

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Agenturní zaměstnávání v praxi ČR

Veronika Hromátková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Veronika Hromátková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Agenturní zaměstnávání v praxi ČR

Název anglicky

Agency employment practice in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je prozkoumání problematiky agenturního zaměstnávání v České Republice včetně výhod a nevýhod tohoto typu pracovně-právního vztahu z pohledu všech tří účastníků se zaměřením na vyhodnocení, zda má agenturní zaměstnanec stejné zákonné podmínky, jako zaměstnanec kmenový. Dílčím cílem je sledování vztahu agentury práce a úřadu práce a vyhodnocení výhod a nevýhod tohoto typu zaměstnávání.

Metodika

Práce bude rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část bude soustředěna na rozbor právních předpisů, literatury a zpracování literární rešerše. V praktické části pomocí dotazníkového šetření dojde k vyhodnocení získaných dat. Budou zde využity metody analýzy získaných dat, komparace a syntézy, závěrem budou představeny návrhy a případná doporučení.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

agentura práce, agenturní zaměstnávání, agenturní zaměstnanec, pracovní poměr, pracovní smlouva, dočasně přidělení, uživatel

Doporučené zdroje informací

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí BP

EVANGELU Ester Jaroslava, JUŘIČKA Ondřej. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Brno: Key Publishing, 2013. 80 s. ISBN 978-80-7418-164-1

JOUZA, L., Ženíšková, M, Salačová, M., Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9

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

TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká Republika, 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3

Zákoník práce 2016, úplné znění zákona s komentářem. Český Těšín: PORADCE, 2015. 448 s. ISSN 1211-2437

Zákon o zaměstnanosti 2015, s komentářem. Český Těšín: PORADCE, 2014. 296 s. ISSN 1211-2437

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 02. 2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 11.3.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala především vedoucí své bakalářské práce Mgr. Ivaně Hájkové za odborné vedení a dohled při tvorbě bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala všem osobám, které se podílely na vyplnění dotazníků, za jejich ochotu a čas. V neposlední řadě patří moje velké díky též rodině a přátelům za podporu během studia.

Agenturní zaměstnávání v praxi ČR

Souhrn

Tato bakalářská práce je zaměřena na bližší prozkoumání problematiky agenturního zaměstnávání, které v současnosti představuje flexibilní formu zaměstnávání.

Teoretická část bakalářské práce se věnuje rozboru právních norem a dalších aspektů agenturního zaměstnávání za pomoci odborné literatury, dostupných elektronických zdrojů a platné právní úpravy. Teoretická východiska se vztahují na pojmy související s problematikou agenturního zaměstnávání. V rámci této části jsou též řešeny předpoklady pro výkon této činnosti včetně povinností s ní spojenou, kontrola agentur práce a vztahy jednotlivých účastníků tohoto trojstranného vztahu. Závěrem této části je rozbor nejvýznamnějších připravovaných změn v oblasti agenturního zaměstnávání v rámci chystané novely.

Analytická část bakalářské práce má za úkol porovnat vývoj tohoto typu zaměstnávání v rámci České republiky pomocí komparace vybraných statistických dat a zároveň zjistit povědomí o tomto způsobu zaměstnávání u studentů České Zemědělské Univerzity v Praze studujících v konzultačním středisku v Jičíně, kteří se účastnili dotazníkového šetření.

Klíčová slova: agentura práce, agenturní zaměstnávání, agenturní zaměstnanec, pracovní poměr, pracovní smlouva, dočasné přidělení, uživatel

Agency employment practice in the Czech Republic

Summary

This bachelor's thesis discusses a further research of an agency employment, which has now become a flexible form of employing.

The theoretical part of the thesis discusses is about analysis of regulations and some other aspects of the agency employment with a help of the reference books, accessible online sources and the law. The theoretical theme is linked to terms related to the issues of agency employment. In the matter of this part of the thesis there are also prerequisites for execution of this business including obligations linked to it, audit of the recruitment agencies and the relations of all of the participants of this tripartite deal. In the final part, there is a analysis of the most important changes in the field of agency employment being in process – in the being preparing amendment.

The analytical part of the bachelor's thesis is about comparing a development of this kind of employment in the Czech republic using a comparison of selected statistical data – and exploring the knowledge of students in the Česká Zemědělská Univerzita in Prague who took part in the questionnaires about this issue

Keywords: Recruitment agency, agency employing, agency employee, employment, employment contract, temporary assignment, user

Obsah

1 Úvod	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska.....	14
3.1 Historie agenturního zaměstnávání v České republice	14
3.2 Agenturní zaměstnávání a jeho právní normy	14
3.2.1 Mezinárodní úprava	14
3.2.2 Unijní úprava	15
3.2.3 Právní úprava v rámci České republiky	16
3.3 Základní pojmy	16
3.3.1 Agentura práce	16
3.3.2 Uživatel	17
3.3.3 Agenturní zaměstnanec	17
3.3.4 Zprostředkování zaměstnání	18
3.3.5 Agenturní zaměstnávání	18
3.4 Povolení	19
3.4.1 Udělení povolení	19
3.4.2 Podmínky udělení povolení	20
3.4.3 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání	20
3.4.4 Vydání povolení	21
3.4.5 Doba platnosti povolení	22
3.4.6 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání	22
3.5 Povinnosti agentury práce vůči generálnímu ředitelství Úřadu práce	23
3.5.1 Pojištění záruky proti úpadku	23
3.5.2 Vedení evidence	23
3.5.3 Oznamovací povinnost	24
3.6 Kontrola agentur práce	24
3.7 Vztahy uzavírané v rámci agenturního zaměstnávání	26
3.7.1 Vztah zaměstnance agentury práce a uživatele	27
3.7.2 Přejít k uživateli	27
3.7.3 Vztah agentury práce a zaměstnance	28
3.7.4 Vztah agentury práce a uživatele	29
3.8 Rovnocenné pracovní a mzdové podmínky	30
3.9 Rozbor nejvýznamnějších změn v rámci chystané novely	31

3.9.1	Jednotné povolení ke zprostředkování.....	31
3.9.2	Kauce	32
3.9.3	Kvóty	32
3.9.4	Řetězení pracovních smluv	33
3.9.5	Důvody vedoucí k regulaci agenturního zaměstnávání.....	33
4	Vlastní práce.....	34
4.1	Porovnání dat vydaných společností CIETT a skutečností	34
4.1.1	Důvody proč se stát agenturním zaměstnancem.....	34
4.1.2	Sektorové rozdělení, velikost uživatelů a délka přidělení agenturních zaměstnanců v rámci ČR.....	35
4.1.3	Agenturní zaměstnávání dle dalších sledovaných kritérií	37
4.2	Vlastní průzkum formou dotazníkového šetření	38
4.2.1	Otázka č. 1: Pracujete nebo pracoval/a jste v době studia?	39
4.2.2	Otázka č. 2: Využil/a jste nebo využíváte služeb personální agentury?... 39	
4.2.3	Otázka č. 3: Kolikrát jste využil/a služeb personální agentury?	40
4.2.4	Otázka č. 4: Jste nyní registrován/a u personální agentury?.....	40
4.2.5	Otázka č. 5 : Kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nelézt si brigádu či trvalý pracovní poměr pomocí agentury práce?.....	41
4.2.6	Otázka č. 6: Personální agenturu jste/byste si vybrala?	42
4.2.7	Otázka č. 7: Kolik agentur práce dokážete vyjmenovat?	43
4.2.8	Otázka č. 8: Co považujete za hlavní nedostatek personálních agentur? .43	
4.2.9	Otázka č. 9: Co očekáváte od personálních agentur?.....	44
4.2.10	Otázka č. 10: Využil/a byste služeb poskytovaných personální agenturou za předpokladu, že by se jednalo o zpoplatněnou službu?	45
4.2.11	Otázka č. 11: Jste studentem?	46
4.2.12	Otázka č. 12: Jste?.....	47
4.2.13	Otázka č. 13: Kolik je Vám let?	47
5	Výsledky a doporučení.....	48
5.1	Výsledky porovnávaných dat.....	48
5.2	Výsledky dotazníku	49
5.3	Doporučení	49
5.3.1	Statistika členů APPS za rok 2015	50
6	Závěr	51
7	Seznam použitých zdrojů	53
	Přílohy.....	56

Seznam použitých zkratek a symbolů

aj.	a jiné
APA	Asociace Pracovních Agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra České republiky
např.	například
odst.	odstavec
OIP	oblastní inspektorát práce
písm.	písmeno
PO	právnícká osoba
s.	strana
Sb.	Sbírka
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
viz	odkaz
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	zákoník práce
§	paragraf
%	procento

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání	26
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Přehled porušovaných oblastí	26
--	----

Seznam grafů

Graf 1 – Důvod volby stát se agenturním zaměstnancem.....	35
Graf 2 – velikost uživatelů dle počtu zaměstnanců	36
Graf 3 – délka přiřazení.....	36
Graf 4 – vzdělání	38
Graf 5 – Otázka č. 1: Pracujete nebo pracovala jste v době studia?	39
Graf 6 – Otázka č. 2: Využil/a jste nebo využíváte služeb personálních agentur?	40
Graf 7 – Otázka č. 3: Kolikrát jste využil/a služeb personální agentury?	40
Graf 8 – Otázka č. 4: Jste nyní registrován/a u personální agentury?	41
Graf 9 – Otázka č. 5: Kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nalézt si brigádu či trvalý pracovní poměr pomocí agentury práce?	41
Graf 10 – Otázka č. 6: Personální agenturu jste/byste si vybral/a?.....	42
Graf 11 – Otázka č. 7: Kolik agentur práce dokážete vyjmenovat?.....	43
Graf 12 – Otázka č. 8: Co považujete za hlavní nedostatek personálních agentur?.....	44
Graf 13 – Otázka č. 9: Co očekáváte od personálních agentur?	45
Graf 14 – Otázka č. 10: Využil/a byste služeb poskytovaných personální agenturou za předpokladu, že by se jednalo o zpoplatněnou službu?	46
Graf 15 – Otázka č. 11: Jste studentem?.....	46
Graf 16 – Otázka č. 12: Jste?.....	47
Graf 17 – Otázka č. 13: Kolik je Vám let?	47

1 Úvod

Pojem agenturní zaměstnávání byl poprvé zaveden do českého právního řádu až v roce 2004. Tento způsob zaměstnávání je považován za institut moderního pracovního práva. V dnešní době ekonomické nestability je agenturní zaměstnávání jedním z východisek personalistů, a to především díky své flexibilitě. V rámci celé Evropské unie je patrný nárůst zájmu o tento typ služby. Cílem každého podniku je, dosahování co nejvyšší efektivity práce a optimalizace mzdových nákladů. Jedním z nástrojů řešení personální strategie je právě agenturní zaměstnávání.

