online]. [cit. 2019-03-18] Dostupné z WWW: <https://www.hlidacstatu.cz/smlouvy>

¹²⁷ Hlídač státu.cz Vzory smluv. 2018 [online]. [cit. 2019-03-18] Dostupné z WWW: <https://www.hlidacstatu.cz/smlouvy>

ekonomy a dispečery. Koordinátor má na starosti DPZ, dočasně přidělené zaměstnance. Stará se v podstatě o vše. Zajišťuje i ubytování, a hlavně hned druhý den po hromadném příjezdu pracovníků z ciziny zajišťuje testování nových zaměstnanců. Testování se skládá z jednoduchých manuálních úkonů a základů matematiky. Ovšem zcela běžně se stává, že někdo testy neprojde, poté už se o něho AP nepostarává.

AP uživatelé garantují splnění všech požadavků na zaměstnance, zajišťují výpisy z rejstříku trestů, potravinářské průkazy, zdravotní prohlídky i pracovní smlouvy. Z hlediska uživatele jde hlavně o úsporu času a prostředků, a především nevyplácí uživatelé žádné odstupné při ukončení pracovního poměru.

4.3.2 Pracovní smlouvy

Ve zkoumané agentuře práce byla umožněna analýza pracovní smlouvy, bohužel dohoda o provedení práce nikoliv. Jednalo se o velkou a legální agenturu práce. Přesto z rozhovoru s pracovníkem agentury práce vyplynulo, že dohodu o provedení práce používají, jako důkaz slouží i některé výplatní pásky (příloha č. 8) dodané agenturními zaměstnanci. Zde se v podstatě jedná o zjištěné nelegální zaměstnávání.

Pracovní smlouva (v příloze č. 5 je v češtině, v příloze č. 6 i v rumunštině). Pracovní poměr agenturního zaměstnance je stejný jako u kmenového zaměstnance, existuje jen jedna jediná výjimka, a to dle ustanovení §39 odst. 6 ZP časově neomezená možnost opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. V běžném pracovním poměru je to možné jen po dobu 2 let.¹²⁸ Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pracovní smlouva musí obsahovat identifikaci agentury práce, identifikaci zaměstnance, druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.¹²⁹ Jedno vyhotovení pracovní smlouvy se dává i zaměstnanci. Pracovní smlouva by měla obsahovat ustanovení o právech a povinnostech, které vyplývají z uzavřeného pracovního poměru.

¹²⁸ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi* 2011. s. 49

¹²⁹ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 2013. s. 96

Stanoví se den nástupu do práce a ten je zároveň dnem vzniku pracovního poměru, smluvní strany se dohodnou na zkušební době v délce 3 měsíců, která začíná běžet dnem vzniku pracovního poměru Z pohledu AP je nejvíce efektivní způsob ukončení pracovního poměru stanovit přímo jako den ukončení dočasného přidělení.¹³⁰ Pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou, a to do doby ukončení prací vykonávaných zaměstnancem u prvního uživatele (v závislosti na objednávkách uživatelského zaměstnavatele), ke kterému bude dočasně přidělen po vzniku pracovního poměru, maximálně však na dobu 3 let, při splnění podmínek stanovených v § 309 odst. 6 zákoníku práce. Přílohy tvoří: písemný pokyn, mzdový výměr a náplň práce.

Písemný pokyn (součástí Přílohy č. 5) zaměstnavatele o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u Uživatelského zaměstnavatele ve smyslu § 309 odst. 2 ZP: Zaměstnavatel tímto v souladu s pracovní smlouvou dočasně přiděluje zaměstnance k výkonu práce u uživatelského zaměstnavatele, a to za následujících podmínek: musí být identifikována firma a sídlo uživatele, den vzniku dočasného přidělení zaměstnance, období dočasného přidělení¹³¹, maximálně na dobu jednoho roku, možnost prodloužení dočasného přidělení zaměstnance u uživatelského zaměstnavatele je možné v souladu s § 309 odst. 6 ZP. Písemný pokyn stanovuje druh práce, místo výkonu práce a mzdové podmínky. Důležité jsou podmínky jednostranného ukončení výkonu práce v souladu s § 308 odst. 1 písm. g) ZP a ustanovení vedoucího u uživatele.¹³²

Mezi ustanovení náplně práce patří název a popis pracovní pozice: Lze uvést na příkladu operátor výroby, mezi jeho popis pracovní pozice patří např.:

- navrhuje, vyrábí a dodává šest hlavních automobilových modulů: sedadla, kokpity, dveře, vnitřní protihlukové obložení, přední části karoserií a výfukové systémy,
- obsluhuje automatické nebo poloautomatické montážní linky,
- udržuje stroje a pracoviště v čistotě, je zodpovědný za kvalitu odvedené práce,

¹³⁰ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi* 2011. s. 50

¹³¹ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi* 2011 s. 55

¹³² JOKLOVÁ, K. RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 2009. s. 77

- dodržuje bezpečnostní normy a používání ochranných pracovních pomůcek,
- pracuje ve 1,2,3 směnném či nepřetržitém provozu.

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jedno vyhotovení musí vždy obdržet zaměstnanec. Musí obsahovat sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Dle ustanovení § 76 odst. 3 ZP je stanoven rozsah práce na polovinu stanovené týdenní doby (maximálně 20 hodin týdně), je tedy možno ji uzavřít až na poloviční pracovní úvazek. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Zaměstnanci pracující na dohodu o provedení pracovní činnosti nemají nárok na dovolenou. Pro AP nabízí ještě jednu výhodu, a to jednodušší ukončení pracovního poměru, AP nemusí udávat žádný důvod a pracovní poměr končí dle výpovědní doby, která je jen 15 dní.¹³³ Jestli je tato varianta výhodná i ze strany agenturních zaměstnanců se dá polemizovat. Tato dohoda by se správně měla sjednávat jako zaměstnání malého rozsahu.

V roce 2018 vznikala z důvodu práce uzavřené na dohodu o pracovní činnosti účast na nemocenském pojištění, když byla hrubá měsíční odměna 2. 500 korun a více. V roce 2019 vzniká při měsíční odměně 3. 000 korun a více. Když bude výplata méně, tak se z hrubé odměny nebude platit sociální pojištění ani zdravotní.¹³⁴ V praxi agentur práce je dohoda o pracovní činnosti využívána pro krátkodobější zaměstnávání brigádníků, a to hlavně o prázdninách a vždy na dobu určitou. Tento druh smlouvy patří mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Patří sem ještě dohoda o provedení práce. Ani jedna neposkytuje takovou ochranu pracovních a mzdových podmínek jako pracovní smlouva.

¹³³ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi* 2011. s. 51

¹³⁴ E15 Finexpert.cz. Gola, P. *Dohoda o pracovní činnosti: Příští rok bude výhodnější.2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pristi-rok-bude-vyhodnejši-1353504>*

Dohoda o provedení práce musí být také uzavřena písemně. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle § 75 zákoníku práce větší než 300 hodin v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele.

Sociální a zdravotní pojištění neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel, pokud výdělek nepřesáhne 10. 000 Kč. V případě, že je měsíční příjem do 10, 000 Kč včetně, nebude uvedený pojištěnec pro účely zdravotního pojištění považován za zaměstnance. Jestliže nezačal vykonávat ještě jiné zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost, případně za něj není plátcem pojistného ani stát, je povinen hradit pojistné na zdravotní pojištění sám jako osoba bez zdanitelných příjmů. V roce 2019 je zdravotní pojištění stanoveno na 1. 803 Kč.

Hlavní výhodou institutu dohody o provedení práce ze strany agentur práce je snížení mzdových nákladů, neplacení sociálního ani zdravotního pojištění, dovolených, a v neposlední řadě snaha AP co nejvíce snížit celkovou cenu za zprostředkování práce, kterou účtují uživatelé. Cena za zprostředkování zaměstnanců se skládá z úhrady mzdových nákladů a tzv. marže agentury práce.¹³⁵

V průběhu práce byly objeveny nové problémy, týkající se hrubého porušování zákona ze strany agentur práce ohledně srážek ze mzdy. Po agenturních zaměstnancích je rovnou při nástupu požadován podpis dohody o srážkách. Státní úřad inspekce práce se ve svých kontrolách s touto praxí setkal také a označuje ji za nešvar.¹³⁶ Zaměstnanci se poté velmi těžko brání srážkám, se kterými souhlasili dopředu.

¹³⁵ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi* 2011. s. 53

¹³⁶SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017* [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>. s. 32

Příklady srážek a bonusů při výpočtech mezd:

Na níže uvedeném příkladu (Tabulka č. 3) je vidět, když zaměstnanec chodí do práce včas a vykonává svoji práci dobře, jsou zde příplatky za noc, za sobotu a neděli, bonus za kvalitu, za osobní ohodnocení, za přítomnost, bonus HRE (jednotlivé bonusy jsou různé, záleží vždy na firmě, co zaplatí a jde také o způsob vyrovnávání na základě srovnatelných podmínek agenturního a kmenového zaměstnance). Docházkový bonus je až 84 Kč za den v práci, může jít až o 1. 734 Kč za měsíc. Ze srážek se zde objeví pouze srážky na ubytovnu (Příloha č. 8 Výplatnice agenturních zaměstnanců).

Tabulka č. 3 Výpočet mzdy

2018/5		Osobní číslo:	Jméno:	Bydliště:					
PP: HLAVNÍ	FPD Dny: 24	FPD hod: 180	Odprac. Dny 20	Odprac. Hod. 180	Zůstat. Dov. 23	Sleva na dani 2070			
Mzdové složky					Srážky				
Měsíční plat	20000	150	16667		Srážky ubytovna				1500
Příplatek za noc 10%	17,53	60	1052						
Příplatek za SO a NE 10%	17,53	15	263			Dny	Hod.	Celkem	
Příplatek odpol. Směna 7,50 Kč	7,5	37,5	281		Neplacené volno	1	7,5	0	
Bonus za kvalitu	0	0	833		Neplacené volno	1	7,5	0	
Bonus HSE	0	0	333						
Bonus osobní ohodnocení	0	0	1667						
Bonus za přítomnost	0	0	2350						
Svátek náhrada mes.mzda	20000	15	1667						
Hrubá mzda celkem			25113		K výplatě				17864
Zákonné srážky		Základ	Částka						
Sociální pojištění		25113	1633						
Zdravotní pojištění		25113	1131						
Daň zálohová		33652	5055						
Sleva na dani			2070						
Čistý příjem			19364						

Zdroj: výplatnice agenturních zaměstnanců, vlastní zpracování

Lze zjistit zajímavý fakt, že se zde diskriminace žen a mužů, tak typická ve výši příjmů neprojevuje, hrubá mzda všech zaměstnanců je ve většině doložených případů stejná, jde o nejčastěji používaný druh práce: operátor výroby, nebo pomocný dělník.

Tabulka č. 4 Výpočet mzdy

2018/5		Osobní číslo:	Jméno:	Bydliště:					
PP: HLAVNÍ	FPD Dny:22	FPD Hod.165	Odprac. Dny 8	Odprac. hod. 60	Zůstat. Dov. 0	Sleva na dani 2070			
Mzdové složky					Srážky				
Měsíční plat	21000	60	7636		Srážky ubytovna				2400
Příplatek za noc 10%	13,86	30	416		Srážky LP				600
Příplatek za SO a NE 10%	13,86	7,5	104		Srážky OOPP				1500
Příplatek odpol. Směna 7,50 Kč	7,5	7,5	56		Srrážky čipová karta				250
Bonus za kvalitu	0	0	0		Záloha řádná				1000
Bonus HSE	0	0	0						
Bonus osobní ohodnocení	0	0	0				Dny	Hod.	Celkem
Bonus za přítomnost	0	0	0		Neomluvená absence		4	30	0
Svátek náhrada mes.mzda	21000	15	1909		Neomluvená absence		4	30	0
Hrubá mzda celkem			10121		Neomluvená absence		4	30	0
Zákonné srážky		Základ	Částka		K výplatě				2976
Sociální pojištění		10121	658						
Zdravotní pojištění		10121	456						
ZP pracovník základní		2079	280						
Daň zálohová		13563	2040						
Sleva na dani			2040						
Čistý příjem			8726						

Zdroj: výplatnice agenturních zaměstnanců, vlastní zpracování

Výše uvedený příklad, kdy zaměstnanec má neomluvenou absenci, celkem 12 dní. AP strhává své náklady ve formě lékařské prohlídky, čipové karty, ochranných pomůcek. (OOPP znamená osobní ochranné pracovní prostředky). Velice často se objevují případy, kdy zaměstnanec do práce vůbec nenastoupil ani se neomluvil. Zajímavé jsou ovšem srážky ve výplatnicích: pohledávky za zaměstnavatelem nebo dluh firmě záporná dobírka. Mezi další srážky patří škody na ubytovně. Velice často se objevuje neomluvená absence a skoro každý zaměstnanec má několik dní neplaceného volna, nemocnost u agenturních zaměstnanců je také vysoká.

V případě, že zaměstnavatel požaduje náklady týkající se bezpečnosti práce, kam spadají i ochranné pomůcky, hrubě tím porušuje zákon. (§ 104 ZP ustanovení o osobních ochranných pracovních prostředcích, pracovním oděvu a pracovních botách, odst. 5. OOPP přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně). Z rozhovorů s cizinci ale vyplynulo, že každý pracovník agentury práce již při vzniku pracovního poměru, podepisuje dohodu o srážkách, kde je stanoveno, že mu bude dán k úhradě vznik škody, mimo jiné v souvislosti s poškozením anebo ztráty svěřených věcí. Také

je běžná praxe, když agenturní zaměstnanec odchází během zkušební doby, je po něm požadována úhrada OOPP.

Životnost OOPP stanoví zaměstnavatel, pokud není stanovena výrobcem. Pokud dojde k poškození či opotřebení OOPP, zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout nové OOPP. Není možné, aby zaměstnanec OOPP dostával až po zkušební době. Zaměstnanec musí dostat OOPP při nástupu do práce. Při ukončení pracovního poměru má zaměstnanec povinnost použité OOPP vrátit. Zaměstnavatel může požadovat finanční náhradu pouze v případě, že mu je nevrátí, nebo budou nadměrně poškozené. Zaměstnanec si je také může odkoupit za zbytkovou cenu.¹³⁷

V rámcové smlouvě mezi agenturou práce a uživatelem lze nalézt ustanovení pod bodem VI o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, uživatel je povinen podle potřeby a charakteru práce zajistit svému zaměstnanci pracovní a ochranné pomůcky pro řádný a bezpečný výkon práce v rozsahu požadovaném příslušnými ustanoveními zákoníku práce, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Ustanovení je naprosto v souladu se zákonem, bohužel dle osobních rozhovorů s cizinci a z poskytnutého rozhovoru s pracovníkem agentury práce je zjištěná praxe jiná.

Podobně je tomu u úhrady za vstupní lékařskou prohlídku. V mnoha výplatnicích je nalezena srážka LP, jde o srážku za lékařskou prohlídku, i zde platí ustanovení § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., v platném znění, o specifických zdravotních službách. Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovněprávní vztah. Vstupní lékařskou prohlídku, v případě posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k práci v noci, hradí případný zaměstnavatel vždy. A v agenturách práce se ve většině případů jedná o operátory výroby či pomocné dělníky v třisměnných provozech, jak vyplývá i z popisu práce. Je jasné, že se počty agenturních zaměstnanců během měsíce hodně mění, z hlediska agentur práce se jedná o velký finanční výdaj,

¹³⁷ BOZPinfo.cz Bezpečnost práce. HRUBÁ, K. ŠKRÉTA, K. *Desatero správného poskytování OOPP*. 2018. [online]. [cit. 2019-03-19] Dostupné z WWW: <https://www.bozpinfo.cz/desatero-spravneho-poskytovani-oopp>

proto je běžné, pokud agenturní zaměstnanec skončí během zkušební doby, tak je mu provedena srážka ze mzdy na úhradu vstupní lékařské prohlídky. Tím je ale porušován zákon.

Lékařský posudek ukončením pracovněprávního vztahu nepozbývá platnosti, pokud do 3 měsíců je uzavřen nový pracovněprávní vztah se stejným zaměstnavatelem, a to se stejným výkonem práce a za stejných pracovních podmínek, nebo pokud zaměstnanec AP uzavře pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, ke kterému byl dříve přidělen jako k uživateli, a to se stejným výkonem práce a za stejných pracovních podmínek.

Níže je uvedený příklad výpočtu mzdy agenturního zaměstnance s dohodou o provedení práce. Odměna 4. 500 Kč za 11,25 hodin odpracovaných v kalendářním měsíci. Žádné srážky na sociální ani zdravotní pojištění, odvedena srážková daň ve výši 675 Kč. K výplatě částka 3. 825 Kč. (další příklady Příloha č. 8 Výplatnice agenturních zaměstnanců)

Tabulka č. 5 Výpočet mzdy na základě dohody o provedení práce

2018/5		Osobní číslo:	Jméno:	Bydliště:		
PP: DPP	FPD Dny: 23	FPD hod: 172,5	Odprac. Dny: 0	Odprac. Hod. 0	Zůstat. Dov. 0	Sleva celkem: 0
Dohoda o provedení práce	0	11,25	4500		Srážky	
Hrubá mzda			4500			
Zákonné srážky		Základ	Částka		K výplatě	3825
Sociální pojištění		0	0			
Sociální pojištění		0	0			
Zákonné pojištění zdravotní		0	0			
Zákonné pojištění zdravotní		0	0			
Daň zálohová			0			
Daň srážková DPP do limitu		4500	675			
Čistý příjem			3825			

Zdroj: výplatnice agenturních zaměstnanců, vlastní zpracování

4.4 Kontrola agenturního zaměstnávání Státním úřadem inspekce práce

Jedná se o nedílnou součást kontrolní činnosti SÚIP. Kontroly jsou už několik let zaměřené na platnost povolení k různým formám zprostředkování, na činnost agentur práce, na dodržování platné české legislativy, na sjednání platného pojištění agentur práce proti úpadku a kontroluje se i činnost uživatelů. Nejvíce se kontroly zaměřují na dodržování pracovní doby, doby odpočinku, na podmínky odměňování, a dodržování srovnatelných pracovních a mzdových podmínek. A v neposlední řadě právě kontroly zaměřené na uzavírání pracovněprávního vztahu na základě dohody o provedení práce.

Inspekce práce nejčastěji odhalila nedostatky na poli odměňování, zejména ve výši mezd, také na vyplacení mezd až po termínu splatnosti mezd, velice často jde o nezaplacené příplatky za práci ve dnech pracovního klidu, za příplatky za přesčas. Často nedojde k zaplacení odměny za práci při sjednání dohody o provedení práce. Kontroly odhalily nedostatky nejvíce ve mzdovém ohodnocení a pak ve srovnatelnosti podmínek mzdových a pracovních mezi kmenovými a agenturními pracovníky.

V roce 2017 bylo zkontrolováno 415 agentur práce a 130 kontrol agenturního zaměstnávání u uživatelských firem. 158 agentur práce bylo bez nedostatku a 257 se zjištěným nedostatkem. V porovnání s kontrolovaným rokem 2016 došlo k navýšení nedostatků. U uživatelů bylo zjištěno 69 firem s nedostatkem. Mezi nejčastěji porušovanými ustanoveními bylo: porušení § 309 odst. 2 ZP, v písemném pokynu chyběly informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance, porušení § 309 odst. 5 ZP AP nezabezpečila srovnatelné pracovní a mzdové podmínky a porušení právě § 66 ZoZ, který souvisí s uzavřením pracovního poměru na dohodu o provedení práce.¹³⁸

¹³⁸ SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017* [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>

4.5 Nevládní neziskové organizace na pomoc cizincům

V dnešní době jsou nevládní neziskové organizace (dále jen NNO) nezastupitelné, své činnosti mohou poskytovat s daleko větším efektem než u ziskových podniků či státu. NNO zvětšují prostor pro veřejné dění, lépe uspokojují kulturní a sociální potřeby. Podporují prostor mezi trhem, rodinou a státem. NNO jsou hybateli veřejného mínění, také ve výrazné míře přispívají ke společenským změnám.¹³⁹ Následující kapitoly stručně seznámí s prací Organizace pro pomoc uprchlíkům a cizincům a Diecézní charity v Plzni.

Organizace pro pomoc uprchlíkům a cizincům v Plzni (OPU)

OPU (www.opu.cz) nalezneme v Sadech Pětatřicátníků č. 48/33 v Plzni. Jde o nevládní, neziskovou a humanitární organizaci, která v Česku působí již 25 let. Nejdůležitější činností je poskytování bezplatného právního a sociálního poradenství cizincům v ČR, pořádání vzdělávacích programů pro veřejnost a podpůrné aktivity nutné k integraci cizinců, hlavně pořádání bezplatných jazykových kurzů. NNO lze označit jako subjekty, které jsou založené na nekomerčním principu, účelem je dosáhnout společného i společenského blaha, a hlavně slouží k veřejnému prospěchu¹⁴⁰, nebo k prospěchu určité znevýhodněné skupiny, OPU se cíleně zaměřuje právě na cizince. NNO mají významný vliv na místní úroveň budování komunit a jsou důležité pro posílení jejich postavení.¹⁴¹ OPU přispívá na místní i národní úrovni ke zlepšování kvality života cizinců, a k rozvoji integrace cizinců. Je velice důležité, že NNO získávají i značný vliv na politické dění v ČR. Např. dle zjištění z rozhovoru s pracovníkem OPU, se OPU čtvrtletně zúčastňuje Regionální platformy CIC (Centrum pro integraci cizinců), kde získávají prostor k předání svých zkušeností, k předání nových problémů a k návrhům řešení. Platformy se zúčastňuje i nejvyšší vedení OAMP (Oddělení azylové a migrační politiky), Cizinecké Policie, Úřadu práce,

¹³⁹ Krechovská, M. Hejduková, P. Hommerová, D. 2018. *Řízení neziskových organizací*. s. 15

¹⁴⁰ Krechovská, M. Hejduková, P. Hommerová, D. 2018. *Řízení neziskových organizací*. s. 12

¹⁴¹ tamtéž. s. 39

zástupců městských částí Plzně a dalších aktérů v oblasti cizinecké integrace, většinou jde až o 15 účastníků. Všichni se snaží o koordinaci aktivit a co největší spolupráci.

Pro téma této diplomové práce je nejdůležitější nový projekt (od května 2017) plzeňské pobočky OPU (Pracovně právní poradna pro cizince v Plzni), který je zacílený na problémy cizinců v pracovním právu. OPU tím zareagovala na nárůst agenturního zaměstnávání v Plzni. Ze zjištění od pracovníka OPU v roce 2017 projekt pomohl 30 klientům. V roce 2018 45 klientům, z těchto klientů odhadem 7 z 10 už řeší konkrétní problém. 3 klienti přijdou pouze pro radu, protože ví, že se jejich situace nějak v budoucnosti změní, (např. ženy plánují otěhotnět, přijdou se poradit, nebo muži se zde ožení a chtějí získat hypoteční spoření).

V NNO se nejčastěji pracovníci setkávají právě s problémem s opakovaným navazováním pracovního poměru na dobu určitou. Klienti, co přijdou požádat o pomoc přímo do NNO, už jsou zde déle, mají kontakt na někoho, kdo je tam pošle, ovládají lépe český jazyk a mají už obecné znalosti o tom, jak to v Čechách chodí. Samozřejmě už lépe znají oblast pracovního práva a naprostá většina už tak do poradny chodí s písemnou pracovní smlouvou, (naprosté minimum na dobu neurčitou), výplatnicemi a různými dalšími dokumenty. Bohužel z údajů, které vyplývají z vypracovaných dotazníků, nejhorší problémy se týkají nově příchozích Rumunů, neboť jazyková bariéra mezi Rumuny a Čechy je největší u zjišťovaných 3 skupin cizinců.

Plzeňská pobočka OPU již déle sleduje růst negativních trendů v oblasti zaměstnávání cizinců, zejména co se týče nevyplácení mezd, neodvádění sociálního a zdravotního pojištění, neoprávněné ukončení pracovních poměrů ze strany zaměstnavatelů, popřípadě výskyt diskriminace nebo nepřiměřeného zacházení na pracovišti i při přijímání nových zaměstnanců.¹⁴² Pracovně právní poradna je primárně zaměřena na cizince ze třetích zemí, nejvíce chodí Ukrajinci. Na pobočce je k dispozici právník. Projekt financuje městský obvod Plzeň 3.