V oblastech jako je například výrobní sektor nebo služby je nelehkým úkolem obsazovat pracovní pozice u uživatelů z důvodu nízké flexibility pracovního trhu. Z pohledu uživatelů je hlavní výhodou agenturního zaměstnávání pokrytí krátkodobých zakázek nebo sezónního zaměstnání bez administrativní zátěže, která je spojena s procesem zaměstnávání kmenových zaměstnanců. Uživatelé mohou spatřovat v agenturním zaměstnávání další nespornou výhodu, kterou představuje možnost vyzkoušet si odbornost a kvalifikaci agenturního zaměstnance v době jeho přiřazení, a posléze ho v případě zájmu převzít do svého kmenu.

Agenturní zaměstnávání představuje též příležitosti pro osoby, které by stěží nacházely na trhu práce uplatnění. Významnou roli hraje tento způsob zaměstnávání u absolventů škol, kteří mohou v průběhu přiřazení získat potřebnou praxi, nebo u jinak znevýhodněných skupin mezi které patří například maminky na mateřské dovolené, důchodci atd.

V rámci teoretické části bakalářské práce je vycházeno z právní úpravy, která byla platná v roce 2016. Jedno upozornění pro případné čtenáře, kteří by tuto práci využili jako průvodce v rámci agenturního zaměstnávání je, aby v okamžiku potřeby prověřili platnost právních norem.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je prozkoumání problematiky agenturního zaměstnávání v České republice včetně výhod a nevýhod tohoto typu pracovně-právního vztahu z pohledu všech účastníků. Práce se též zaměřuje na vyhodnocení, zda má agenturní zaměstnanec stejné zákonné podmínky jako zaměstnanec kmenový.

Prvním dílčím cílem je sledování vztahu agentury práce a Úřadu práce, a dalším dílčím cílem je představit a rozebrat připravované změny v rámci chystané novely a jejich vliv na agenturní zaměstnávání.

Cílem praktické části je posoudit vývoj tohoto způsobu zaměstnávání pomocí komparace získaných dat, a dále zjistit povědomí o této službě pomocí dotazníkového šetření u studentů České Zemědělské Univerzity V Praze, studující v konzultačním středisku Jičín.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je členěna na dvě části, a to na část teoretickou a analytickou. Pro psaní teoretické části je využita metoda analýzy primárních a sekundárních dat získaných z právních norem, odborných článků a odborné literatury. Teoretická část nejprve vymezuje agenturní zaměstnávání v historických souvislostech a poté jeho právní normy. V další části jsou rozebrány základní pojmy, předpoklady pro výkon této činnosti, povinnosti agentur práce a kontrola agentur práce ze strany veřejné moci. V závěru literární rešerše se práce věnuje rozboru nejvýznamnějších připravovaných změn v rámci chystané novely.

V analytické části bakalářské práce je využívána metoda komparace, která spočívá v porovnání získaných dat, a deskriptivní statistika, která se snaží několika čísly anebo obrázky vystihnout získaná data. V druhé analytické části je použita metoda dotazníkového šetření na vybraném vzorku respondentů. Dotazník je v elektronické formě distribuován vybraným studentům. Závěrem je použita metoda syntézy k vyhodnocení získaných dat. Důležité výstupy jsou přehledně znázorněny pomocí tabulek nebo grafů.

3 Teoretická východiska

3.1 Historie agenturního zaměstnávání v České republice

Pojem agenturní zaměstnávání byl poprvé zaveden až v roce 2004 do českého právního řádu. Činnost personálních společností, jak je známe dnes, nebyla do této doby zákonem upravena. Nedá se ale říci, že by tato činnost provozována nebyla. V historii byly subjekty, které dočasně přidělovaly zaměstnance k jiným zaměstnavatelům, nazývány pracovními agenturami.

Pro pracovní agentury bylo právní oporou ustanovení § 38, odst. 4 zákona č.65/1965 Sb., Zákoník práce a § 2 nařízení vlády 108/1994 Sb., kterým se prováděl Zákoník práce. Zmíněné ustanovení Zákoníku práce upravovalo za určitých podmínek dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné fyzické či právnické osobě. První podmínkou byl souhlas zaměstnance k přidělení k jinému zaměstnavateli a druhou sepsání písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s uvedením následujících povinných údajů, mezi které patřily např. den vzniku dočasného přidělení, doba dočasného přidělení, název zaměstnavatelské společnosti atd.

Ustanovení § 38 odst. 4 bylo do zákoníku práce zařazeno v roce 1988 a podle tehdejší důvodové zprávy bylo cílem umožnit zaměstnavatelům dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli. (Jouza, 2005, s. 14) Obě ustanovení byla zrušena ke dni 30.9.2004 a nahrazena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti ke dni 1.10.2004. Další velká změna proběhla v roce 2012, která přinesla institut sdíleného zprostředkování, které je zařazeno mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti. (Pichrt, 2013, s. 25)

3.2 Agenturní zaměstnávání a jeho právní normy

3.2.1 Mezinárodní úprava

Dne 19.7.1997 byla přijata Mezinárodní organizací práce Úmluva č. 181 (dále jen „Úmluva MOP 181), která se problematikou personálních agentur zabývá a je základním stavebním kamenem současné právní úpravy agenturního zaměstnávání.

Článek 1 Úmluvy definuje pro svou potřebu výraz „soukromá agentura práce“, který znamená jakoukoliv právnickou či fyzickou osobu, nezávislou na orgánech veřejné správy, poskytující jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádosti o zaměstnání
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, např. poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádosti o zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Článek 2 Úmluvy vymezuje pro členský stát za určitých okolností možnost zakázat činnost soukromých agentur v rozsahu působnosti Úmluvy, a to v některých ekonomických činnostech, nebo částech jejich odvětví stejně jako ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků.

Úmluva mimo jiné stanovuje opatření, které agenturním pracovníkům přiznávají právo kolektivního vyjednávání, svobody sdružování, atd. Důrazně zakazuje diskriminaci na základě náboženství, pohlaví, barvy pleti, rasy a aj. Dále zakazuje, aby personální agentury účtovaly pracovníkům náklady či poplatky. Dle tohoto dokumentu je úkolem státu přijmout potřebná opatření, které agenturám znemožní využívat či zprostředkovávat práci dětí.

3.2.2 Unijní úprava

Mezi významné unijní dokumenty, týkající se problematiky agenturního zaměstnávání, patří směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES a směrnice 2007/30/ES. Nejdůležitějším dokumentem je však směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která byla přijata 9.11.2008, jejíž snahou je vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce. (EUR-Lex, 2016) Cílem směrnice je ochrana agenturních zaměstnanců na základě rovného zacházení. Zásadou rovného zacházení se rozumí, že pracovní podmínky agenturních zaměstnanců jsou přinejmenším stejné jako u zaměstnanců kmenových. *Směrnice zavazuje členské státy nejpozději do 5.12.2011 přijmout a zveřejnit právní*

a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí nebo zajistit, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři. (Tošovský, 2011, s. 23)

3.2.3 Právní úprava v rámci České republiky

Mezi hlavní dva prameny upravující agenturní zaměstnávání patří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“) a zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (dále jen „ZP“). Oba zákony ve znění pozdějších předpisů.

ZP upravuje vztahy agentura práce - zaměstnanec agentury práce - uživatel, a ZoZ upravuje problematiku zprostředkování zaměstnání, vytyčuje povinnosti agentur práce, upravuje působnost příslušných úřadů v oblasti kontroly a v neposlední řadě uvádí podmínky, za kterých je možné obdržet povolení k činnosti zprostředkování zaměstnání. Dále v ZoZ nalezneme v § 64 klauzuli, že vláda může stanovit druhy prací, které nemohou agentury práce zprostředkovávat. Vznik této klauzule umožnila Úmluva MOP 181 a vláda ČR do svého právního řádu zakotvila druhy prací, které jsou vymezeny v nařízení vlády 64/2009 Sb., o stanovení prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovat.

3.3 Základní pojmy

3.3.1 Agentura práce

Definici agentury práce můžeme nalézt v ZoZ v § 14 odst. 3 písm. b). Dle tohoto zákona je za agenturu práce považována právnická osoba (dále jen „PO“) nebo fyzická osoba (dále jen „FO“), pokud má povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Úmluva MOP č. 181 považuje agenturu práce za *jakoukoliv FO či PO, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:*

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout*
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat "uživatelský podnik"), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením*
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků,*

jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Agentury práce dle §58 odst. 1, ZoZ mohou zprostředkovávat zaměstnání na území ČR, z území České republiky do zahraničí a naopak. Agentury mohou provádět zprostředkování bezplatně nebo za provizi, při které může být dosahován zisk. (Jouza, 2005, s. 19). Avšak úhradu nemůže agentura práce požadovat po osobě, které je zaměstnání zprostředkováno, nýbrž po uživateli.

3.3.2 Uživatel

Uživatele můžeme definovat několika výrazy a to např.: uživatel, nájemce pracovní síly nebo uživatelský podnik. Zjednodušeně by se za uživatele mohl dle právní úpravy považovat každý zaměstnavatel.

Definici zaměstnavatele nalezneme v ZP §7, který říká, že *zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*. Uživatelem tedy rozumíme FO nebo PO, která je odlišná od zaměstnavatele, jímž je v tomto případě agentura práce. Na základě písemné dohody má uživatel právo přiděleného zaměstnance nejen organizovat, řídit, ale i kontrolovat jeho práci.

3.3.3 Agenturní zaměstnanec

Definici zaměstnance nalezneme v §6 ZP, který říká, že zaměstnancem je FO, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem agenturního zaměstnance je agentura práce, která mu zprostředkovává zaměstnání na základě písemné dohody u uživatele. Ne však každý splňuje podmínky stát se agenturním zaměstnancem. V § 66 ZoZ jsou určeny osoby, jež se nemohou stát agenturním zaměstnancem. Mezi ně patří například majitelé zaměstnaneckých karet, modrých karet aj. Dle tohoto ustanovení není možné dočasně přidělovat cizince ze třetích zemí. Za cizince se však nepovažují občané Evropské unie, ani jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občana ČR, kteří však nejsou občany Evropské unie. Do této skupiny patří též občané Švýcarska a evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“).

3.3.4 Zprostředkování zaměstnání

Dle ZOZ se pojmem zprostředkování zaměstnání rozumí vyhledání vhodné pracovní pozice pro fyzickou osobu, která se o zaměstnání uchází, stejně jako vyhledání vhodného zaměstnance pro zaměstnavatele hledajícího pracovní síly. V oblasti pracovních příležitostí je součástí zprostředkování též činnost poradenská a informační. Za zprostředkování zaměstnání se též dle ZOZ považuje, je-li svým zahraničním zaměstnavatelem vyslán cizinec k výkonu zaměstnání na území České republiky pro FO či PO na základě smlouvy, jejímž nedílným obsahem je nájem pracovní síly.