¹⁴² OPU.cz. Poradna pro cizince. [online]. [cit. 2018-12-8]. Dostupné z WWW: <https://www.opu.cz/cs/2018/05/pracovnepravni-poradna-pro-cizince-v-plzni/>

Diecézní charita Plzeň

Jde o účelové zařízení římskokatolické církve s vlastní právní subjektivitou. V Česku také působí již 25 let. Organizaci nalezneme v Plzni v ulici Cukrovarská 16 a také přímo na oddělení Odboru azylové a migrační politiky MV ČR v Plzni, v ulici Slovanská alej 2046/26 v 1. patře, kde poskytuje asistenční služby. Posláním je pomáhat cizincům, poskytnout právní pomoc, umožnit účast na jazykových kurzech. Důležitým úkolem je posílit informovanost a orientaci cizinců v českém právním řádu a na úradech. Jsou vydávány četné informační publikace. Stejně jako OPU se i Diecézní charita (www.dchp.cz) v poslední době potýká s nárůstem řešených problémů v oblasti pracovního práva. Vše souvisí s nárůstem agenturních zaměstnanců převážně v oblasti Borská pole. Formy pomoci jsou poskytovány cizincům přímo ambulantně v poradně, tedy osobním kontaktem a osobní pomocí a terénní formou, doma u cizinců, nebo doprovodem na úřady). Dle zjištěných údajů za rok 2018 pomoci Diecézní charity v Plzni celkem využilo 1006 osob (v roce 2017 1384), bylo poskytnuto 1481 konzultací (v roce 2017 1900), poradnu navštívilo 62 % mužů a 38 % žen (v roce 2017 53 % mužů a 47 % žen).¹⁴³

¹⁴³ DCHP. CZ Naše služby. [online]. [cit. 2018-12-8]. Dostupné z WWW: <https://www.dchp.cz/nase-sluzby-poradna-pro-cizince-a-uprchliky/>

5 Výsledky a diskuse

5.1 Výsledky

Cílem práce bylo díky právní analýze a dotazníkovému šetření poukázat na rozpory mezi platnou českou legislativou v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců na území České republiky a v praxi některých agentur práce. Rozpory byly zjištěny zejména v oblastech odměňování, pracovní doby, uzavírání pracovněprávních vztahů na základě zakázané dohody o provedení práce. Díky předloženým výplatnicím agenturních zaměstnanců bylo zjištěno nedodržování platných právních předpisů ohledně srážek ze mzdy.

Nejdůležitější výsledky z vlastního dotazníkového šetření se dají shrnout takto: Úhrnem bylo dotazováno 100 mužů, tedy 76 % a 32 žen, tedy 24 % respondentů. Věk cizinců: 39 % Rumunů, 48 % Ukrajinců a 28 % Slováků ve věku 36 až 45 let, zjištěná data odpovídají celorepublikovému průměru dle ČSÚ. Délka pobytu cizinců v ČR: 58 % Rumunů přes rok a půl, 27 % Rumunů nad 4 roky, 19 % Ukrajinců přes 4 roky, 19 % Slováků přes 4 roky, zajímavé je, že dalších 19 % Slováků zde pracuje jen půl roku, dokazuje to, že do ČR přijíždí za prací plno nových lidí z řad našich sousedů. Bylo zjištěno nedodržování pracovní doby: 56 % Rumunů pracovalo v průměru 10 hodin denně, 46 % Ukrajinců odpracuje 9 hodin denně a 28 % Ukrajinců 10 hodin.

Nejvíce agentur za svůj pobyt v ČR vystřídali Rumuni, 23 % 4 AP, 74 % Rumunů vystřídalo 2 agentury. 100 % všech cizinců uvedlo, že v minulosti pracovali na Borských polích. 100 % cizinců uvedlo, že jsou zaměstnání přes agenturu práce. Ohledně spokojenosti s prací agentur, jsou výsledky více než neuspokojivé. Zkušenosti s agenturou označilo za špatné 17 % Ukrajinců, 38 % Ukrajinců za spíše špatné, 39 % Rumunů označilo zkušenosti s AP za spíše špatné. Slováci dle zhodnocení otevřených otázek za spíše špatné. 66 % Rumunů a 36 % Ukrajinců nedostává výplatní pásku ani v současnosti. 47 % Rumunů neví, že se v ČR strhává ze mzdy zdravotní a sociální pojištění, 51 % Ukrajinců také ne.

V oblasti dočasnosti přidělování k výkonu závislé práce u uživatele lze zhodnotit, že nejdéle v jedné firmě pracovalo 29,5 % Rumunů, jednalo se o období 1 až 2 roky, 2 až 3 roky uvedlo 25,5 % Rumunů. U Ukrajinců přiřazených dočasně k uživateli šlo o dobu 1 až 2 roků dokonce u 36 %. U Slováků bylo zjištěno 7 až 12 měsíců 26 % a 1 až 2 roky 14 %. Výsledky ukazují, že dočasnost není v rámci měsíců, jak by správně měla být, ale spíše v rámci roků. Problém dočasnosti nelze podceňovat. Agenturní zaměstnanci tak přichází o možnost přejít do kmenového stavu uživatele a těžit tak ze zaměstnaneckých výhod. Některé firmy dočasnost přidělení k jednomu uživateli zneužívají, přidělují jednoho zaměstnance k jedné firmě i opakovaně, dle vlastních zjištění není výjimkou, když jde o přidělení v rámci několika let. Zaměstnanec musí dle zákona s prodloužením dočasného přidělení souhlasit.

Co se týče další zásadní otázky, zda agenturní zaměstnanci vědí, že mají mít stejné pracovní a mzdové podmínky jako kmenoví zaměstnanci, tak odpovědi přímo ukazují na neznalost práv cizinců v pracovněprávní oblasti. Odpovědi na tuto otázku byly jednoznačné. Slováci 100 % ano, Rumuni 100 % neví, a Ukrajinci 100 % neví.

Nejdůležitější otázka zjišťovala, jaký typ pracovní smlouvy AP používají. Naprostá většina Rumunů (66 %) pracuje na dohodu o provedení práce, 2 Rumuni nevěděli, 16 % má řádnou pracovní smlouvu, 14 % dohodu o pracovní činnosti. Většina Slováků (69 %) má podepsanou pracovní smlouvu, nejvíce se u nich lze setkat s názory, že jim vadí pracovní smlouva na dobu určitou. 14 % respondentů ze Slovenska má uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, 17 % dohodu o provedení práce. U Ukrajinců 1 % respondentů vůbec nevědělo, jaký typ pracovní smlouvy mají s AP uzavřený, jinak zde je poměr vyrovnaný, (33 % pracovní smlouva, 33 % dohoda o pracovní činnosti a 33 % dohoda o provedení práce). Smlouvu o dílo neuvedl v dotaznících nikdo. V případě používání dohody o provedení práce se jedná o nelegální způsob zaměstnávání. Ustanovení § 66 ZoZ zakazuje agenturám práce používat dohodu o provedení práce. Praxe, jak ukazují zjištěná data z dotazníkového šetření, je ale jiná.

Ze strany agentur práce je spatřována hlavní výhoda v používání institutu dohody o provedení práce ve snížení mzdových nákladů, neplacení sociálního ani zdravotního pojištění, dovolených. To vše je snaha AP co nejvíce snížit celkovou cenu za zprostředkování práce, kterou účtují uživatelům.

Pracovní smlouva je vždy sjednána na dobu určitou. Co se týká ukončení pracovního poměru mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, pokud není sjednaný způsob ukončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou, nebo písemně bez udání jakéhokoliv důvodu, výpovědní lhůta je 15 dní. To určuje nestálost a nejistotu zaměstnanců, jakmile skončí práce u uživatele, (když dojde k naplnění sjednaných zakázek uživatele), pracovní poměr zaniká. Zde lze spatřit největší úskalí v ochraně agenturního zaměstnance. Ten má z tohoto hlediska nejslabší postavení, AP i uživatel ovlivňují stálost pracovního vztahu.

Další problematickou oblastí, na kterou tato práce narazila během vlastních šetření a rozhovorů s cizinci je hrubé porušování zákona agenturami práce ohledně srážek ze mzdy. Velice typický scénář je ten, že již při podpisu pracovní smlouvy, dají všem agenturním zaměstnancům podepsat i dohodu o srážkách, které mohou nastat v budoucnu. Zaměstnanci se pak složitě brání srážce, se kterou případně nesouhlasí.

Co se týče vstupní lékařské prohlídky, má ji hradit zaměstnavatel. Agenturní zaměstnanci velice často pracují jako operátoři výroby ve třísměnných provozech, v těchto případech práce v noci, ji má zaměstnavatel dle zákona uhradit vždy! OOPP jsou osobní ochranné pracovní prostředky, patří k bezpečnosti práce, a zaměstnavatel je také povinen je zaměstnanci hradit. Přesto je ve výplatnicích často srážka 1. 500 Kč za tričko a montérky.

Dle zjištění vyplývá, že agenturní zaměstnanec není levnější než kmenový, často je to naopak. Přesto si uživatelské firmy i po zvážení všech nákladů volí více agenturního zaměstnance než kmenového. Pro firmy se v poslední době stává nejdůležitější právě specifická vlastnost agenturního zaměstnávání a tou je flexibilita! Flexibilitě dávají firmy v současnosti přednost.

5.2 Diskuse a návrhy řešení

Zakotvení institutu agenturního zaměstnávání v našem právním řádu lze vnímat kladně, mnozí zaměstnanci díky AP po jisté době nacházejí trvalý pracovní poměr. Nicméně je s ním spojena i řada negativních problémů, které vedou až k diskusím o jeho zrušení.

Ing. Radovan Burkovič, předseda APA a Ing. René Kuchár, člen výboru APA si stojí za svými názory, že agenturní zaměstnávání je jediným správně fungujícím nástrojem pracovního trhu. Tvrdí, že agenturní zaměstnávání je třeba podporovat, ne ho neustále tvrdě regulovat. Svorně oba tvrdí, že agenturní zaměstnávání snižuje nezaměstnanost v ČR.¹⁴⁴

Ministerstvo práce a sociálních věcí se naopak bojí toho, že se firmy snaží nahradit kmenové zaměstnance agenturními.

Výsledky kontrol SÚIP ukázaly, že stále dochází k uzavírání pracovněprávních vztahů na základě dohody o provedení práce. Lze to označit jako největší problém. APA sice toto omezení považuje z hlediska podnikání za diskriminační, (neboť ostatní zaměstnavatelé a podnikatelé mohou používat dohodu o provedení práce) MPSV naopak jako snahu o zvýšení ochrany práv agenturního zaměstnance.

Další problém APA spatřuje v navyšování minimální mzdy, i to ovlivňuje podnikání agentur práce. Minimální mzda v roce 2018 byla 12. 200 Kč a od ledna letošního roku vzrostla o 1. 150 Kč na 13. 350 Kč. Navýšení mzdových nákladů může být pro mnohé malé firmy likvidační. Už dnes narostl tlak na nahrazení nekvalifikované a stále dražší lidské práce strojem. Příkladem jsou obchodní řetězce rozšiřující samoobslužné pokladny, kde nakupující má k dispozici skener. Názor Asociace pracovních agentur je takový, že politika minimální mzdy likviduje pracovní

¹⁴⁴ Asociace pracovních agentur. KUCHÁR, R. BURKOVIČ, R. *Právní analýza. Desatero agenturního zaměstnávání*. 2015. [online]. [cit. 2019-03-22] Dostupné WWW: apa.cz/DESATERO_agenturniho_zamestnavani.pdf

místa pro nekvalifikované lidi, fakticky je vytlačuje z trhu práce. Mají nižší kvalifikaci a jsou díky takto určené mzdě drazí.¹⁴⁵

Velice diskutovaný v poslední době je zákaz řetězení pracovních smluv na dobu určitou, ten může v praxi do fungování agentur zasáhnout nejvýrazněji. Pracovní poměr agenturního zaměstnance je stejný jako u kmenového zaměstnance, existuje jen jedna jediná výjimka, a to dle ustanovení §39 odst. 6 ZP časově neomezená možnost opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. V běžném pracovním poměru je to možné jen po dobu 3let. V současnosti se toto pravidlo výslovně nevztahuje na smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce. Tento zákaz by popíral hlavní smysl agenturního zaměstnávání. Mnoho lidí zaměstnaných přes agentury chodí jen na brigády a tento flexibilní přístup jim vyhovuje.

Druhý názor z pohledu Ministerstva práce a sociálních věcí ale je, že se stále častěji objevují případy, kdy je pracovní smlouva opakovaně uzavírána s agenturním zaměstnancem, který je přidělen stále u stejné uživatelské firmy. To je přitom také v přímém rozporu se základní charakteristikou agenturního zaměstnávání, kterou je dočasnost. Z těchto případů vyplývá, že uživatel je s prací agenturního zaměstnance spokojen, chce jej zaměstnávat dlouhodobě, ale zároveň chce využívat výhod spojených z dočasného přidělování. Návrh na zrušení výjimky ze zákazu řetězení je v těchto případech pochopitelný, je ale otázkou, jak to ovlivní zaměstnávání brigádníků, kdy střídání uživatelů je zcela přirozené a potřebné. Takže lze konstatovat, že zde proti sobě stojí na jedné straně dočasnost a na druhé flexibilita.

V Evropě je mnohem větší počet kratších úvazků a mnohem větší flexibilita zaměstnání než u nás. APA je přesvědčena, že agentury práce jsou přínosným a pevným prvkem na našem pracovním trhu.

¹⁴⁵ Asociace pracovních agentur. Stanoviska APA k návrhu novel v roce 2017. [online]. [cit. 2018-11-07] dostupné z WWW: http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_ap_a_2017_02_28_novela_zakona_o_zamestnanosti_priloha1_namitky_APA.pdf

6 Závěr

Názory veřejnosti na agenturní zaměstnávání jsou často ovlivněny mediálním prizmatem. Média často sledují kauzy nelegálního zaměstnávání cizinců, související s jejich vykořisťováním či nelegálním zaměstnáváním. Celková skutečnost je jiná. Dnes existuje v Česku 1. 037 agentur, které mají povolení ke zprostředkování práce. Jejich úroveň je různá. Agenturní zaměstnávání je nazýváno všelijak. Od moderního a rozvíjejícího se institutu, přes atypický způsob zaměstnávání až po prekérní a nestandardní typ pracovního poměru. Nutno ovšem přiznat, že za poslední roky je v průměru přes agentury práce zaměstnáváno přes 200 tisíc lidí. Tento institut už je používán na území ČR 20 let. Agenturní zaměstnávání se často týká cizinců.

Právní prostředí bylo analyzováno od vzniku agenturního zaměstnávání na mezinárodní úrovni, přes úroveň Evropské Unie až k implementaci právních předpisů do českého právního řádu. Byla popsána Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která se stala základem právní úpravy agenturního zaměstnávání. Byly vypsány nejdůležitější přijaté směrnice Evropské Unie, které ovlivnily český právní řád. Stěžejními právními předpisy v oblasti agenturního zaměstnávání jsou Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců v platném znění, Zákon č. 432/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, ty dohromady tvoří ucelený rámec podmínek, za kterých mohou cizinci vykonávat zaměstnání v ČR. Byla zmíněna i Listina základních práv a svobod. S tímto tématem souvisí i dvě rozhodnutí Ústavního soudu, která jsou v práci přiblížena. Mezi podzákoné právní předpisy patří nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

V práci byly objasněny poslední změny související s novelou zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. Novela přináší důležité legislativní změny především v oblasti agentur práce, kdy dochází k regulaci a ke zpřísnění požadavků. Byla prozkoumána a zhodnocena situace ohledně nově přijatého

ustanovení o kauci. Kauci musely zaplatit i agentury práce, které již podnikaly. Tato změna byla přímo označena za retrospektivní. Nikdy by neměl zákon fungovat zpětně.

Co se týká institutu odpovědného vedoucího čili garanta, **bylo by lepší vrátit se k předešlé právní úpravě, kdy nebyl odpovědný zástupce zaměstnavatelem agentury práce. Dříve šlo o externího pracovníka, který měl kontrolovat a zabezpečovat dodržování české právní legislativy.** V oblasti agenturního zaměstnávání dochází k úpravě práv a povinností nejen agentur práce, ale také samotných uživatelů. Nově se objevuje termín spoluodpovědnost uživatele, kdy platí, že AP a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Ohledně nového ustanovení nespolehlivého zaměstnavatele, zákon tvrdě reguluje podmínky podnikání agentur práce. Kontroluje bezdlužnost podnikatele, ověřuje sídla podnikání a nově je také možnost ukončení povolení k podnikání agentuře práce, která již 2 roky nevyvíjí žádnou ekonomickou činnost. Jako podstatná a pozitivní změna se jeví zrušení zákazu dočasného přidělování cizinců ze třetích zemí k výkonu závislé činnosti k uživateli. Tato změna velice ovlivnila počet Ukrajinců na území České republiky. Také došlo k navýšení poplatků u povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Byly vysvětleny pojmy cizinec, kapitoly se věnovaly cizincům v českém právním řádu, právnímu postavení cizinců EU v ČR a cizincům ze třetích zemí. Byl shrnut vývoj počtu cizinců od roku 1993 do současnosti a byla přiblížena pravá podstata agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání je možno velice jednoduše označit jako pronájem pracovní síly. Zaměstnávání touto formou představuje unikátní institut.

K celkové evaluaci agenturního zaměstnávání cizinců na území ČR tato práce nabídla pohled z více úhlů. Byl brán v potaz jak náhled na problematiku agenturního zaměstnávání z pozice cizinců, kteří jsou zde zaměstnání jako agenturní zaměstnanci, tak stanoviska Asociace pracovních agentur, která sdružuje v Česku agentury práce. Dalším důležitým bodem je činnost Státního úřadu inspekce práce, která se na kontrolu

agenturního zaměstnávání zaměřuje už několik let. Inspekce práce také odhalila porušování zákona ohledně dopředu podepisovaných dohod o srážkách ze mzdy. V práci byly stručně popsány činnosti dvou nevládních neziskových organizací na pomoc cizincům.

Největším přínosem této práce by měla být analýza získaných dat z vlastního dotazníkového šetření a z dokumentace agentur práce. Autorkou byl sestaven dotazník, na který odpovědělo 132 cizinců. Z dotazníkového šetření mezi vybranými skupinami cizinců, jednoznačně vyplynulo, že nejpodstatnějším problémem je uzavírání dohody o provedení práce, sepisování dohody o srážkách již při nástupu do práce a celkově neznalost české právní legislativy. Navíc 66 % Rumunů a 36 % Ukrajinců stále nedostává výplatní pásku, takže si ani nemohou svoje příjmy zkontrolovat.

Dalším tématem byla problematika dočasnosti přidělování zaměstnance k uživateli. V praxi agentur práce jde čistě jen o formalitu, prodloužení dočasného přidělení na další dobu používají velice běžně. V tomto případě stačí jen souhlas agenturního zaměstnance k prodloužení. Agenturní zaměstnanec tak ve své podstatě přichází o možnost stát se kmenovým zaměstnancem. **V tomto případě lze navrhnout zaměřit se na slovenskou právní úpravu ohledně zaměstnávání agenturních pracovníků a inspirovat se.**

Právní úprava agenturního zaměstnávání musí začít směřovat k účinnější ochraně agenturních zaměstnanců, tak jak se o to snaží již ze začátku Evropská Unie svými směrnici. V případě sjednané možnosti jednostranného ukončení dočasného přidělení, což je ve většině případů, mohou ztratit zaměstnanci agentury práce svoji práci ze dne na den, zákon jim nepřiznává takovou jistotu, jako mají neagenturní čili kmenoví zaměstnanci. **Zde tato práce spatřuje možnosti nápravy, měl by být udán výpovědní důvod.**

Cílem bylo na základě analýzy právního prostředí a porovnání těchto poznatků s praktickými poznatky z vlastního šetření zkoumané problematiky, zjistit případné

nedostatky v praxi agentur práce a navrhnout řešení. Nedostatků bylo nalezeno mnoho. Rozpory byly zjištěny zejména v oblastech odměňování, pracovní doby, uzavírání pracovněprávních vztahů na základě zakázané dohody o provedení práce. Z hlediska agentur práce lze říci, že agenturní zaměstnávání je výnosné podnikání, ač se vláda ČR neustále snaží regulovat podmínky. Agentury práce si stále vykládají českou legislativu po svém a neustále nachází způsoby, jak ji obcházet. Z osobních rozhovorů s cizinci vyplynulo, že je stále ještě velice obvyklé, že dostávají peníze tzv. na ruku.

Dále se tato práce zabývala analýzou právních dokumentů mezi agenturou práce a uživatelskou firmou. Díky předloženým výplatnicím agenturních zaměstnanců bylo zjištěno hrubé porušování zákona ze stran agentury práce ohledně srážek ze mzdy. Již při vstupu do pracovního poměru je po agenturních zaměstnancích vyžadován podpis dohody o srážkách ze mzdy.

Jak celkově zhodnotit agenturní zaměstnávání? Stručně se dají výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání shrnout takto: z hlediska zaměstnance jedinou podstatnou výhodou spatřuje tato práce v tom, že si práci nemusí sám aktivně hledat, agentura práce ho sama vyzve, když se práce u uživatele vyskytne. Již menší výhodou je flexibilita, někomu krátkodobě vyhovuje. Z hlediska agentur práce a uživatele jde už o podstatně důležitější výhody.

Uživatel nemá žádné starosti se zaměstnanci. Uživatelská firma je často nucena omezit výrobu např. z důvodu poklesu poptávky a není schopna zaměstnancům přidělovat práci. Uživatel dočasné přidělení uzavřené s agenturou ukončí, tím dojde i k ukončení pracovního poměru. Uživatel není povinen vyplácet žádné odstupné a vyhne se výpovědní době a vyplácení náhrady mzdy pro případ překážek v práci. Uživateli odpadá i veškerá mzdová agenda. Za výhodou lze rovněž určit i to, že pracovní oděv, pracovní pomůcky i pracovní boty velice často dodává agenturním zaměstnancům právě AP, nikoliv uživatel. Mezi výhody lze zařadit i to, že firma nenese žádné náklady na výběrová řízení. Pro uživatele je důležité, že využívání agenturních zaměstnanců nejde uživateli do mzdových nákladů, ale je to v podstatě nákup služby. Nevýhody pronajatých zaměstnanců od AP spočívají hlavně v kvalitě

práce těchto zaměstnanců. Je nutné volit zaměstnance podle složitosti výrobních procesů, charakterů práce i nutnosti zaškolení. Zvyšují se požadavky na prostředníka nebo tlumočnicka. Za nevýhodu lze považovat také to, že agenturním zaměstnancům je třeba poskytovat stejnou mzdu jako kmenovým zaměstnancům, uživatel ale musí platit také poplatky neboli provizi AP, je nutno počítat s vyššími náklady na dočasně přiděleného zaměstnance.

Z hlediska agentury práce jde o podnikatelský zisk, zisky nejsou zanedbatelné. Agentury práce uživateli fakturují svou hodinou marži, nebo se v praxi používá koeficient dle dohodnuté výše. Koeficient se vynásobí průměrnou hrubou mzdou agenturního zaměstnance. Ze strany agentur práce je hlavní výhodou používání institutu dohody o provedení práce. Díky tomu dojde ke snížení mzdových nákladů, neplacení sociálního ani zdravotního pojištění zaměstnanců, žádné proplácení dovolených. To vše je snaha agentury práce co nejvíce snížit celkovou cenu za zprostředkování práce, kterou účtují uživateli. Jde ale o nelegální způsob zaměstnávání.

Možná by bylo mnohem lepší, kdyby úřady práce převzaly zpět zprostředkovávání práce. Stát stojí nemalé peníze neustále kontrolovat agenturní zaměstnávání. Státní úřad inspekce práce velmi obtížně prokazuje porušování zákonů a odhaluje případy nelegálního zaměstnávání. **Úřady práce by musely změnit svoji koncepci.** Krajské pobočky mají stejně o cizincích největší přehled, protože agentury práce jsou povinné odevzdávat každoročně přehled činností právě zde, a navíc cizincům by na Úřadech práce mohl být k dispozici tlumočnick, nestali by se oběťmi nelegálního zaměstnávání. Uživatelé by se obraceli přímo na Úřady práce a odpadl by i problém dodržování srovnatelných podmínek.

Ohledně srovnatelných podmínek, by bylo vhodné je konkrétněji upravit. Praxe agentur práce a uživatelů se v jejich aplikaci často liší.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

BUCHTOVÁ, Božena. ŠMAJS, Josef. BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada. 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1. vyd. Nakladatelství ANAG. 2018. 375 s. ISBN 978-80-7554-148-2.

DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum. 2009. 311 s. ISBN: 978-80-246-1552-3.

DRBOHLAV, Dušan. (editor) *Ukrajinská pracovní migrace v Česku, migrace-remitence-rozvoj*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2015. 271 s. ISBN 978-80-246-2995-7.

JOKLOVÁ, Kateřina. RYŠAVÁ, Jitka. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI. 2009. 312 s. ISBN: 978-80-7357-437-6.

KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2013. 212 s. ISBN: 978-80-7478-341-8.

KRECHOVSKÁ, Michaela. HEJDUKOVÁ, Pavlína. HOMMEROVÁ, Dita. *Řízení neziskových organizací*. Praha: Grada Publishing. 2018. 203 s. ISBN 978-80-271-2309-4.

ODBOR STATISTIKY TRHU PRÁCE A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ. *Cizinci v České republice*. Praha: ČSÚ. 2017. 204 s. ISBN 978-80-250-2781-3.

ODBOR STATISTIKY TRHU PRÁCE A ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ. *Cizinci v České republice*. Praha: ČSÚ. 2018. 208 s. ISBN 978-80-250-2870-4.