Za zprostředkování zaměstnání nelze považovat zveřejňování pracovních nabídek prostřednictvím elektronických médií nebo sdělovacími prostředky (časopisy, televize, rozhlas, vývěsky, internet, atd.). V tomto případě se neprovádí přímá zprostředkovatelská činnost mezi uchazečem a zaměstnavatelem, ale uchazeč přímo kontaktuje zaměstnavatele a to bez využití zprostředkovatelské činnosti.

3.3.5 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání často řadíme mezi atypická a prekérní zaměstnávání. Atypičnost tohoto druhu zaměstnávání je dána především jeho dočasností (Pichrt, 2013, s. 4). *Prekérnost spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, neboť míra právních jistot zaměstnance, pokud jde o trvání zaměstnání, je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru (kmenovým zaměstnancům).* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Tento typ zaměstnávání lze charakterizovat trojstranným vztahem, který je tvořen zaměstnancem agentury práce, agenturou práce a uživatelem. Zákon přesně nedefinuje výraz agenturní zaměstnávání, ale je zde možné nalézt pojem zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance. V §14 odst. 1 písm. b,) je stanoveno, že agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jiné PO či FO (uživateli).

Z podstaty své ekonomické povahy je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly. (Tošovský, 2011, s. 29) *Agenturní zaměstnávání pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky, neboť umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledání, přijetí, respektive propuštění je relativně jednoduché, na rozdíl od dosud značně rigidní právní úpravy pracovního poměru. Pro uživatele využívání agenturní práce šetří náklady na činnost personálních útvarů a na vlastní vyhledávání nových zaměstnanců* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

3.4 Povolení

Na základě Úmluvy MOP 181 je povinností všech států, jež tento dokument podepsaly na základě článku 3, stanovit *systém udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.* (Úmluva MOP 181)

3.4.1 Udělení povolení

Vytvořit systém povolení a licencí je jednou z podmínek, které jsou stanoveny v článku 3 Úmluvy MOP 181. Právní řád ČR tuto podmínku stanoví v §14 odst. 3 písm. b) ZoZ. Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání mohou podávat jak FO tak PO a to na generálním ředitelství Úřadu práce.

K povolení je nutné získat souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra České republiky (dále jen „MV“). Agentury práce mohou požádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 58 ZoZ:

- a) na území České republiky
- b) z území ČR do zahraničí
- c) ze zahraničí na území ČR

Ministerstvo vydává povolení podle žádosti ke všem nebo jen k některé z výše uvedených možností územního zaměření.

3.4.2 Podmínky udělení povolení

Podmínky, které musí být splněny všemi subjekty, jež o povolení ke zprostředkování zaměstnání žádají, stanoví ZoZ v §60 a §60a. Zákonem stanovené podmínky pro FO jsou minimální věk 18 let, svéprávnost¹, bezúhonnost², prokázání odborné způsobilosti a občan musí mít bydliště na území České republiky, nebo musí uvést doručovací adresu na území České republiky. Zákonem stanovené podmínky pro PO jsou bezúhonnost a stanovení odpovědného zástupce, který splňuje podmínky stanovené pro fyzické osoby.

Funkci odpovědného zástupce může vykonávat FO ustanovena pouze u jedné právnické osoby a zároveň nesmí být jako fyzická osoba držitelem povolení ke zprostředkování. *Odpovědný zástupce nemusí být zaměstnancem ani statutárním orgánem společnosti.* (Tošovský, 2011, s. 35) Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání jak pro PO, tak i FO je dle ZoZ vydané souhlasné stanovisko MV. Ministerstvo vnitra je povinno doručit stanovisko o udělení povolení generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. V případě, že do stanovené lhůty MV stanovisko nevydá, má se za to, že s vydáním povolení souhlasí.

3.4.3 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání

K udělení povolení je zapotřebí vyplnit žádost, která je k dispozici na stránkách integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), nebo osobní vyzvednutí na pobočkách Úřadu práce České republiky. Tiskopisy jsou rozděleny dle osob na PO a FO a dále dle formy zprostředkování, na kterou chce žadatel povolení

¹ Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která splňuje alespoň jednu z následujících podmínek stanovených ZoZ: Má ukončené vysokoškolské vzdělání a zároveň minimálně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání či v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Nebo má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání či v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

² Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z rejstříku trestů, který nesmí být starší tří měsíců. V současnosti se výpis předává v elektronické podobě. Zahraniční fyzická osoba dokládá obdobné doklady, které vydá stát, jehož je občanem. V případě, že se v posledních třech letech zdržovala nepřetržitě šest měsíců i v jiných státech, dokládá potvrzení i od nich. V případě nevydání potřebných dokumentů danými státy doloží fyzická osoba čestné prohlášení, které musí učinit před příslušným správním nebo soudním orgánem českého státu. Ani tyto doklady nesmí být starší než tři měsíce.

obdržet. Vyplněnou žádost je nutné zaslat poštou nebo osobně předat na Úřad práce České republiky – Generální ředitelství se sídlem v Praze.

ZoZ v §61 odst. 1 až 4 stanovuje náležitosti žádosti o zprostředkování zaměstnání pro PO a FO a to včetně povinných příloh, které je třeba předložit zároveň s podáním žádosti. Dle ZoZ musí být uvedené doklady předloženy v ověřené kopii nebo v ověřeném opisu. Případné změny oproti původní žádosti má dle zákona za povinnost PO či FO neprodleně oznamovat Úřadu práce, nejpozději však do jednoho měsíce.

3.4.4 Vydání povolení

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce a to po obdržení souhlasného závazného stanoviska Ministerstva vnitra. Zákon stanovuje povinné náležitosti povolení samostatně pro právnické a fyzické osoby.

U právnických osob musí být v povolení uvedeny následující informace:

1. identifikační údaje
2. identifikační údaje odpovědného zástupce mimo rodného čísla a místa narození
3. forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje
4. doba platnosti povolení

U fyzických osob musí být v povolení uvedeny následující informace:

1. identifikační údaje mimo rodného čísla a místa narození
2. forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje
3. doba platnosti povolení

Povolení ke zprostředkování podléhá správnímu poplatku a to dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích. Vydání povolení je zpoplatněno následovně:

1. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky je zpoplatněno částkou 10 000,- Kč.

2. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí je zpoplatněné též částkou 10 000,- Kč.
3. Správní poplatek za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky činí 5000,- Kč.

3.4.5 Doba platnosti povolení

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává v případech stanovených § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ na dobu neurčitou jak PO tak i FO, na které se vztahuje zákon o volném pohybu zboží a služeb. V ostatních případech se povolení vydává maximálně na dobu tří let. Doba, na kterou bylo povolení vydáno nelze prodloužit, ale dle ZoZ je možné povolení vydat opakovaně. Pro zajištění pokračování činnosti agentury je tedy nutné podat novou žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání a zahájit tak nové správní řízení. (Tošovský, 2011, s. 38)

3.4.6 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaniká v případech, které uvádí ZoZ v § 63 odst. 1. a též může dojít k odejmutí povolení generálním ředitelstvím Úřadu práce v případech stanovených ZoZ v §63 odst. 2

ZoZ stanovuje, že odejmout povolení ke zprostředkování lze na základě podnětu MV, dle kterého je generální ředitelství Úřadu práce povinno zahájit řízení o odnětí povolení. V rámci tohoto řízení vydá MV nové stanovisko dle §60a. Stanovisko je v tomto případě nesouhlasné a generální ředitelství Úřadu práce vydané povolení rozhodnutím odejme. V tomto rozhodnutí je stanoven den, ke kterému je daná osoba povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit. Nadále však může vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

Za předpokladu, že povolení bylo odejmuto na základě §63 odst. 2 písm. a) až g), může subjekt požádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání a to nejdříve po uplynutí tří let ode dne, kdy rozhodnutí nabylo právní moci.

3.5 Povinnosti agentury práce vůči generálnímu ředitelství Úřadu práce

Ze zákona vyplývají agenturám práce následující povinnosti:

- sjednání pojištění záruky pro případ úpadku
- vedení evidence
- oznamovací povinnost

3.5.1 Pojištění záruky proti úpadku

Aby směla agentura práce vykonávat zprostředkovatelskou činnost, která ji byla povolena podle § 14 odst. 1 písm. b), ukládá jí ZoZ povinnost sjednat si pojištění záruky proti úpadku ve výši zajišťující výplatu mzdy minimálně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělků všech zaměstnanců, které dočasně přiděluje, nebo bude přidělovat k výkonu práce u uživatele.

Smlouvu smí sjednat pouze s pojišťovnou, která je oprávněna provozovat pojištění záruky. Povinné pojištění záruky se řídí zákonem č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, pokud ZoZ nestanoví jinak. Agentura je povinna před uzavřením a kdykoliv v průběhu pojistné smlouvy umožnit pojišťovně přístup k dokladům, které s pojištěním souvisí a zároveň podat k požadovaným dokumentům vysvětlení.

Uzavřenou smlouvu musí agentura práce doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. V případě úpadku agentury práce má dočasně přidělený zaměstnanec právo na plnění z pojištění až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělků v případě, kdy mu agentura práce nevyplatila mzdu. Zákon ukládá agentuře práce povinnost neprodleně informovat Generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.

3.5.2 Vedení evidence

Ze ZoZ vyplývá agentuře práce povinnost vést evidenci o počtu volných pracovních míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání dle § 59 odst. 1 písm. a), počet umístěných fyzických osob a počet jejich zaměstnanců, jímž zprostředkovávají zaměstnání

a to dle § 59 odst. 1 písm. b). Neplnění evidenční povinnosti je považováno za správní delikt, a to i v tom případě, že tato skutečnost je zjištěna až při kontrole orgánů inspekce práce. Informaci o neplnění této povinnosti může orgán inspekce práce obdržet též od generálního ředitelství Úřadu práce.

3.5.3 Oznamovací povinnost

Oznamovací povinnost, kterou agentury práce mají, slouží především pro statistické účely. Termín plnění oznamovací povinnosti je do 31.1. běžného roku a oznamovat se musí i nulová hodnota. (Pichrt, 2013, s. 65). Z hlediska splnění oznamovací povinnosti je nutné informaci doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce nejpozději do posledního dne zákonem stanovené lhůty.

Kromě počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, je v počtu přidělených fyzických osob nutné rozklíčovat, kolik z nich bylo přiděleno ve věci sdíleného zprostředkování na základě dohody s Úřadem práce dle § 119a, a dále se uvádí počet zaměstnanců agentury, kteří byli dočasně přiděleni, přičemž se zvlášť uvádí počet občanů České republiky, Evropské unie, ostatních členských států EHP, Švýcarska a ostatních cizinců dle státní příslušnosti. Informace poskytuje agentura pomocí formuláře, který je možné nalézt na stránkách integrovaného portálu MPSV. Vyplněný formulář je možné doručit na adresu generálního ředitelství Úřadu práce nebo jej zaslat elektronicky. V případě neplnění oznamovací povinnosti hrozí dle ZoZ § 140 odst. 1 písm. d) pokuta ve výši 100 000 Kč.