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck. 2013. 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. TRBOLA, Robert. *Sociální integrace přistěhovalců v ČR*. Praha: Nakladatelství SLON. 2009. 309 s. ISBN: 978-80-7419-023-0.

RYTÍŘOVÁ, Lucie. TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. 368 s. ISBN 978-80-7263-732-4

ŠTEFKO, Martin. KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva cizinců*. Praha: C.H. Beck. 2013. 285 s. ISBN 978-80-7400-464-3.

TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolter Kluwer ČR. 2018. 232 s. ISBN 978-80-7598-233-9.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2011. 160 s. ISBN: 978-80-7357-652-3.

Právní předpisy:

Zákon č. 326/1999 Sb., ze dne 30. listopadu 1999, o pobytu cizinců na území České republiky, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, v platném znění

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.3.2009, spisová zn. I.ÚS 491/09.
Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu ČR. [online]. [cit. 2019-03-7]. Dostupné z www:

<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=61712&pos=1&cnt=1&typ=result>

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.3.2009, spisová zn. I.ÚS 491/09.
Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu ČR. [online]. [cit. 2019-03-7]. Dostupné z www:

<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=91282&pos=1&cnt=1&typ=result>

Internetové zdroje:

Asociace pracovních agentur. KUCHÁR, R. BURKOVIČ, R. *Právní analýza*. 2015. [online]. [cit. 2019-01-12] Dostupné z WWW: apa.cz/DESATERO_agenturniho_zamestnavani.pdf

Asociace pracovních agentur. Stanoviska APA k návrhu novel v roce 2017. [online]. [cit. 2018-11-07] Dostupné z WWW: http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_apa_2017_02_28_novela_zakona_o_zamestnanosti_priloha1_namitky_APA.pdf

BOZPinfo.cz Bezpečnost práce. HRUBÁ, Kateřina. ŠKRÉTA, Karel. *Desatero správného poskytování OOPP*. 2018. [online]. [cit. 2019-03-19] Dostupné z WWW: <https://www.bozpinfo.cz/desatero-spravneho-poskytovani-oopp>

ČSÚ. Data počet cizinců. [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

DCHP. CZ Naše služby. [online]. [cit. 2018-12-8]. Dostupné z WWW: <https://www.dchp.cz/nase-sluzby-poradna-pro-cizince-a-uprchliky/>

E15 Finexpert.cz. Gola, Petr. *Dohoda o pracovní činnosti: Příští rok bude výhodnější.* 2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pristi-rok-bude-vyhodnejsi-1353504>

Hlídač státu.cz Vzory smluv. 2018 [online]. [cit. 2019-03-18] Dostupné z WWW: <https://www.hlidacstatu.cz/smlouvy>

I dnes.cz Novinky. JAROŠOVÁ, Bohdana. *Když ptáčka lapají, pěkně mu zpívají.* 2018. [online]. [cit. 2019-03-10] Dostupné z WWW: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/agentura-prace-zprostredkovani-nabidka-zamestnavatel-zamestnanec-podvody.A181030_181352_viteze_mrs

Idnes.cz. SLÁDEK, Jiří. *Z Rumunska odešlo už 3,4 milionu lidí, hůř je na tom jen Sýrie.* 2018 [online]. [cit. 2019-03-15] Dostupné z WWW: https://www.idnes.cz/zpravy/zahranicni/z-rumunska-odchazi-mladi-lide-emigrace.A180809_140610_zahranicni_jumi

Kariera web.cz Příkryl, Jan. *Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání.* 2011. [online]. [cit. 2019-01-19] Dostupné z WWW: <https://kariera.ihned.cz/c1-54251340-vyhody-a-problemy-agenturniho-zamestnavani>

Lidovky.cz. HRUŠKA, Blahoslav. *Nový cizinecký zákon umožní vnitru lustrvat podnikatele.* 2017. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: https://www.lidovky.cz/noviny/vnitro-bude-lustrvat-podnikatele.A170629_221040_In_domov_ELE

Odbor legislativy, práva a analýz. Hospodářská komora České republiky. 2017. Publikace *Zaměstnávání cizinců.* 28 s. (PDF). [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: <https://www.komora.cz/prirucka-zamestnavani-cizincu/>

OPU.cz. Pracovněprávní poradna. 2018 [online]. [cit. 2018-12-8]. Dostupné z WWW: <https://www.opu.cz/cs/2018/05/pracovnepravni-poradna-pro-cizince-v-plzni/>

Plzeňský deník. 2009. VAINDL Ladislav. *Krise obhází Borská pole.* [online]. [cit. 2018-11-20] Dostupné z WWW: <https://plzensky.denik.cz/podnikani/krise-obchazi-borska-pole20090107.html>

Plzeň.cz zpravodajství. autor JAM. *Článek Pracujících cizinců u nás přibývá.* 2016. [online]. [cit. 2019-01-14] Dostupné z WWW: <https://www.plzen.cz/pracujicich-cizincu-u-nas-pribyva/>

Podnikatel.cz. Kučerová, Dagmar. *Dohoda o pracovní činnosti 2019. Do částky 2999 Kč je výhodnější.* 2018. [online]. [cit. 2019-03-20] Dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-2019-do-casky-2999-kc-je-vyhodnejsi/>

Portál MPSV. Agentury práce 2018. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/faq

Portál MPSV. Agentury práce. [online]. [cit. 2019-02-4] Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

Portál MPSV.cz [online]. [cit. 2018-12-10] Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/10412>

Portál MPSV.cz Ročenka. 2018. [online]. [cit. 2018-01-12] Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx.cit>.

Portál MV ČR. [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

Portál MV ČR. Aktuality. [online]. [cit. 2019-02-4]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/prostredky-k-pobytu-zmena-vyse-normativnich-nakladu-na-bydleni-172755.aspx>

Právní prostor. VALENTOVÁ, Klára. *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika*. 2017. [online]. [cit. 2019-03-07] Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti>

Právo pro podnikatele.cz NOVÁK, Patrik. *Nové povinnosti pro agentury práce*. 2017 [online]. [cit. 2018-10-23] Dostupné z WWW: <https://pravopropodnikatele.cz/nove-povinnosti-agentury-prace/>

Region Plzeň.cz. *V Plzeňském kraji prudce přibývá pracovníků z ciziny*. 2018. [online]. [cit. 2019-01-14] Dostupné z WWW: <http://www.regionplzen.cz/zpravodajstvi/v-plzenskem-kraji-prudce-pribyva-pracovniku-z-ciziny-143377/>

Region Plzeň.cz. *Borská pole slaví patnáctiny. Mapuje je výstava na plzeňské radnici*. 2011. [online]. [cit. 2018-10-20] Dostupné z WWW: <http://www.regionplzen.cz/zpravodajstvi/borska-pole-slavi-patnactiny.-mapuje-je-vystava-na-plzenske-radnici/>

Siemens.cz. *Na plzeňských Borských polích pracuje v 16 firmách 3315 lidí*. 2002. [online]. [cit. 2018-10-20] dostupné z WWW: <https://www.siemens.cz/press/na-plzenskych-borskych-polich-pracuje-v-16-firmach-3315-lidi>

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017* [online]. [cit. 2019-03-6]. Dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf>

SÚIP. *Roční zpráva*. 2017. [online]. [cit. 2019-03-11] Dostupné z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-daeb2e5b66a8127ff6e7c18f90d66135/zprava-o-pracovni-urazovosti-v-cr-v-roce-2017.pdf>

Útvar koncepce a rozvoje Plzeň. *Ukončené projekty*. 2018 [online]. [cit. 2018-11-20] Dostupné z WWW: <https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestske-industrialni-park-plzen-borska-pole/mestske-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx>

Topvvision.cz BARTOVSKÁ, Ilona. *Výhoda nebo nevýhoda pro firmu*. [online]. [cit. 2019-01-12] Dostupné z WWW: <https://www.topvvision.cz/blog/agenturni-zamestnanci--vyhoda-nebo-nevyhoda-pro-firmu/>

8 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník v češtině

Jmenuji se Lenka Moravcová, studuji Provozně ekonomickou fakultu na České zemědělské univerzitě v Praze. Moje diplomová práce se týká zaměstnávání cizinců. Ke své práci potřebuji vyplnit tento dotazník, je zcela anonymní a zabere Vám jen 5-10 minut. **Za vyplnění Vám velice děkuji. Použijte odpovědi ANO NE NEVÍM a POČET**

Jste muž? Jste žena? Kolik Vám je let? Jaké jste národnosti?

Jak dlouho pracujete v České republice (ČR)? Pracujete přes agenturu práce?

Kolik agentur práce už jste vystřídal, vystřídala? Jaké jsou Vaše zkušenosti s agenturami práce?

Špatné spíše špatné půl na půl spíše dobré dobré

Pracujete přes **(Škrtněte, co neplatí)** pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, nebo máte uzavřenou smlouvu o dílo

Dostáváte do ruky výplatní pásku? Dostával, dostávala jste vždy výplatní pásku?

Víte, že v ČR se z výplaty strhávají daně, sociální pojištění a zdravotní pojištění?

Platí Vám zaměstnavatel nebo agentura práce sociální pojištění?

Platí Vám zaměstnavatel nebo agentura práce zdravotní pojištění?

Už jste někdy byl, byla nemocný?

Dostal, dostala jste zaplacenou pracovní neschopnost?

Už jste měl, měla někdy pracovní úraz? Dostal, dostala jste zaplacený pracovní úraz?

Už jste měl, měla dovolenou? Dostal, dostala jste za dovolenou zaplacenou?

Pracujete na Borských polích? Pracoval, pracovala jste někdy na Borských polích?

Bydlíte na ubytovně? Kdo Vám zajistil ubytování na ubytovně?

Kolik hodin denně pracujete?

Jak dlouho jste nejdéle pracoval, pracovala u jedné agentury práce?

Stalo se Vám někdy, že Vám nevyplatili mzdu?

Víte, že máte mít stejná pracovní práva a podmínky, jako zaměstnanec, který je kmenový, tzn. že má pracovní smlouvu uzavřenou se zaměstnavatelem, u kterého přímo pracuje (není přes agenturu práce), a měli byste mít ze zákona i srovnatelnou odměnu za práci.

Když podepisujete pracovní smlouvu nebo dohodu, která je v češtině, rozumíte všemu?

Příloha č. 2 Dotazník v rumunštině

Mă numesc Lenka Moravcová, studiez la Facultatea de Economie și Management din Cadrul Universității Agricole Cehe din Praga. Lucrarea mea de diplomă se ocupă cu angajarea cetățenilor străini. Pentru lucrarea mea am nevoie de completarea prezentului chestionar, care este absolut anonim și va necesita doar 2-10 minute din timpul dumneavoastră. **Vă mulțumesc mult pentru completare.** DA – NU - NU ȘTIU

Sunteți bărbat? Sunteți femeie? Câți ani aveți?

Ce naționalitate aveți? De cât timp vă aflați în Republica Cehă?

Lucrați prin intermediul agenției de muncă? Câte agenții de muncă ați schimbat până acum?

Ce experiență aveți cu agențiile de muncă? Rea, mai degrabă rea, jumătate rea, jumătate bună, mai degrabă bună, bună.

Lucrați pe bază de (**Barați ceea ce nu este aplicabil**) contract de muncă, acord privind activitatea de muncă sau ați încheiat un contract de prestare a unei munci?

Primiți în mână fluturașul de retribuție? Primiți o parte din bani la mână și o parte pe fluturașul de retribuție?

Ați primit întotdeauna fluturașul de retribuție? Vă plătește angajatorul sau agenția de muncă asigurarea socială de pensii?

Vă plătește angajatorul sau agenția de muncă asigurarea socială de sănătate?

Ați fost vreodată bolnav?

Vi s-a plătit incapacitatea de muncă?

Ați avut vreodată un accident de muncă? Vi s-a plătit accidentul de muncă?

Ați avut deja concediul? Vi s-a plătit concediul?

Lucrați la Borská pole? Ați lucrat vreodată la Borská pole?

Locuiți la un cămin de cazare? Cine v-a asigurat cazarea la cămin?

Ce perioadă maximă ați lucrat la o singură agenție de muncă?

Câte ore pe zi lucrați?

Vi s-a întâmplat vreodată că nu v-au plătit retribuția?

Știți că trebuie să aveți aceleași drepturi și condiții de muncă ca angajatul stabil al firmei, adică cel care are contract de muncă încheiat cu angajatorul la care lucrează direct (nu prin intermediul agenției de muncă) și, după lege, ar trebui să aveți și o retribuție comparabilă pentru munca prestată?

Când semnați contractul de muncă în limba cehă, înțelegeți totul?

Příloha č. 3 Dotazník ve slovenštině

Volám sa Lenka Moravcová, študujem Prevádzkovo ekonomickú fakultu na Českej poľnohospodárskej univerzite v Prahe. Moja diplomová práca sa týka zamestnávania cudzincov. K svojej práci potrebujem vyplniť tento dotazník, je celkom anonymný a zaberie Vám len 5-10 minút.

Za vyplnenie Vám veľmi ďakujem. Použite Áno, nie, ja neviem, a čísla.

Ste muž? Ste žena? Koľko je Vám rokov? Ako dlho pracujete v Českej republike?

Pracujete cez agentúru práce?

Koľko agentúr ste už vystriedala, vystriedal?

Aké sú Vaše skúsenosti s agentúrami práce?

Pracujete cez (škrtnite, čo neplatí) pracovnú zmluvu, dohodu o vykonávaní práce, dohodu o pracovnej činnosti, alebo máte uzatvorenú zmluvu o dielo.

Dostávate do ruky výplatnú pásku?

Dostávate časť peňazí na ruku a časť na výplatnú pásku?

Platí Vám zamestnávateľ alebo agentúra práce sociálne poistenie?

Platí Vám zamestnávateľ alebo agentúra práce zdravotné poistenie?

Už ste niekedy bola, bol chorý?

Dostal, dostala ste zaplatenú pracovnú neschopnosť?

Už ste niekedy mala, mal úraz?

Dostal, dostala ste zaplatený pracovný úraz?

Už ste mala, mal dovolenku?

Dostal, dostala ste za dovolenku zaplatené?

Pracujete na Borských poliach?

Pracoval, pracovala ste niekedy na Borských poliach?

Bývate na ubytovni? Kto Vám zaistil ubytovanie na ubytovni?

Koľko hodín denne pracujete?

Aký dlhý čas ste pracovala, pracoval v jednej agentúre práce?

Stalo sa Vám niekedy, že Vám nevyplatili mzdu?

Viete, že máte mať rovnaké pracovné práva a podmienky, ako zamestnanec, ktorý je kmeňový, tzn. že má pracovnú zmluvu uzatvorenú so zamestnávateľom, u ktorého priamo pracuje (nie je cez agentúru práce) a mali by ste mať zo zákona aj porovnateľnú odmenu za prácu?

Příloha č. 4 Dotazník v ukrajinštině

Мене звати Ленка Моравцова, я студентка Виробничо — економічного факультету Чеського сільськогосподарського університету у м. Празі. Моя дипломна робота пов'язана з темою надання роботи іноземцям. Для своєї роботи мені потрібно заповнити цю анкету, яка є анонімною і займе всього 5-10 хв. Вашого часу. **Щиро дякую за те, що відповіли на запитання! Використання так, ні, я не знаю, і цифри**

Ви чоловік чи жінка? Скільки Вам років? Яка Ваша національність?

Протягом якого часу працюєте у Чеській республіці (ЧР)?

Ви працюєте через трудове агенство? Скільки трудових агенств уже змінили?

Який маєте досвід праці у трудовому агенстві?

Працюєте на основі (**Перекресліть що не годиться**) трудового договору, договору про виконання роботи, угоди про трудову діяльність або договору про працю

Чи отримуєте відомість про зарплату? Чи завжди Вам надавали відомість про зарплату?

Чи знаєте, що в ЧР з зарплати вираховуються державні податки, внески на соціальне і медичне страхування?

Оплачує за Вас роботодавець чи трудове агенство внески на соціальне страхування?

Оплачує за Вас роботодавець чи трудове агенство внески на медичне страхування?

Чи були Ви коли — небудь на лікарняному? Чи оплатили Вам лікарняний?

Чи мали Ви травмування на виробництві? Чи отримали відшкодування за травмування на виробництві?

Чи мали Ви відпустку? Чи була ваша відпустка оплачуваною?

Працюєте на “ Борських полях”?

Чи працювали Ви коли-небудь на “ Борських полях”?

Скільки годин на день ви працюєте? Kolik hodin denně pracujete?

Проживаєте у гуртожитку? Хто Вас забезпечив житлом в гуртожитку?

Скільки найбільше часу Ви працювали в одному трудовому агенстві?

Чи трапилося Вам, щоб Вам не заплатили зарплату?

Чи знаєте Ви, що у Вас такі ж права, як у робітника, що є кадровим працівником, тобто працює безпосередньо у роботодавця, з яким заключив трудовий договір (не працює через трудове агенство) та , відповідно до закону, повинні отримувати приблизно однакову винагороду за свою роботу?

Коли підписуєте трудовий договір, який написаний чеською мовою, чи розумієте, що там написано?

Příloha č. 5 Pracovní smlouva mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem

PRACOVNÍ SMLOUVA

uzavřená v souladu se zákonem č. 262/2006, Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) mezi:

1.
(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

2. **jméno a příjmení:**
datum narození:
bytem:
adresa pro doručování:
název a kód zdravotní pojišťovny:
banka: _____ číslo účtu: _____
(dále jen „Zaměstnanec“)

1. Den nástupu do práce, zkušební doba a doba trvání pracovního poměru

- 1.1 Den nástupu do práce a zároveň dnem vzniku pracovního poměru je.....
- 1.2 Smluvní strany se dohodly na zkušební době v délce 3 (tří) měsíců, která začíná běžet dnem vzniku pracovního poměru.
- 1.3 Pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou, a to do doby ukončení prací vykonávaných Zaměstnancem u prvního Uživatelského zaměstnavatele (v závislosti na objednávkách Uživatelského zaměstnavatele), ke kterému bude dočasně přidělen po vzniku pracovního poměru, maximálně však na dobu tří (3) let, a to při splnění podmínek stanovených v § 309 odst. 6 zákoníku práce.

2. Druh práce

- 2.1 Dohodnutým druhem práce je: Operátor výroby (dále jen „Práce“). Další podrobnosti o rozsahu pracovní náplně Zaměstnance jsou upraveny ve zvláštním dokumentu, který tvoří přílohu k této smlouvě.
- 2.2 V rámci dohodnutého druhu práce určuje Zaměstnancovu pracovní náplň Zaměstnavatel (Příloha č. 3)
- 2.3 Touto smlouvou se Zaměstnanec dále zavazuje, že pro Zaměstnavatele bude vykonávat Práci, zajišťovat všechny záležitosti s odbornou péčí, řádně a svědomitě, v souladu se zájmy Zaměstnavatele, a že bude využívat všechny své znalosti a schopnosti k řádnému výkonu Práce ve své pracovní pozici tak, aby nezpůsobil Zaměstnavateli škodu, neohrozil jeho obchodní jméno a dobrou pověst i důvěru třetích stran k němu.

3. Místo výkonu práce

3.1 Místem výkonu práce je Plzeň.

3.2 Zaměstnanec souhlasí s tím, že bude konat pracovní cesty, na které jej může Zaměstnavatel v případě potřeby vysílat.

3.3 Zaměstnanec bere na vědomí, že v případě potřeby bude na základě zvláštního písemného pokynu (Příloha č.1) Zaměstnavatele o dočasném přidělení podle § 309 odst. 2 zákoníku práce dočasně přidělen k výkonu práce k Uživatelskému zaměstnavateli.

4. Mzdové podmínky, cestovní náhrady a jiné výhody

4.1 Zaměstnanci náleží za vykonanou Práci mzda, přičemž její výši, mzdové podmínky, cestovní náhrady a jiné výhody poskytované Zaměstnanci na základě této smlouvy určuje Zaměstnavatel mzdovým výměrem (Příloha č. 2).

4.2 Mzdový výměr předá Zaměstnavatel Zaměstnanci v den nástupu Zaměstnance do práce.

5. Pracovní doba

5.1 Pracovní doba Zaměstnance je čtyřicet (40) hodin týdně.

5.2 V případě, že Zaměstnanec bude Práci vykonávat u Uživatelského zaměstnavatele, bere na vědomí a souhlasí, že bude Práci vykonávat v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozu nebo podle jiného rozvrhu pracovní doby, který je platný u Uživatelského zaměstnavatele.

5.3 V případě, že Zaměstnanec bude mít rozvrženu pracovní dobu u Uživatelského zaměstnavatele tak, že bude pravidelně provádět práci:

a) v dvousměnném pracovním režimu, pracovní doba činí v souladu s § 79 odst. 2 písm. c) zákoníku práce 38,75 hodin týdně;

b) v třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu, pracovní doba činí v souladu s § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce 37,5 hodin týdně.

5.4 Pracovní dobu rozvrhuje Zaměstnavatel, případně Uživatelský zaměstnavatel.

5.5 Pracovní doba je nerovnoměrně rozvržena [§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce], Zaměstnanec souhlasí, aby Zaměstnavatel seznámil Zaměstnance s rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby včetně konta pracovní doby na začátku období, na který je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

5.6 Zaměstnanec souhlasí s tím, že Uživatelský zaměstnavatel ho může vyslat na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu ve smyslu § 42 zákoníku práce.

6. Dovolená

6.1 Zaměstnanec má nárok na dovolenou o výměře dle § 213 odst. 1 zákoníku práce, tj. čtyři (4) týdny v kalendářním roce.

6.2 Za každou neomluveně zameškanou směnu Zaměstnavatel krátí Zaměstnanci v souladu s § 223 odst. 2 zákoníku práce dovolenou o dva (2) dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

7. Pracovní disciplína

7.1 Zaměstnanec se zavazuje plnit své pracovní povinnosti v určené pracovní době, poctivě, svědomitě, odborně a osobně s tím, že bude dodržovat pracovní kázeň, podle pokynů nadřízených, nebo jimi pověřených osob, v souladu s příslušnými právními předpisy České republiky a touto smlouvou.

7.2 Zaměstnanec bere na vědomí, že je Zaměstnavatel oprávněn v souladu s § 192 odst. 6 zákoníku práce k výkonu kontroly dodržování stanoveného režimu v případě dočasné pracovní neschopnosti Zaměstnance, a to v místě jeho trvalého bydliště, nebo v místě, kde se bude zdržovat během dočasné pracovní neschopnosti.

7.3 Za závažné porušení pracovní kázně Zaměstnancem, které je důvodem k okamžitému ukončení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se považuje zejména:

a) příchod na pracoviště pod vlivem alkoholických nápojů nebo jiných omamných prostředků;
b) požití alkoholických nápojů nebo jiných omamných prostředků v pracovní době na pracovišti nebo i mimo pracoviště;

c) odmítnutí podrobit se zkoušce na zjištění požití alkoholických nápojů nebo jiných omamných prostředků;

d) neomluvená pracovní absence, resp. neoznámení překážky v práci neprodleně po jejím vzniku, případně bez zbytečného odkladu po odpadnutí překážek, pro které Zaměstnanec objektivně nemohl absenci či překážku v práci Zaměstnavateli oznámit neprodleně po jejím vzniku;

e) opakovaný neodůvodněný odchod z pracoviště před ukončením pracovní doby,

f) úmyslně způsobená škoda Zaměstnavateli přesahující 5000,- Kč (slovy: pět tisíc korun českých);

g) opakovaný neuposlechnutí příkazu nadřízeného zaměstnance;

h) jednání v rozporu s oprávněnými zájmy Zaměstnavatele (například zneužití informací, poškození obchodního jména a podobně);

i) výtržnost nebo hrubá neslušnost v pracovní době, během pracovní cesty nebo dočasného přidělení;

j) opakované nedodržení technologických postupů, technických norem, výkonových norem, které souvisí s činností Zaměstnance;

8. Mlčenlivost

8.1 Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu práce u Zaměstnavatele nebo v souvislosti s ní a uvedené skutečnosti nesmí sdělovat nebo jinak zpřístupnit třetím osobám. Zaměstnanec se zavazuje, že skutečnosti, které se dozví při výkonu práce u Zaměstnavatele nebo v souvislosti s ní stejně jako o všechny osobní údaje, s nimiž přichází do styku, nebude využívat ve svůj prospěch nebo ve prospěch třetích osob a tyto skutečnosti bude využívat pouze v rámci pracovní činnosti pro Zaměstnavatele.

Tento závazek zachování mlčenlivosti trvá i po skončení pracovního poměru Zaměstnance a Zaměstnanec může být této povinnosti zbaven výhradně Zaměstnavatelem, a to předem a písemně.

8.2 Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o obchodních vztazích, organizačních a jiných skutečnostech, o kterých se při výkonu své práce dozví a nevyzradit výrobní a obchodní informace a podklady, které získal během trvání pracovního poměru u Zaměstnavatele.