3.6 Kontrola agentur práce

Agenturní zaměstnávání spadá v oblasti kontroly pod Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce (společně dále jen „OIP“), celní úřady v rozsahu stanovém ZoZ v §126 odst. 4, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce v rozsahu § 127 dle stejného zákona. Agentury práce mohou být též kontrolovány ze stran zdravotních pojišťoven a okresní správou sociálního zabezpečení.

Kontrola OIP je zaměřena na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, dále u osob, které poskytují zprostředkování zaměstnání či rekvalifikace, a u fyzických

osob, kterým jsou poskytovány služby dle ZoZ. Za pracovněprávní jsou považovány předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

U agentur práce je kontrola zaměřena především na platné povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho dodržování ve stanoveném rozsahu. Dále je předmětem kontroly řádné uzavírání pracovních smluv a zákonem zakázaná úplata za zprostředkování, která by byla požadována po zaměstnanci. V případě, že v průběhu kontroly zjistí OIP nedostatky nebo je zjištěno, že kontrolovaná osoba neplní zákonem stanovené povinnosti, je kontrola vypořádána protokolem a následně je možné zahájit správní řízení o správním deliktu.

Správní delikty jsou rozděleny dle ZoZ na správní delikty fyzických osob a správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob. V případě protiprávního jednání jsou stanoveny sankce, které jsou většinou stanoveny rozmezím peněžité částky, kterou musí kontrolovaná osoba za zjištěný správní delikt uhradit. Dalším postihem kontrolované osoby může být i samotné odebrání povolení, které je v pravomoci generálního ředitelství Úřadu práce.

Agenturní zaměstnávání je v posledních letech častým předmětem kontrol, na které se právě OIP zaměřují. Každoročně je zveřejňován Státním úřadem inspekce práce (dále jen „SÚIP“) přehled o počtu a výsledcích provedených kontrol. V roce 2015 bylo na agenturní zaměstnávání uskutečněno celkem 446 kontrol, které SÚIP rozdělilo do tří následujících typů:

- kontroly prováděné převážně u agentur práce, které přidělují své zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele
- kontroly prováděné na základě podnětů Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, zaměřené na dodržování administrativních povinností vůči tomuto úřadu
- kontroly zastřených agentur práce, tedy subjektů, které agenturní zaměstnávání provozují, avšak bez povolení ke zprostředkování zaměstnání

Výsledky kontrol z celkového počtu 446 kontrolovaných agentur prokázaly nedostatky u 362 subjektů. V celkovém počtu porušených povinností se jedná o 604 přestupků.

Tabulka 1 – Přehled porušovaných oblastí

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání (zejména porušení § 308 a 309 ZP a § 14, § 59 zák. o zam.)	503	72
Odměňování	76	11
Pracovní poměr, dohody	68	10
Pracovní doba	23	3
Náhrady	14	2
BOZP	8	1
Ostatní	5	1

Zdroj: roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce v roce 2015

Roční souhrnná zpráva z roku 2015 udává, že na základě výsledků kontrol bylo uloženo celkem 158 pokut v celkové výši 2 600 000,- Kč. Za zprostředkování zaměstnání bez příslušného povolení bylo uloženo 19 pokut v celkové výši 1 573 000,- Kč.

3.7 Vztahy uzavírané v rámci agenturního zaměstnávání

Obrázek 1 – Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání



Zdroj: ŠUBRT, PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V ČR, 2008

Vrcholy trojúhelníku znázorňují účastníky tohoto bájného trojstranného vztahu. Jak je naznačeno, vztah agentury práce a jejího zaměstnance stejně jako vztah agentury práce a uživatele jsou vztahy smluvní, které jsou upraveny dohodami či smlouvami. Na rozdíl od předchozích je vztah mezi uživatelem a zaměstnancem bezsmluvní, ale jejich vztah je vymezen dokumenty, které jsou uzavírány mezi uživatelem a agenturou a zaměstnancem a agenturou. Z výše uvedeného vyplývá, že se jedná sice o vztah, který je bezsmluvní, ale ze smluv odvozený. (Šubrt, 2008)

3.7.1 Vztah zaměstnance agentury práce a uživatele

Z grafického znázornění výše vyplývá, že se jedná o vztah bezsmluvní. Předpokladem pro výkon práce agenturního zaměstnance u uživatele je existence dohody o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou práce (vzor viz příloha č. 1) a zároveň platná pracovní smlouva (vzor viz příloha č. 2) nebo dohoda o pracovní činnosti (vzor viz příloha č. 3) uzavřená mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem.

V § 309 Zákoníku práce je stanoveno, že uživatel ukládá přidělenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci, současně jej řídí a kontroluje, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci a vytváří příznivé pracovní podmínky, z čehož vyplývá, že uživatel v mnoha ohledech vystupuje vůči agenturnímu zaměstnanci jako zaměstnavatel. Uživatel není dle zákona oprávněn právně jednat vůči zaměstnanci jako zaměstnavatel v otázkách pracovněprávního vztahu, neboť není jeho subjektem. Vznikne-li přidělenému zaměstnanci škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, je agentura práce povinna škodu zaměstnanci uhradit. ZP v § 309 odst. 4 říká, že agentura práce má nárok na náhradu vzniklé škody vůči uživateli, pokud se však s uživatelem nedohodne jinak.

ZP umožňuje vznik opatření uzavíraného mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem k vyšší ochraně majetku uživatele. Toto opatření se uzavírá za předpokladu, že agenturní zaměstnanec nakládá se svěřenými hodnotami (peníze, ceniny, atd.) nebo se svěřenými předměty (náradí, stroje, ochranné prostředky, atd.). S ohledem na to, že mezi těmito subjekty neexistuje navzájem pracovněprávní vztah, nejedná se o „*dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování*“, ale o jinou smlouvu, pozitivně v podstatě neupravenou, u které ZP pouze částečně omezuje smluvní volnost stran a limity náhrady škody tím, že konstatuje, že opatření nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256. (Pichrt, 2013, s. 140)

3.7.2 Přejed k uživateli

Doba dočasného přidělení agenturního zaměstnance umožňuje uživatelům vyzkoušet kvalifikaci a odbornost přidělených zaměstnanců. Pokud se agenturní zaměstnanec osvědčí a uživatel má volnou pracovní pozici, je po něj výhodné zaměstnat si přiděleného

zaměstnance přímo do svého kmenu. Přejít k uživateli je též podmíněn podmínkami, které vyplývají ze smluvních vztahů mezi agenturou a jejím zaměstnancem. V případě, že by uživatel projevil vážný zájem o uzavření pracovního poměru přímo se zaměstnancem, který je smluvně vázán s agenturou práce, je jediným možným východiskem vzájemná dohoda všech tří stran. (Tošovský, 2011, s. 46) Za předpokladu, že se stany nedohodnou a agentura svého zaměstnance z pracovního poměru neuvolní ještě v době jeho trvání pracovní smlouvy, je nucen uživatel vyčkat na její ukončení.

V praxi se vyskytují i případy, kdy je mezi agenturou práce a uživatelem uzavřena klauzule, za kterých podmínek je agentura práce ochotna svého zaměstnance uvolnit. *V praxi se jedná o „vyplácení“ agenturního zaměstnance uživatelem.* (Tošovský, 2011, s. 46) Jedná se tedy o předem dohodnutou výši finanční kompenzace, kterou agentura za souhlas s uvolněním svého zaměstnance obdrží od uživatele, neboť zákon zakazuje požadování jakékoliv úhrady od zaměstnance. V praxi se též může vyskytnout dohoda mezi uživatelem a agenturou, která stanovuje výši provize za následné zaměstnání přiděleného zaměstnance do svého kmenu a to například pokud uživatel nabídne zaměstnanci pracovat přímo v kmenu, na základě čehož neprodlouží zaměstnanec pracovní smlouvu s agenturou. Provize se v tento okamžik dá považovat za odměnu agentuře práce, která daného zaměstnance přivedla, a zaměstnavatel měl možnost před uzavřením řádné pracovní smlouvy zaměstnance prověřit.

3.7.3 Vztah agentury práce a zaměstnance

Základem tohoto vztahu je uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti mezi agenturou a zaměstnancem. ZoZ nepřipouští možnost dočasně přidělovat zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Agentury práce se pokouší tuto skutečnost změnit a argumentují tím, že jsou rovnocennými zaměstnavateli a tento druh pracovní smlouvy by měly mít možnost též využívat. Druhým dokumentem je tzv. písemný pokyn (viz příloha č. 4), na základě něhož agentura práce k uživateli zaměstnance přiděluje.

Náležitosti pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti jsou zakotveny v ZP a v případě, že do těchto smluv nebudou zahrnuty následující specifické závazky (závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a závazek

zaměstnanec vykonávat tuto práci dle pokynů uživatele), bude se jednat o platnou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, ale nejednalo by se o agenturního zaměstnanec, ale o kmenového zaměstnanec agentury práce. (Tošovský, 2011, s. 48)

Vzájemný vztah zaměstnanec a agentury práce může být omezen dobou trvání dočasněho přidělení k určitému uživateli bez uvedení časového údaje nebo přesně stanovenou dobou, na kterou je zaměstnanec danému uživateli přidělován. Zákon nezakazuje uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou, ale ten se vyskytuje jen ve výjimečných případech. (Šubrt, 2008)

3.7.4 Vztah agentury práce a uživatele

Vzájemný vztah uživatele a agentury práce vzniká na základě dohody o dočasném přidělení, která je zakotvena v §308 ZP. Povaha této dohody není jednoznačná a to z důvodu, že se jedná o vztah pracovní, obchodní či hybridní. Dohoda obsahuje prvky obchodní i pracovní. (Pichrt, 2013, s. 118)

ZP připouští pouze písemnou formu dohody mezi agenturou práce a uživatelem. Smlouvu považujeme za neplatnou nejen v případě ústní dohody, ale též při absenci povinných náležitostí, které jsou upraveny v §308 odst. 1, ZP. Z ustanovení § 308 a odst. 1 ZP by se mohlo zdát, že dohoda o dočasném přidělení zaměstnanec je pojata jako individuální - každá taková dohoda se týká jen jednoho přidělovaného zaměstnanec k uživateli. (AKVpracpravo.cz, 2016)

V praxi se ale stává, že mezi uživatelem a agenturou práce dojde k sepsání dohody, v rámci které je k uživateli přidělen vyšší počet zaměstnanců. I tato dohoda musí splňovat určité podmínky, mezi které patří: stejné pracovní zařazení (druh práce a místo výkonu práce), stejná doba dočasněho přidělení a totožný den nástupu do práce. V tomto případě by se jednalo o množinu více individuálních dohod. (AKVpracpravo.cz, 2016) Další možností by bylo sepsání dohody, v které by byly pevně zakotveny náležitosti dle § 308 odst. 1 písm. d), f), g), h), které se týkají všech přidělovaných zaměstnanců a aktualizovaly by se pouze zbylé náležitosti a), b), c), a e) a to s každou změnou přiděleného zaměstnanec pomocí dodatků a příloh.