8.3 Zaměstnanec odpovídá Zaměstnavateli za škodu, která vznikla v důsledku zaviněného porušení povinnosti mlčenlivosti.

8.4 Pokud by jednáním Zaměstnance došlo ke spáchání přestupku nebo naplnění skutkové podstaty trestného činu, je Zaměstnavatel povinen oznámit tuto skutečnost příslušným orgánům, resp. podat trestní oznámení.

9. Oznamovací povinnost

9.1 Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu sdělovat Zaměstnavateli všechny skutečnosti důležité pro splnění povinností Zaměstnavatele a pro výpočet jednotlivých odvodů.

10. Náhrada škody

10.1 Zaměstnanec odpovídá Zaměstnavateli za škodu a je povinen ji nahradit v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

11. Závěrečná ustanovení

11.1 Tato Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

11.2 Veškeré změny této smlouvy lze provést výlučně na základě oboustranně projeveného písemného souhlasu obou smluvních stran, a to formou vzestupně číslovaných dodatků k této smlouvě.

11.3 Další otázky výslovně neupravené touto smlouvou se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce v účinném znění.

11.4 Smlouva se vyhotovuje ve dvou (2) stejnopisech v českém jazyce, z nichž každá smluvní strana obdrží po podpisu smlouvy oběma smluvními stranami jeden (1) stejnopis smlouvy.

11.5 Smluvní strany si smlouvu přečetly, všechna její ustanovení jsou jim jasná a srozumitelná, přičemž dostatečným způsobem vyjadřují vážnou a svobodnou vůli smluvních stran zbavenou jakýchkoliv omylů, na důkaz čehož připojují své podpisy.

Příloha č. 1: Pokyn;
Příloha č. 2: Mzdový výměr
Příloha č. 3: Náplň práce

PŘÍLOHA č. 1

Písemný pokyn zaměstnavatele o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u Uživatelského zaměstnavatele ve smyslu § 309 odst. 2 zákoníku práce

Zaměstnavatel:

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:

....., nar.

bytem

Zaměstnavatel tímto v souladu s pracovní smlouvou uzavřené dne dočasně přiděluje Zaměstnance k výkonu práce u Uživatelského zaměstnavatele, a to za následujících podmínek:

:

obchodní firma a sídlo Uživatelského zaměstnavatele: .;

den vzniku dočasného přidělení Zaměstnance:

období dočasného přidělení Zaměstnance: do ukončení prací u Uživatelského zaměstnavatele v závislosti na objednávkách Uživatelského zaměstnavatele, maximálně však na dobu jednoho (1) roku, prodloužení dočasného přidělení Zaměstnance u Uživatelského zaměstnavatele je možné v souladu s § 309 odst. 6 zákoníku práce;

druh práce u Uživatelského zaměstnavatele: **Operátor výroby;**

místo výkonu práce u Uživatelského zaměstnavatele: ;

mzdové podmínky: platí ustanovení článku 5 této smlouvy;

podmínky jednostranného ukončení výkonu práce: (v souladu s § 308 odst. 1 písm. g) ZP);

vedoucí zaměstnanec Uživatelského zaměstnavatele, který je oprávněn přidělovat Zaměstnanci práci a kontrolovat ji;

pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance Uživatelského zaměstnavatele:

20 000,00,- Kč za odpracovaný měsíc;

další informace.

V Plzni dne

Převzal dne

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

jméno příjmení

jméno příjmení

PŘÍLOHA č. 2

Mzdový výměr

Zaměstnavatel:

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:

....., nar.

bytem

1. V návaznosti na pracovní smlouvu, kterou jste uzavřel dne s naší společností, jako zaměstnavatelem, Vám byla stanovena **tarifní mzda** ve výši **20 000,- Kč za odpracovaný měsíc** (slovy: dvacet tisíc korun českých).

2. Vedle tarifní mzdy dle odst. 1 Vám může být poskytnuta též mimořádná odměna za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně popř. jednorázově a vyžádaly si mimořádné pracovní úsilí, nebo znamenají mimořádný přínos pro zaměstnavatele, či z důvodu životního nebo pracovního výročí zaměstnance (dále jen **mimořádná odměna**), které je nenárokovou složkou mzdy a její výše závisí výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele. Podmínkou pro přiznání mimořádné odměny je skutečnost, že splnění příslušného mimořádného či jednorázového pracovního úkolu nebylo oceněno jinou mzdovou formou. Výši mimořádné odměny stanoví kompetentní pracovník písemným rozhodnutím, v němž uvede rovněž i termín její splatnosti.

Zaměstnavatel poukazuje mzdu zaměstnanci na jeho bankovní účet v České republice, který zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil při podpisu pracovní smlouvy či v průběhu trvání pracovního poměru, v pravidelném termínu výplaty mzdy, jímž je vždy poslední pracovní den kalendářního měsíce, jenž následuje po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na její výplatu. Nesdělil-li zaměstnanec zaměstnavateli číslo bankovního účtu, nebo nebude-li výplata mzdy tímto způsobem možná, vyplácí se mzda v uvedený den po skončení pracovní doby zaměstnance na příslušné organizační pobočce zaměstnavatele, jejíž adresu na vyžádání zaměstnavatele zaměstnanec sdělí nedohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, uloží zaměstnavatel zaměstnanci mzdu ve svém sídle, a nevyzvedne-li si zaměstnanec mzdu v sídle zaměstnavatele nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne termínu určeného k výplatě mzdy, zašle zaměstnavatel zaměstnanci mzdu poštovní poukázkou na jeho adresu uvedenou v pracovní smlouvě, případně na jinou adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli v průběhu trvání pracovního poměru písemně sdělí. S takovým způsobem výplaty mzdy zaměstnanec výslovně souhlasí.

Tento mzdový výměr je účinný ode dne

V Plzni dne

Převzal dne

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

jméno příjmení

jméno příjmení

PŘÍLOHA č. 3

Popis pracovní pozice

Zaměstnavatel:

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:

....., nar.
bytem

Název pracovní pozice:

Operátor výroby

Popis pracovní pozice:

Navrhuje, vyrábí a dodává šest hlavních automobilových modulů: sedadla, kokpity, dveře, vnitřní protihlukové obložení, přední části karoserií a výfukové systémy.

- Obsluha automatických nebo poloautomatických montážních linek;
- dodržování předepsaných pracovních postupů;
- udržování strojů a pracoviště v čistotě;
- zodpovědnost za kvalitu odvedené práce;
- dodržování bezpečnostních norem a používání ochranných pracovních pomůcek;
- práce ve 1,2,3 směnném či nepřetržitém provozu.

V Plzni dne

Převzal dne

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

jméno příjmení

jméno příjmení

Příloha č. 6 Pracovní smlouva v rumunštině

CONTRACT DE MUNCĂ

Încheiat în conformitate cu legea nr. 262/2006, Sb., Codul muncii cu modificările și completările ulterioare (mai departe doar „Codul muncii”) între:

1.

(mai departe doar „Angajator“)

și

2. numele și prenumele:

data nașterii:

domiciliul:

adresa pentru livrare:

numele și codul casei de asigurări medicale:

banca: _____ numărul de cont: _____

(mai departe doar „Angajatul“)

1. Data începerii activității, perioada de probă și durata contractului de muncă

1.1 Data începerii activității și totodată și ziua începerii contractului de muncă este ,,,,,,,,,

1.2 Părțile au convenit asupra unei perioade de probă de 3 (trei) luni, care începe în ziua începerii contractului de muncă.

1.3 Contractul de muncă se încheie pe o perioadă determinată, până la finalizarea lucrărilor executate de Angajat la primul Angajator utilizator (în funcție de comenzile angajatorului utilizator), la care va fi repartizat temporar după începerea raportului de muncă, pe o perioadă maximă de trei (3) ani, după îndeplinirea condițiilor prevăzute în art. 309 alin. 6 Codul muncii.

2. Felul muncii

2.1 Felul convenit de muncă este: Operatorul de producție (denumit în continuare "muncă"). Alte detalii privind amploarea conținutului muncii angajatului sunt reglementate într-un document special, anexat la prezentul contract.

2.2 În cadrul felului convenit de muncă Angajatorul determină conținutul muncii angajatului (Anexa nr. 3)

2.3 Prin acest contract, Angajatul își ia angajamentul, să efectueze pentru Angajatorul Munca, să asigure toate afacerile cu îngrijire profesională, în mod corespunzător și conștiincios, în conformitate cu interesele Angajatorului, că va folosi toate cunoștințele și abilitățile sale pentru a îndeplini în mod corespunzător munca la locul lui de muncă, astfel încât să nu cauzeze Angajatorului daune, să nu pună în pericol denumirea lui comercială, reputația și încrederea părților terțe.

3. Locul de muncă

3.1 Locul de muncă este în Praga.

3.2 Angajatul este de acord cu deplasări în interes de serviciu, la care îl poate trimite Angajatorul, dacă este necesar.

3.3 Angajatul i-a în cunoștință, că dacă v-a fi necesar, v-a fi repartizat temporar pe baza unei instrucțiuni speciale scrise (Anexa nr.1) a Angajatorului privind repartizarea temporară, în conformitate cu art. 309 alin. 2 Codul muncii, pentru a efectua munca pentru Angajatorul utilizator.

4. Condiții salariale, cheltuielile de deplasare și alte beneficii

4.1 Angajatului aparține pentru munca efectuată salariu, suma salariilor, condițiile salariale, cheltuielile de deplasare și alte beneficii oferite Angajatului pe baza acestui contract determină Angajatorul prin stat de plată (Anexa nr. 2).

4.2 Statul de plată predă Angajatorul Angajatului în ziua în care Angajatul începe muncă.

5. Durata muncii

5.1 Durata timpului de muncă pentru Angajat este de patruzeci (40) de ore pe săptămână.

5.2 În cazul în care Angajatul v-a efectua Munca pentru Angajatorul utilizator, i-a în cunoștință și este de acord, cu efectuarea Muncii într-un singur schimb, în două schimburi, trei schimburi sau într-un serviciu permanent, sau după un alt program de lucru, care este valabil la Angajatorul utilizator.

5.3 În cazul în care Angajatul v-a avea orarul timpului de muncă la Angajatorul utilizator astfel încât va efectua regulat lucrul:

a) în două schimburi, durata timpului de muncă v-a fi în conformitate cu art. 79 alin. 2 lit. c) Codul muncii 38,75 de ore pe săptămână;

b) în trei schimburi sau în serviciu permanent, durata timpului de muncă v-a fi în conformitate cu art. 79 alin. 2 lit. b) Codul muncii 37,5 de ore pe săptămână;

5.4 Orarul timpului de muncă este dat de Angajator, sau dacă este cazul Angajatorul utilizator.

5.5 Durata timpului de muncă este distribuită în mod inegal [art. 78 alin. 1 lit. m) Codul muncii], Angajatul este de acord, ca Angajatorul să-l familiarizeze pe Angajat cu orele de lucru săptămânale programate, inclusiv evidența timpului de lucru, la începutul perioadei la care orele de lucru sunt distribuite în mod inegal.

5.6 Angajatul este de acord ca Angajatorul utilizator îl poate trimite pe o perioadă necesară într-o călătorie de afaceri, în conformitate cu art. 42 Codul muncii.

6. Concediul

6.1 Angajatul are dreptul la concediu cu o durată în conformitate cu art. 213. alin 1 Codul muncii, de patru (4) săptămâni într-un an calendaristic.

6.2 Pentru fiecare absență nemotivată a schimbului Angajatorul scurtează Angajatului concediul cu două (2) zile, în conformitate cu art. 223 alin. 2 Codul Muncii. Absențe nemotivate a părților mai scurte se pot aduna.

7. Disciplina muncii

7.1 Angajatul î-și ia angajamentul să-și exercite obligațiile de lucru în orele de lucru desemnate, în mod onest, conștiincios, profesional și personal, care va respecta disciplina muncii, după instrucțiile de către

superiori sau persoane autorizate de către aceștia, în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Cehe și a prezentului contract.

7.2 Angajatul i-a în cunoștință că Angajatorul are dreptul în conformitate cu art. 192 alin 6 Codul muncii pentru executarea controalelor privind respectarea regimului stabilit în caz de incapacitate temporară de muncă a Angajatului, la locul lui de domiciliul, sau într-un loc unde el va sta în timpul incapacității temporare de muncă.