Zpravidla mezi sebou agentura práce a uživatel mimo dohody o dočasném přidělení uzavírají další smlouvu, kterou je možné pojmenovat „rámcová dohoda“ a jejímž obsahem je např.: výše odměny, která náleží agentuře práce, smluvní pokuta, kterou se zavazuje agentura zaplatit uživateli v případě, že nedodá sjednaný počet zaměstnanců, případný přestup agenturního zaměstnance k uživateli před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o provedení práce, a jedním z nejdůležitějších ujednání je úprava odpovědnosti na náhradu případných škod způsobených nejen zaměstnancem uživateli, ale též způsobených uživatelem agenturnímu zaměstnanci. (Tošovský, 2011, s. 45)

3.8 Rovnocenné pracovní a mzdové podmínky

Uživatel i agentura práce musí zajistit agenturnímu zaměstnanci rovnocenné pracovní a mzdové podmínky tak, aby nebyly horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance pracujícího přímo pro uživatele. Za srovnatelného zaměstnance je považován člověk, který dle § 308 odst. 1 písm. f) ZP, který vykonává stejnou práci s přihlédnutím k jeho kvalifikaci a délce odborné praxe.

Informace o svých pracovních a mzdových podmínkách obdrží zaměstnanec v písemném pokynu. V případě, že agentura zjistí pochybení u uživatele, je povinna situaci řešit a zajistit rovnocenné zacházení. V případě porušení těchto podmínek ukládá zákon zaměstnanci možnost zaslat žádost agentuře práce. Ta má za povinnost zajistit nápravu a v případě prokázání této skutečnosti se může zaměstnanec domáhat svých práv, která mu takto vznikla.

Zásada rovného zacházení je zakotvena ve Směrnici Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES v čl. 5 odst. 1. Tato Směrnice definuje též v čl.3 odst.1 písm. f), „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“. Konkrétně se jedná o *podmínky stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, která se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolené a odměňování*. (EUR-Lex, 2016)

ZP v § 110 odst. 4 udává, z jakých hledisek se pracovní podmínky posuzují. Mezi tyto hlediska patří např.: posouzení obtížnosti pracovního režimu z hlediska rozvrhu směn, dnů pracovního klidu, rizikovosti či škodlivosti pracovního prostředí atd.

Směrnice též vyžaduje rovnost mzdových podmínek včetně odměňování. Mimo mzdy by tedy agenturnímu zaměstnanci měly např.: náležet odměny za splnění plánu, výplata celopodnikových prémie či 13. plat atd. Do zajištění srovnatelných mzdových podmínek by spadala i možnost využívání zvýhodněného podnikového stravování či obdržení stravenek za zvýhodněnou cenu a to za předpokladu, že na tyto benefity má nárok i kmenový zaměstnanec. (Tošovský, 2011, s. 74) Směrnice též stanoví, že agenturní zaměstnanci nesmí být vyloučeni z žádných benefitů, které uživatel poskytuje kmenovým zaměstnancům jako je např.: přístup do společných prostor, přístup k vybavení či například využívat služeb podnikové školky. Uživatel má však možnost podmínit si využívání benefitů například délkou trvání pracovního poměru. V tomto případě by se nejednalo o diskriminaci agenturního zaměstnance, ale podmínky by byly platné pro všechny osoby pracující u uživatele. (Tošovský 2011, s. 74)

3.9 Rozbor nejvýznamnějších změn v rámci chystané novely

Mezi významné změny v rámci připravované novely patří jednotné povolení ke zprostředkování, složení kauce, 15-ti procentní kvóta a zákaz řetězení pracovních smluv. Všechny tyto změny by měly významný vliv v rámci agenturního zaměstnávání a to ve většině případů negativních, jak pro uživatele, tak i pro agenturní zaměstnance.

3.9.1 Jednotné povolení ke zprostředkování

K navrhovaným změnám patří vydání jednotného povolení ke zprostředkování. Touto změnou by došlo ke zpřehlednění právní úpravy v oblasti agenturního zaměstnávání, ale na druhé straně k finanční zátěži agentur práce. Doposud agentura práce žádá o povolení dle oblasti působnosti stanovenou ZoZ § 60 odst. 1.

V rámci jednotného povolení by došlo k prostému součtu všech současných správních poplatků (více viz kapitola 3.4.4.) do jednoho a jeho celková výše je stanovena na 25 000, Kč. K připravované novele se vyjádřila Asociace personálních agentur

(dále jen „APA“), která ve svých připomínkách konstatuje, že připravovaná změna *nutí agentury práce „kupovat to, co nechťejí a nepotřebují“*. (Asociace personálních agentur, 2016) Asociace zároveň konstatuje, že stát s vydáním povolení nemá tak vysoké náklady, že stávající i navrhované poplatky jsou zbytečně vysoké a že samotné zvýšení správního poplatku nebude mít žádný vliv na serióznost agentur. Dále APA poukazuje na skutečnost, že opětovně vydaná povolení ke zprostředkování by měla být vydávána na dobu neurčitou. Argumentem k této skutečnosti je, že stát měl možnost subjekty prověřit a není tedy důvod administrativně zatěžovat státní orgány a finančně zatěžovat i samotné agentury. (Asociace personálních agentur, 2016)

3.9.2 Kauce

Úmyslem MPSV je prokázání finanční způsobilosti agentur práce. Navrhovaná kauce je ve výši 500 000,-Kč a bez ohledu na velikost agentur. Dle důvodové zprávy není jejím cílem ochrana přidělovaných zaměstnanců, nýbrž eliminace účelově zakládaných agentur.

K navrhovaným změnám se vyjádřila též APA, která v rámci chystané změny nesouhlasí se zavedením kauce a ve svých připomínkách k navrhované novele říká, že má diskriminační charakter. Agentury práce by po zavedení této kauce byly jedinými zaměstnavateli s povinností složit tuto finanční hotovost, kterou si stát ponechává po celou dobu činnosti agentury a hospodaří s ní. Uvedená částka by byla velkým zatížením hlavně pro malé a střední agentury, které mají roční obrát v milionech. Pro tyto agentury je půl milionu až několikaletý zisk. (Asociace personálních agentur, 2016)

3.9.3 Kvóty

Dalším opatřením v rámci agenturního zaměstnávání je zavedení kvóty v rozsahu 15 procent na maximální počet přidělených zaměstnanců u uživatele. Zavedení tohoto opatření by ale mělo za následek nižší flexibilitu pracovního trhu, neboť by firmy neměly možnost přijímat jednorázově velké zakázky, které jsou za stávajících podmínek vykrývány právě agenturními zaměstnanci. K tomuto opatření APA navrhuje, aby se kvóty nezaváděly a výše počtu přidělených osob zůstala v kompetenci samotných uživatelů. Flexibilita agenturního zaměstnávání je hlavním důvodem, proč uživatelé tyto služby

využívají. APA ve svých připomínkách upozorňuje na možnost přesunu z legálního trhu práce do šedé až černé zóny ekonomiky. (Asociace personálních agentur, 2016)

3.9.4 Řetězení pracovních smluv

V současnosti se stává, že v rámci řetězení pracovních smluv zůstává přidělený zaměstnanec u uživatele i několik let. Výhodou je, že přidělený zaměstnanec práci u uživatele ovládá a není třeba neustálého zaškolování nových osob. Návrh též nezohledňuje agentury práce, které se primárně zabývají pracovními úvazky krátkodobého charakteru, mezi které například patří jednorázové výpomoci, brigády aj.

Pro agentury práce, které převážně zaměstnávají studenty, absolventy středních a vysokých škol bez praxe, důchodce a maminky na mateřské dovolené, by bylo zavedení této regulace takřka likvidační, neboť by přišly o možnost tyto osoby opakovaně zaměstnávat. Omezení by se týkalo též zaměstnanců samotných, protože by během krátké doby přišli o možnost legálně získat zaměstnání v rámci jedné agentury práce a byli by nuceni hledat jiného zaměstnavatele. K této změně se APA vyjadřuje následovně. *Jde o novou systémovou podporu nelegální práce ze zákona a rozhodně se nejedná o zvýšenou ochranu zaměstnance, nýbrž o zákaz zaměstnávání.* (Asociace personálních agentur, 2016)

3.9.5 Důvody vedoucí k regulaci agenturního zaměstnávání

Na základě důvodové zprávy k připravované novele je hlavním důvodem změny právní úpravy *společenská potřeba reagovat na současnou faktickou situaci v této oblasti, neboť dochází ke stále se opakujícím problémům v souvislosti s činností některých agentur práce, anebo činností těch subjektů, které sice zprostředkování zaměstnání provádějí, ale nedisponují příslušným povolením ke zprostředkování zaměstnání.* (o/dok, 2015)

Mezi dílčí cíle připravované novely patří ochrana dočasně přidělených zaměstnanců, zpřesnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování, úprava sankcí a stanovení jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli. Agentury práce však považují tuto novelu za, dalo by se říci, *pověstnou cestu do pekla dlážděnou dobrými úmysly.* (epravo.cz, 2015)

4 Vlastní práce

Tato část bakalářské práce se zabývá především vývojem agenturního zaměstnávání v České republice pomocí komparace vybraných statistických dat vydávaných společností International Confederation of Private Employment Agencies (dále jen „CIETT“) a skutečností na našem trhu práce. Druhou zkoumanou oblastí bylo zjištění využívání této služby pomocí dotazníkového šetření u vybraných studentů České zemědělské univerzity v Praze studujících obor VSSR v konzultačním středisku Jičín. Praktickou část uzavírají výsledky dotazníkového šetření provedeného v lednu letošního roku.

4.1 Porovnání dat vydaných společností CIETT a skutečností

Společnost CIETT každoročně vydává ekonomický report, z kterého je možné vyčíst data o vývoji agenturního zaměstnávání v celosvětovém měřítku. Údaje, z kterých pro Českou republiku tato společnost vychází, jí dodává zájmové sdružení právnických osob Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále jen „APPS“). Více o asociaci je možné zjistit na stránkách www.apps.cz, kde je možné získat informace o členech asociace, statistických datech atd. Jednotlivé otázky ke kapitole 4.1. byly konzultovány s pobočkovou manažerkou přední personální společnosti působící nejen v České republice. Dle provedeného průzkumu a porovnání dat vydaných v rámci ekonomických reportů situace v oblasti agenturního zaměstnávání na našem trhu odpovídá námi prezentovaným statistikám.

4.1.1 Důvody proč se stát agenturním zaměstnancem

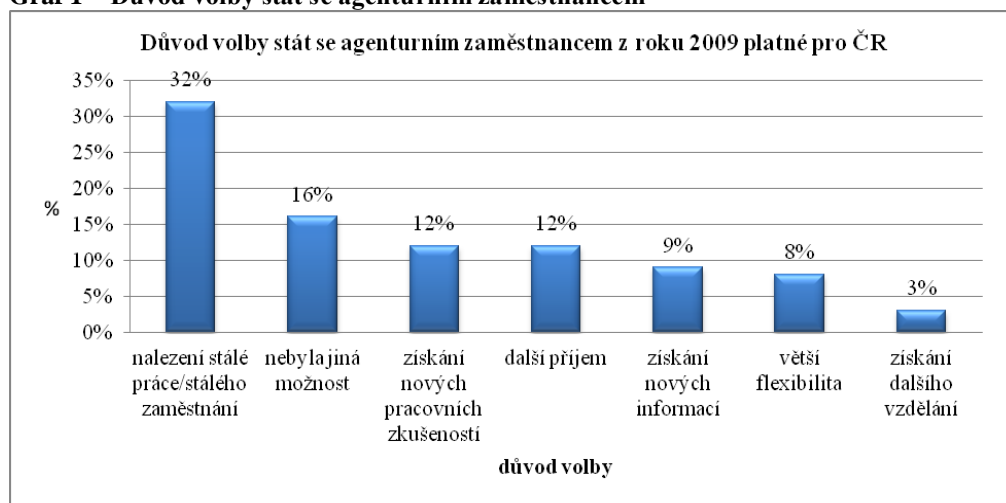
V roce 2011 vydala společnost CIETT přehled důvodů, proč se stát agenturním zaměstnancem. V rámci ekonomického reportu vychází z údajů platných pro rok 2009.

V rámci provedeného průzkumu bylo zjištěno, že nejčastějším důvodem bylo nalezení stálého zaměstnání. Většina osob si pod touto odpovědí představí přechod do kmenu společnosti. Zaměstnanci agentur práce ale vnímají pod touto odpovědí i druhé hledisko, a to je zajištění práce po dobu trvání pracovní smlouvy. Může se totiž stát, že přidělený zaměstnanec v rámci přidělení k určitému uživateli přijde o pracovní pozici. V tuto chvíli nastupuje agentura práce, která zaměstnance během velmi krátké doby přidělí k jinému

uživateli. Agenturní zaměstnanec má tedy jistotu zaměstnání po dobu, na kterou byla uzavřena dohoda mezi agenturou a zaměstnancem.

Druhou nejčastější odpovědí bylo bez jiné možnosti. Neboť se jedná o data z roku 2009, byla pravděpodobným důvodem této odpovědi vysoká nezaměstnanost a obtížnost nalezení stálého zaměstnání. Další dvě odpovědi s 12 procentním zastoupením jsou získání pracovních zkušeností a získání dalšího příjmu. Nabytí pracovních zkušeností se váže hlavně na získání praxe u absolventů škol. Agenturní zaměstnávání skýtá pro absolventy též možnost vyzkoušet si různé pracovní pozice a zvolit si své budoucí zaměstnání, které by splňovalo představy absolventa. U získání dalšího příjmu se jedná hlavně o vyplnění volného času druhým zaměstnáním nebo o krátkodobou brigádu. Brigád u agentur práce využívají ve většině případů studenti, matky na mateřské dovolené atd.

Graf 1 – Důvod volby stát se agenturním zaměstnancem



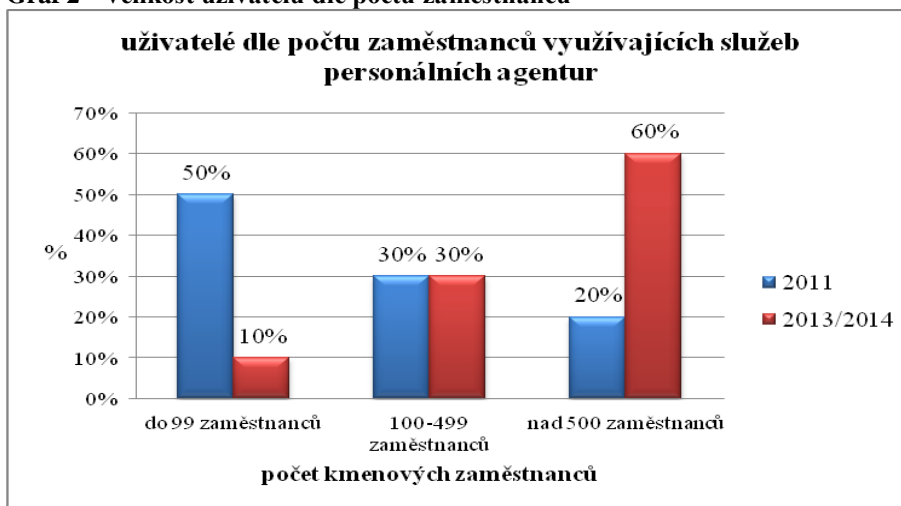
Zdroj: CIETT - The agency work industry around the World, Edition 2011, vlastní zpracování

4.1.2 Sektorové rozdělení, velikost uživatelů a délka přidělení agenturních zaměstnanců v rámci ČR

Z vydaného ekonomického reportu společnosti CIETT z roku 2015 (data 2013/2014) vyplývá, že v rámci sektorového rozdělení je celkem v 62 % agenturních zaměstnanců zastoupeno ve výrobní sféře. V této oblasti je Česká republika vysoce nad celosvětovým průměrem, který je 32 %. Druhým významným rozdílem je zastoupení agenturních zaměstnanců ve službách. V procentuálním vyjádření je v ČR přiděleno do této oblasti 14 % agenturních zaměstnanců, přičemž celosvětový průměr je 37 %. Sektorové rozdělení

za poslední roky neprošlo výraznou změnou. K výrazné změně došlo v případě velikosti uživatelů využívajících služby agentur práce, viz graf č. 2. Agenturní zaměstnanci jsou umisťováni do společností různých velikostí.

Graf 2 – velikost uživatelů dle počtu zaměstnanců

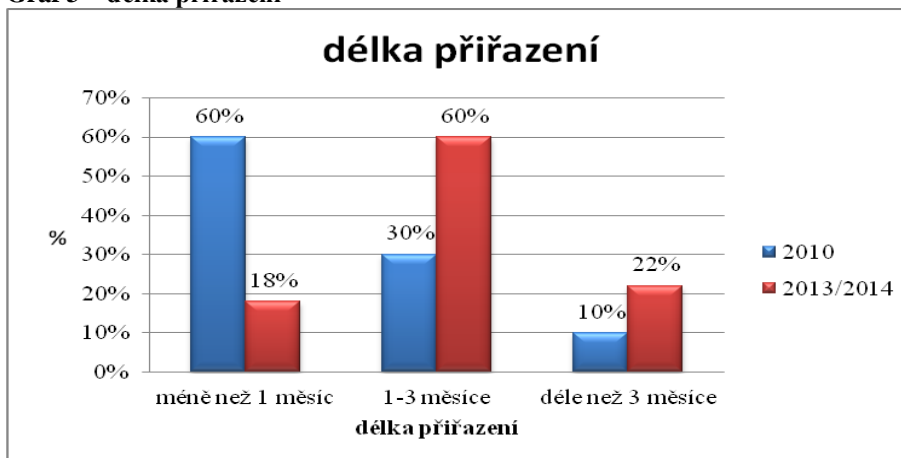


Zdroj: CIETT - The agency work industry around the Word, Edition2013, vlastní zpracování

Zdroj: CIETT - The agency work industry around the Word, Edition2015, vlastní zpracování

Zatím co v roce 2011 bylo do společností s více než pětistý zaměstnanci přiděleno 20% agenturních zaměstnanců v letech 2013-2014 tento počet stoupl na 60%. Na druhé straně se výrazně snížil počet agenturních zaměstnanců ve společnostech do 100 zaměstnanců z původních 50% na pouhých 10%.

Graf 3 – délka přiřazení



Zdroj: CIETT - The agency work industry around the Word, Edition2012, vlastní zpracování

Zdroj: CIETT - The agency work industry around the Word, Edition2015, vlastní zpracování

Vycházíme-li z dat roku 2010 a 2013/2014, je zde výrazná změna v délce přidělení agenturních pracovníků k uživatelům. I tento pohled má dvě stránky. V roce 2010 vrcholila ekonomická krize a proto nebyl příliš velký zájem o agenturní zaměstnance. Jejich potřeba stoupla pouze s krátkodobými zakázkami, které ovlivňovaly délku přiřazení. Následující roky jsou pravým opakem. Ekonomika stoupá a pracovních sil je nedostatek. Zakázky jsou stálejší a potřeba agenturních zaměstnanců roste.

Dle neformálního rozhovoru s pobočkovou manažerkou přední personální společnosti je situace tak vážná, že agentury práce nemají zájem o zakázky s krátkou dobou přiřazení. U některých personálních společností je tato doba stanovena na 3 měsíce, hlavně u nových klientů. Je tedy velmi pravděpodobné, že uživatelé budou mít nedostatek zaměstnanců na pokrytí krátkodobých zakázek s délkou přiřazení do tří měsíců. V případě hlavních pracovních poměrů je to spíše už 6 měsíců. Nyní je problematické najít zaměstnance, který si hledá práci s tím, že mu agentura práce nabídne pracovní smlouvu na dobu kratší než 6 měsíců.

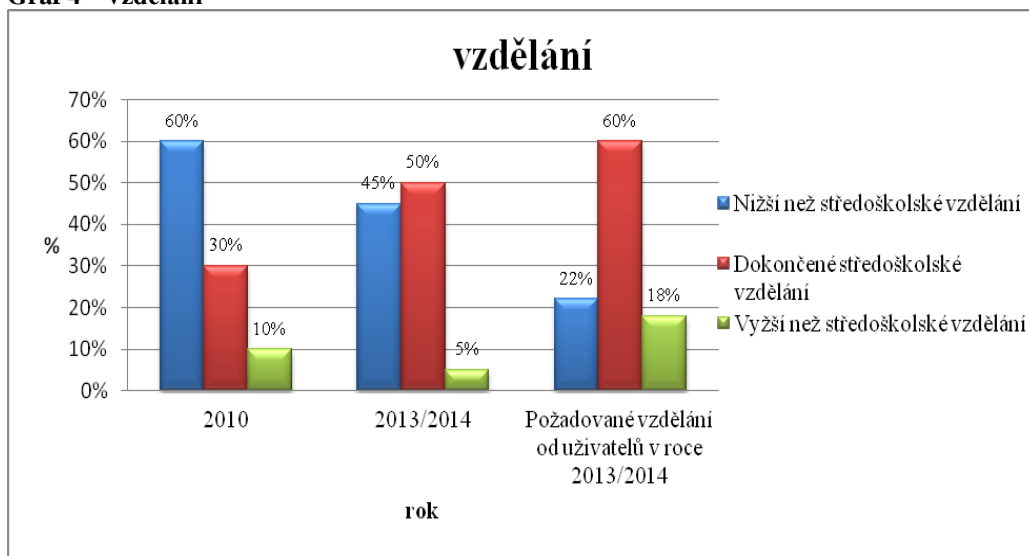
4.1.3 Agenturní zaměstnávání dle dalších sledovaných kritérií

Jedním ze sledovaných kritérií je poměr zastoupení mužů a žen v této oblasti. Ze statistiky vydané v roce 2015 společností CIETT vyplývá, že poměr agenturních zaměstnanců v ČR je dokonale vyrovnaný. Celosvětově však v případě agenturního zaměstnávání převažují s 57 % muži.