7.3 Ca încălcare gravă a disciplinei de muncă a unui angajat, care este un motiv pentru rezilierea imediată a contractului de muncă în conformitate cu art. 55 alin. 1 lit. b) Codul muncii, se consideră în special:

- a) venind la locul de muncă sub influența băuturilor alcoolice sau a altor narcotice;
- b) ingestia băuturilor alcoolice sau a altor narcotice în timpul orelor de lucru la locul de muncă sau în afara locului de muncă;
- c) refuzul de a se supune testării pentru determinarea consumului de băuturi alcoolice sau a altor narcotice;
- d) absența la locul de muncă nemotivată, respectiv. omisiunea de a notifica imediat obstacolele după formarea sa, eventual, fără întârzieri nejustificate după înlăturarea barierelor, pentru care Angajatul nu a putut anunța în mod obiectiv Angajatorului absența sau obstacol de lucru imediat după producerea acestuia;
- e) plecarea repetată și nejustificată de la locul de muncă înainte de sfârșitul timpului de muncă,
- f) provocarea în mod intenționat a pagubei Angajatorului, mai mare de 5000, - CZK (în cuvinte: cinci mii de coroane cehe);
- g) nesupunerea în mod repetat a ordinului angajatului superior;
- h) comportarea în contradicție cu interesele legitime ale Angajatorului (de exemplu utilizarea abuzivă a informațiilor, provocarea daunelor privind denumirea comercială etc.)
- i) revoltă sau indecență în timpul orelor de lucru, în timpul călătoriilor de afaceri sau a repartizării temporare;
- j) nerespectarea repetată a procedurilor tehnologice, standardelor tehnice, standardelor de performanță legate de activitatea Angajaților;

8. Discreție

8.1 Angajatul este obligat să păstreze confidențialitatea cu privire la faptele, pe care le-a aflat la locul de muncă, la Angajator, sau în legătură cu ea și nu are dreptul să divulge aceste fapte sau să le pună la dispoziția părților terțe. Angajatul i-și ia angajamentul, că faptele, pe care le învață la locul de muncă la Angajator sau în legătură cu aceasta precum și toate informațiile personale, cu care intră în contact, să nu folosească pentru beneficiul propriu sau pentru beneficiul unor părți terțe, că aceste fapte v-a folosi numai în cadrul activității de lucru pentru Angajator. Acest angajament de confidențialitate continuă chiar și după terminarea contractului de muncă a Angajatului și Angajatul poate fi scutit de această obligație numai anticipat și scris de către Angajator.

8.2 Angajatul i-și ia angajamentul să păstreze confidențialitatea despre relațiile comerciale, aspectele organizatorice și de altă natură, pe care le-a aflat la locul de muncă, să nu divulge informațiile de fabricație și de afaceri și materialele, dobândite în cursul angajării la Angajator.

8.3 Angajatul este responsabil Angajatorului pentru daunele survenite ca urmare a încălcării confidențialității obligatorii.

8.4 În cazul în care Angajatul prin comportamentul său ar comite o infracțiune sau elementele infracțiunii, Angajatorul este obligat să anunțe acest fapt autorităților competente, respectiv să depună o acuzație penală.

9. Obligația de notificare

9.1 Angajatul este obligat să prezinte Angajatorului fără întârzieri nejustificate toate faptele importante pentru îndeplinirea obligațiilor de Angajator și pentru calcularea taxelor individuale.

10. Despăgubire

10.1 Angajatul este responsabil Angajatorului pentru daune și este obligat să le compenseze, în conformitate cu dispozițiile relevante ale Codului Muncii.

11. Dispoziții finale

11.1 Prezentul contract va intra în vigoare la data semnării lui de către ambele părți.

11.2 Orice modificări a acestui contract se pot face numai pe baza unui acord reciproc scris al părților, în formă de adaosuri numerotate în ordine crescătoare, anexate la prezentul contract.

11.3 Alte întrebări care nu sunt reglementate în mod expres de prezentul contract sunt reglementate de dispozițiile relevante ale Codului Muncii în vigoare.

11.4 Contractul se întocmește în două (2) exemplare identice în limba română, din care fiecare parte contractantă primește, după semnarea contractului de către cele două părți, o (1) copie a contractului.

11.5 Părțile contractante au citit contractul, toate dispozițiile din el le sunt clare și ușor de înțeles și care în mod adecvat exprimă dorința serioasă și liberă a părților contractante, lipsită de orice greșeli, ca dovadă aplică semnăturile sale.

Anexă nr. 1: Instrucțiune;
Anexă nr. 2: Stat de plată
Anexă nr. 3: Descrierea postului

În Praga la data de

Pentru Angajator:

Angajatul:

numele prenumele

numele prenumele

Příloha č. 7 Výplatnice agenturních zaměstnanců

2018/03 Středisko: ██████████ Os. číslo: ██████████ ██████████

Bydliště: ██████████

PP: HLA Fpd. D: 22,00 Fpd.H: 165,00 Odpr.D: 19,00 Odpr.H: 142,50 Zúst.dov.: 4,00 Daň.zv: 0

Zdr.poj.: Česká průmyslová ZP				Sleva cel.: 2 070	
Mzdové složky	Param/Dny	Hodiny	Koruny	Srážky	Částka
Měsíční plat	20 000,00	142,50	17 273	Zrážky - ubytovna + nadstané	1 900
Příplatek za noc 10%	16,44	52,50	863	Zrážka - Benefit 02	189
Příplatek za SO-NE 10%	16,44	15,00	247	Nepřednostní pohledávka	0
Příplatek odpol.směna 7,5	7,50	37,50	281	Nepřednostní pohledávka	0
Bonus za kvalitu	0,00	0,00	691	Nepřednostní pohledávka	3 112
Bonus HSE	0,00	0,00	345	Nepřednostní pohledávka	0
Bonus osobní hodnocení	0,00	0,00	1 382	Přednostní pohledávka	5 707
Bonus za přítomnost	0,00	0,00	2 098	Záloha řádná na ucet	600
Podíl ve výrobě	0,00	0,00	173	Záloha řádná na ucet	600
Hrubá mzda:			23 353	Záloha řádná na ucet	600
Zákonné srážky		Základ	Částka		
Zákonné pojistné sociální		23 353	1 518	Ostatní	Dny Hod. KD Kč
ZP pracovník základní		23 353	1 051	Pracovní neschopnost	3,0 22,50 5,0 0
Daň zálohová		31 294	4 695	K výplatě :	5 451
Sleva na dani			2 070		
Čistý příjem:			18 159		

2018/05 Středisko: ██████████ Os. číslo: ██████████ ██████████

Bydliště: ██████████

PP: HLA Fpd. D: 23,00 Fpd.H: 172,50 Odpr.D: 12,00 Odpr.H: 90,00 Zúst.dov.: 0,00 Daň.zv: 0

Zdr.poj.: Všeobecná zdravotní pojišťovna				Sleva cel.: 2 070	
Mzdové složky	Param/Dny	Hodiny	Koruny	Srážky	Částka
Měsíční plat	20 000,00	90,00	10 435	Zrážky - ubytovna + nadstandar	3 750
Příplatek za noc 10%	16,38	45,00	737	Zrážky - LP	600
Příplatek za SO-NE 10%	16,38	7,50	123	Zrážky - OOPP, tričko, montérky	1 500
Příplatek odpol.směna 7,50Kč	7,50	22,50	169	Záloha řádná	2 000
Bonus za kvalitu	0,00	0,00	565	Záloha řádná na ucet	1 000
Bonus HSE	0,00	0,00	226		
Bonus osobní hodnocení	0,00	0,00	1 130	Ostatní	Dny Hod. KD Kč
Bonus za přítomnost	0,00	0,00	1 148	Pracovní neschopnost	5,0 37,50 5,0 0
Dovolená proplacená	4,00	30,00	4 914	K výplatě :	9 141
Svátek náhrada mes mzda	20 000,00	15,00	1 739		
Hrubá mzda:			21 186		
Zákonné srážky		Základ	Částka		
Zákonné pojistné sociální		21 186	1 378		
ZP pracovník základní		21 186	954		
Daň zálohová		28 390	4 260		
Sleva na dani			2 070		
Čistý příjem:			16 664		
Nemocenské náhrady a dávky		Od	Do	Základ	Kal.dny Dny Hod Koruny

2018/05 Středisko: ██████████ Os. číslo: ██████████ ██████████

Bydliště: ██████████

PP: HLA Fpd. D: 22,00 Fpd.H: 165,00 Odpr.D: 11,00 Odpr.H: 82,50 Zúst.dov.: 0,00 Daň.zv: 0

Zdr.poj.: Všeobecná zdravotní pojišťovna				Sleva cel.: 2 070	
Mzdové složky	Param/Dny	Hodiny	Koruny	Srážky	Částka
Měsíční plat	20 000,00	82,50	10 000	Zrážky - ubytovna + nadstandar	3 150
Příplatek za noc 10%	13,19	15,00	198	Zrážky - LP	600
Příplatek za SO-NE 10%	13,19	7,50	99	Zrážky - čipová karta	250
Příplatek odpol.směna 7,50Kč	7,50	30,00	225	Zrážky - OOPP, tričko, montérky	1 500
Svátek náhrada mes mzda	20 000,00	15,00	1 818	Záloha řádná na ucet	1 000
Hrubá mzda:			12 340	Záloha řádná na ucet	1 000
Zákonné srážky		Základ	Částka	Záloha řádná na ucet	1 000
Zákonné pojistné sociální		12 340	803		
ZP pracovník základní		12 340	556	Ostatní	Dny Hod. KD Kč
Daň zálohová		16 535	2 490	Neomluvená absence	6,0 45,00 9,0 0
Sleva na dani			2 070	K výplatě :	2 061
Čistý příjem:			10 561		

2018/05 Středisko: █████ Os.číslo: █████
 Bydliště: █████
 PP: DPP Fpd. D: 23,00 Fpd.H: 172,50 Odpr.D: ,00 Odpr.H: 11,25 Zúst.dov.: 0,00 Daň.zv: 0
 Prům.N : 145,16 Prům.D: 0,00 Zdr.poj.: Všeobecná ZP Sleva cel.: 0

Dohoda o provedení práce	0,00	10,00	4 000					
Dohoda o provedení práce	0,00	11,25	4 500	Ostatní	Dny	Hod.	KD	Kč
Hrubá mzda:			8 500	K výplatě	:			7 225
Zákonné srážky		Základ	Částka					
Zákonné pojistné sociální		0	0					
Zákonné pojistné sociální		0	0					
Zákonné pojistné zdravotní		0	0					
Zákonné pojistné zdravotní		0	0					
Daň zálohová		0	0					
Daň srážková - DPP do limitu		8 500	1 275					
Čistý příjem:			7 225					

2018/05 Středisko: █████ Os.číslo: █████
 Bydliště: █████
 PP: DPP Fpd. D: 23,00 Fpd.H: 253,00 Odpr.D: ,00 Odpr.H: 2,50 Zúst.dov.: 0,00 Daň.zv: 0
 Prům.N : 0,00 Prům.D: 0,00 Zdr.poj.: Všeobecná ZP Sleva cel.: 0

Dohoda o provedení práce	0,00	2,50	1 000					
Hrubá mzda:			1 000	Ostatní	Dny	Hod.	KD	Kč
Zákonné srážky		Základ	Částka	K výplatě	:			850
Zákonné pojistné sociální		0	0					
Zákonné pojistné zdravotní		0	0					
Daň zálohová		0	0					
Daň srážková - DPP do limitu		1 000	150					
Čistý příjem:			850					

2018/05 Středisko: █████ Os.číslo: █████
 Bydliště: █████
 PP: DPP Fpd. D: 23,00 Fpd.H: 253,00 Odpr.D: ,00 Odpr.H: 25,00 Zúst.dov.: 0,00 Daň.zv: 0
 Prům.N : 316,02 Prům.D: 400,00 Zdr.poj.: Všeobecná ZP Sleva cel.: 0

Dohoda o provedení práce	0,00	25,00	10 000					
Hrubá mzda:			10 000	Ostatní	Dny	Hod.	KD	Kč
Zákonné srážky		Základ	Částka	K výplatě	:			8 500
Zákonné pojistné sociální		0	0					
Zákonné pojistné zdravotní		0	0					
Daň zálohová		0	0					
Daň srážková - DPP do limitu		10 000	1 500					
Čistý příjem:			8 500					

2018/05 Středisko: █████ Os.číslo: █████
 Bydliště: █████
 PP: DPP Fpd. D: 23,00 Fpd.H: 172,50 Odpr.D: ,00 Odpr.H: 3,75 Zúst.dov.: 0,00 Daň.zv: 0
 Prům.N : 48,39 Prům.D: 0,00 Zdr.poj.: Všeobecná ZP Sleva cel.: 0

Dohoda o provedení práce	0,00	3,75	1 500					
Hrubá mzda:			1 500	Ostatní	Dny	Hod.	KD	Kč
Zákonné srážky		Základ	Částka	K výplatě	:			1 275
Zákonné pojistné sociální		0	0					
Zákonné pojistné zdravotní		0	0					
Daň zálohová		0	0					
Daň srážková - DPP do limitu		1 500	225					
Čistý příjem:			1 275					