Zajímavým sledovaným faktorem je skutečně dosažené vzdělání agenturních zaměstnanců a požadované vzdělání na zaměstnance od uživatelů. I tato oblast se mezi roky 2010 a 2013/2014 změnila, což znázorňuje i graf níže, do kterého je vloženo i požadované vzdělání ze strany uživatelů.

Z grafu vyplývá, že v oblasti dokončeného středoškolského vzdělání dochází v průběhu let k přiblížení skutečnosti s požadavkem uživatelů. Pozitivní vývoj má i kategorie v oblasti nižšího než středoškolského vzdělání. Opakem je kategorie osob s vyšším než středoškolským vzděláním .

Graf 4 – vzdělání



Zdroj: CIETT - The agency work industry around the Word, Edition2012, vlastní zpracování

Zdroj: CIETT - The agency work industry around the Word, Edition2015, vlastní zpracování

Dle rozhovoru se zástupcem personální společnosti může být požadované vzdělání od uživatelů zkreslené. Při vyplňování pracovního požadavku uživatelé napíší vyšší než skutečně potřebné vzdělání, aby společnost nepůsobila nedůvěryhodně. Skutečnost je tedy následující. Pokud uživatel požaduje po agentuře práce zaměstnance na pozici elektrikáře a v rámci dosaženého vzdělání je požadováno dokončené vzdělání zakončené minimálně výučním listem v daném oboru, s velkou pravděpodobností přijme v rámci dohody s agenturou práce i osobu se základním vzděláním a s pětiletou praxí v požadovaném oboru. Tato situace se vyskytuje hlavně ve výrobní sféře, kde pro manuální práci je v současné době přijímán takřka kdokoliv, kdo má chuť pracovat. Tato situace byla zcela jiná v roce 2010, kdy byla nezaměstnanost oproti současné situaci mnohem vyšší a uživatelé měli tedy možnost výběru.

4.2 Vlastní průzkum formou dotazníkového šetření

Prvotním úmyslem dotazníkového šetření byl záměr zjistit zkušenosti přímo od agenturních zaměstnanců. V průběhu tvorby dotazníku však došlo ke zjištění, že dotazníkové šetření by bylo zkresleno výběrem agenturních zaměstnanců dle agentury práce. Ne každá agentura totiž dodržuje zákonem stanovené podmínky a ne všichni zajišťují rovnocenné podmínky mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci.

Z tohoto důvodu byla od původního záměru přesunuta pozornost na zjištění povědomí a zkušeností s agenturním zaměstnáváním v rámci specifického vzorku respondentů, kterým byli studenti České zemědělské univerzity v Praze studující v konzultačním středisku v Jičíně. V rámci průzkumu bylo osloveno 120 náhodných studentů. Do průzkumu se jich zapojilo 99. Z celkového počtu však pouze 82 respondentů dotazník dokončilo. Příčina nedokončení dotazníku není známa, ale je zde velkým předpokladem časová tíseň. Všechny otázky dotazníku „Agenturní zaměstnávání z pohledu studentů VSSR Jičín“ byly povinné. Dotazník se skládal z celkového počtu 13 otázek.

4.2.1 Otázka č. 1: Pracujete nebo pracoval/a jste v době studia?

Otázka č. 1 byla položena zcela záměrně, aby bylo zjištěno, zda studenti dálkového studia patří mezi aktivně zaměstnané. Mezi 82 studenty se našli 3 studenti, kteří nepracují vůbec a další 2 pracují pouze formou brigád. Ve všech případech nepracujících osob nebo jen příležitostně pracujících se jedná o ženy bakalářského studia. 3 studentky navštěvují první ročník a 2 jsou studentkami třetího ročníku.

Graf 5 – Otázka č. 1: Pracujete nebo pracovala jste v době studia?



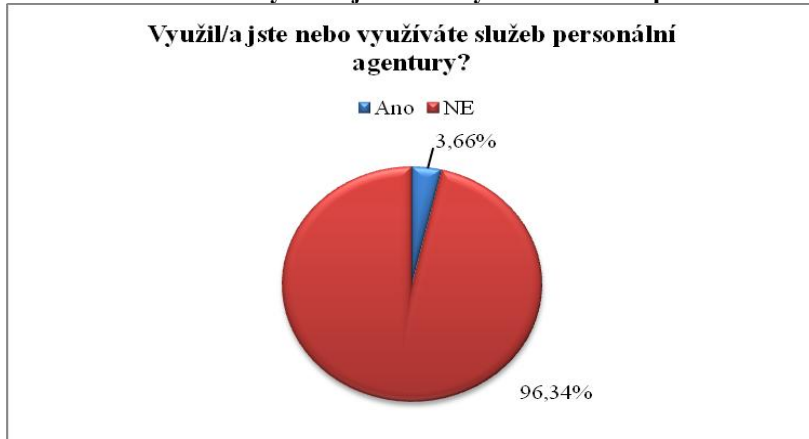
Zdroj: Vlastní šetření

4.2.2 Otázka č. 2: Využil/a jste nebo využíváte služeb personální agentury?

Na tuto otázku musel respondent vybrat jednu z nabízených odpovědí. Dle odpovědí byli respondenti posunuti k další otázce. Pokud odpověděli na tuto otázku ANO, zodpovídali respondenti otázku č. 3. V případě odpovědi NE byli automaticky posunuti na další společnou otázku č. 4. Z celkového počtu 82 respondentů odpověděli kladně na tuto otázku

3 osoby. Z čehož vyplývá, že více jak 3,5 % studentů někdy využilo služeb personální agentury. Dle průzkumu využili služeb personální agentury 2 muži a 1 žena.

Graf 6 – Otázka č. 2: Využil/a jste nebo využíváte služeb personálních agentur?

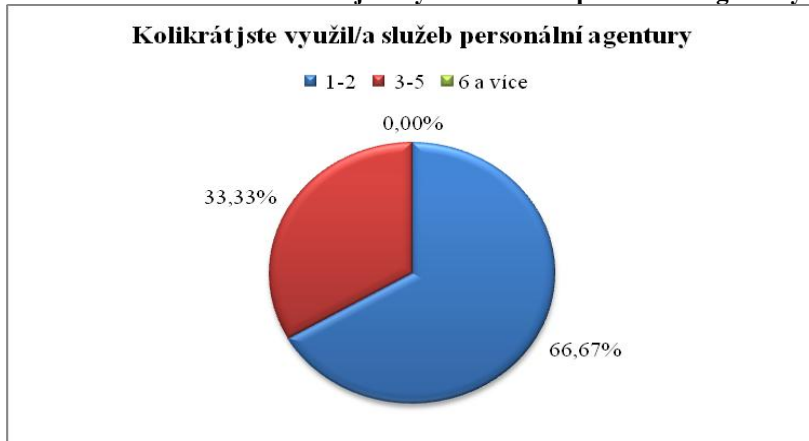


Zdroj: Vlastní šetření

4.2.3 Otázka č. 3: Kolikrát jste využil/a služeb personální agentury?

Z počtu tří respondentů, jež na předchozí otázku odpověděli ANO, dva vybrali možnost jednou až dvakrát a třetí respondent využil této služby třikrát až pětkrát. Možnost šest a více neurčil žádný z dotazovaných.

Graf 7 – Otázka č. 3: Kolikrát jste využil/a služeb personální agentury?



Zdroj: Vlastní šetření

4.2.4 Otázka č. 4: Jste nyní registrován/a u personální agentury?

Na tuto otázku opět odpovídali všichni respondenti. Na výběr měli pouze ze dvou možností. Z celkového počtu 82 respondentů na tuto otázku odpovědělo záporně 79 osob a registraci u personální agentury potvrdily 3 osoby. Registrování u personální agentury

jsou totožní studenti, kteří odpověděli na otázku č. 2 kladně, že již v minulosti využili služeb agentury.

Graf 8 – Otázka č. 4: Jste nyní registrován/a u personální agentury?



Zdroj: Vlastní šetření

4.2.5 Otázka č. 5 : Kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nelézt si brigádu či trvalý pracovní poměr pomocí agentury práce?

Na tuto otázku měli respondenti na výběr ze čtyř možností. V 56,1 % odpověděli respondenti, že by nevyužili služeb personální agentury. Druhé nejvyšší zastoupení měla odpověď, že by respondent oslovil dvě až tři personální agentury a to v 30,49 %. Čtyři a více agentur by oslovilo 10 respondentů, tedy 12,2 %. Pouze jeden respondent by oslovil jednu agenturu práce.

Graf 9 – Otázka č. 5: Kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nalézt si brigádu či trvalý pracovní poměr pomocí agentury práce?



Zdroj: Vlastní šetření

4.2.6 Otázka č. 6: Personální agenturu jste/byste si vybrala?

Na tuto otázku si respondent měl možnost vybrat minimálně jednu z nabízených možností nebo dopsat svou vlastní.

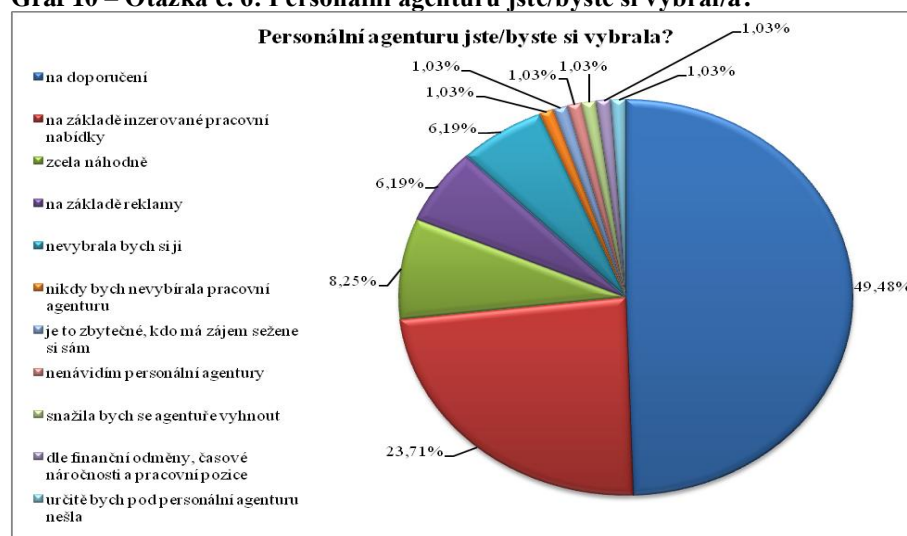
Nabízené možnosti v rámci této otázky byly následující:

- zcela náhodně
- na doporučení
- na základě reklamy
- na základě inzerované pracovní nabídky

Ve 49,48 % by si respondenti personální agenturu vybrali na základě doporučení. Druhé nejvyšší zastoupení měla odpověď na základě inzerované pracovní nabídky a to ve 23,71 %. V 8,25 % by si respondenti volili agenturu práce zcela náhodně. S hodnotou 6,19 % se rovnocenně umístily možnosti na základě reklamy a zároveň by nevybrali žádnou agenturu. V ostatních případech se jednalo o odpověď se stejným procentuálním zastoupením ve výši 1,03 %. Mezi tyto odpovědi patří:

- nikdy bych nevybírala pracovní agenturu
- je to zbytečné, kdo má zájem, sežene si práci sám
- nenávidím personální agentury
- snažila bych se agentuře vyhnout
- dle finanční odměny, časové náročnosti a pracovní pozice
- určitě bych pod personální agenturu nešla

Graf 10 – Otázka č. 6: Personální agenturu jste/byste si vybral/a?



Zdroj: Vlastní šetření

4.2.7 Otázka č. 7: Kolik agentur práce dokážete vyjmenovat?

U otázky číslo sedm si měl respondent možnost vybrat jednu z nabízených možností. Nejčastější odpovědí na tuto otázku byla možnost, že dotazovaní dokážou vyjmenovat 1 - 3 personální agentury. Tuto možnost zvolilo 51,22 % z dotazovaných. Druhou nejčastější odpovědí v 39,02 % je, že respondent nezná žádnou personální agenturu. Na třetím místě se umístila odpověď 4 - 6 personálních agentur a to v 6 případech, což odpovídá 7,32 %. Na více než sedm personálních agentur si dokázali vzpomenout 2 respondenti, což odpovídá hodnotě 2,44 %.

Graf 11 – Otázka č. 7: Kolik agentur práce dokážete vyjmenovat?



Zdroj: Vlastní šetření

4.2.8 Otázka č. 8: Co považujete za hlavní nedostatek personálních agentur?

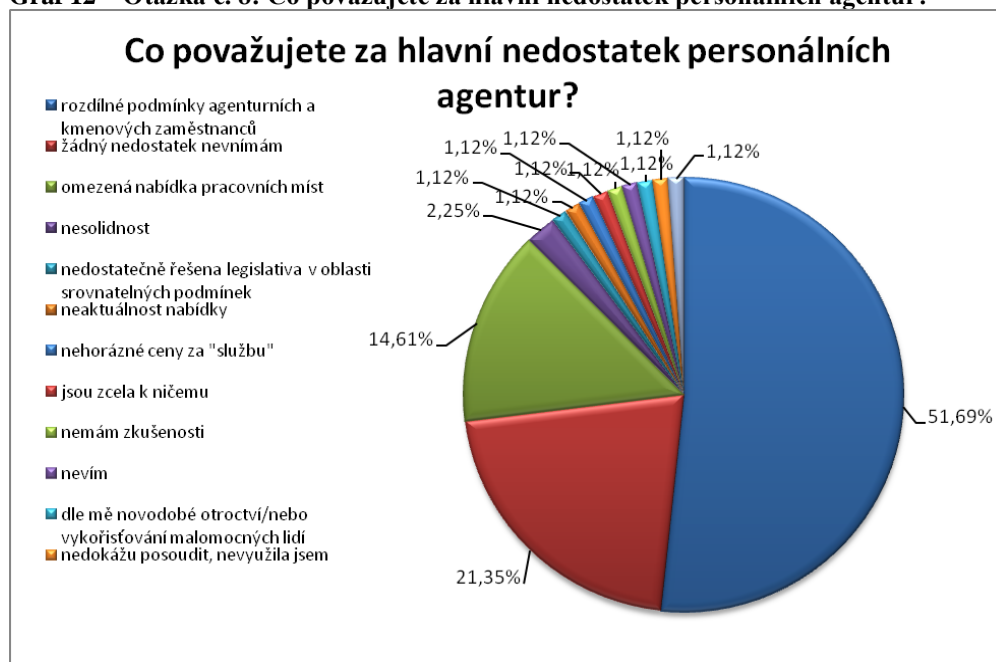
V této otázce měli respondenti možnost volit minimálně jednu z nabízených možností a zároveň vyjádřit svůj názor v případě vlastní odpovědi. Na výběr měli z následujících odpovědí:

- žádný nedostatek nevnímám
- omezená nabídka pracovních míst
- rozdílné podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců

Za nejčastější nedostatek považovali respondenti rozdílné podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců a to v celkovém zastoupení 51,69 %. Druhou nejčastější odpovědí je ve 21,35 %, že respondent žádný nedostatek nevnímá. 14,61 %, tedy třináct respondentů, vnímá jako nedostatek omezenou nabídku pracovních míst. Z vlastních odpovědí se ve dvou případech objevila nesolidnost (2,25 %) a dále s 1,12 % zastoupením

výčet vlastních odpovědí respondentů, mezi které patří: neaktuálnost nabídky, nehorázné ceny za „službu“, jsou zcela k ničemu, nemám zkušenosti, nevím, dle mě novodobé otroctví/nebo vykořisťování malomocných lidí, nedokážu posoudit, nevyužila jsem, agentura nabídne jiné platové podmínky, než jsou uvedeny ve smlouvě, které řeší tzv. interním dodatkem, vzhledem k tomu, že jsem pracoval na pozici koordinátora pro pracovní agenturu SAFA Czech Republic a.s., tak mohu říct, že spousta personálních agentur se snaží pouze krátit daně.

Graf 12 – Otázka č. 8: Co považujete za hlavní nedostatek personálních agentur?



Zdroj: Vlastní šetření

4.2.9 Otázka č. 9: Co očekáváte od personálních agentur?

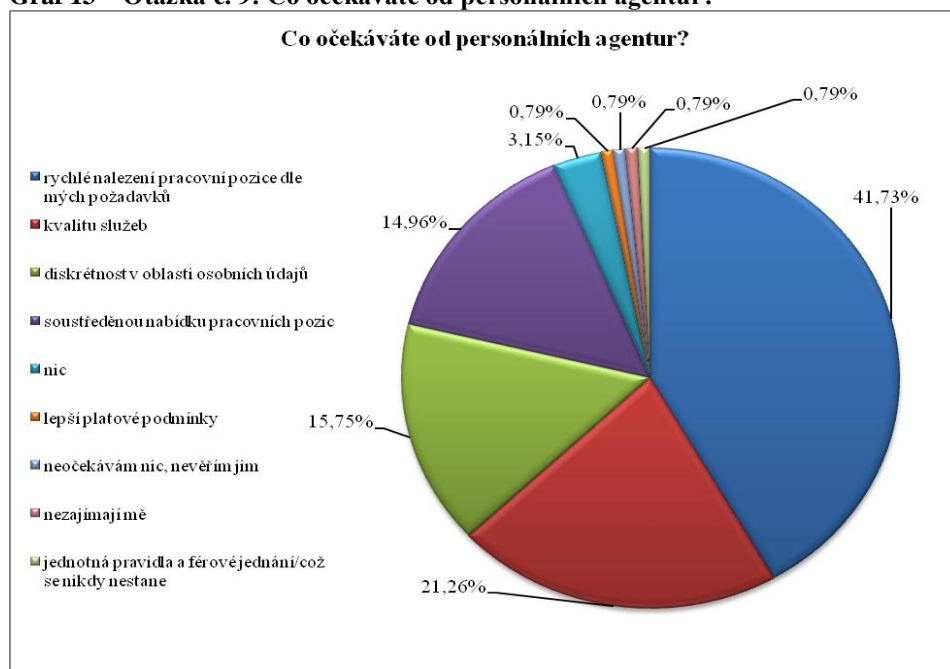
Otázka číslo devět nabízela stejně jako předchozí otázka několik předvolených možností, stejně tak i možnost odpovědi vlastní. Mezi mnou nabízenými možnostmi mohli respondenti nalézt:

- kvalitu služeb
- rychlé nalezení pracovní pozice dle mých požadavků
- soustředěnou nabídku pracovních pozic
- diskrétnost v oblasti osobních údajů

Na prvním místě se u této otázky umístila možnost rychlé nalezení pracovní pozice dle mých požadavků, což by očekávalo 41,73 % dotazovaných. Druhé místo obsadila

odpověď kvalitu služeb a tu by očekávalo 21,26 % z osob. Diskrétnost v oblasti osobních údajů očekává 15,75 % osob a v případě soustředěné nabídky pracovních pozic by tuto službu očekávalo 14,96 % respondentů. Mezi vlastními odpověďmi se s nejvyšším počtem umístila odpověď NIC, která dosáhla více jak 3 %. Další názory jsou opět zastoupeny jednou odpovědí v 0,79 % a patří mezi ně: lepší platové podmínky, neočekávám nic, nevěřím jim, nezajímají mě, jednotná pravidla a férové jednání, což se nikdy nestane.

Graf 13 – Otázka č. 9: Co očekáváte od personálních agentur?

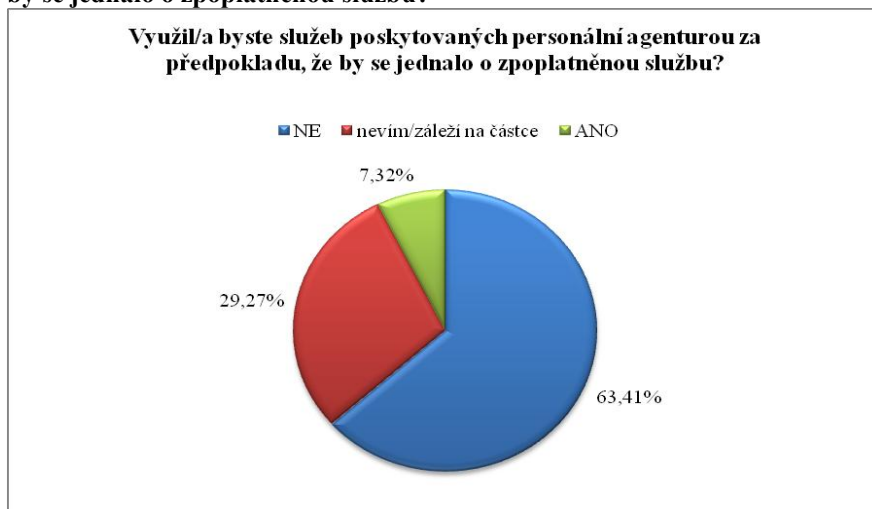


Zdroj: Vlastní šetření

4.2.10 Otázka č. 10: Využil/a byste služeb poskytovaných personální agenturou za předpokladu, že by se jednalo o zpoplatněnou službu?

Otázka číslo deset byla povinná a respondenti museli vybrat jednu z nabízených možností. Otázku jsem položila záměrně a cílem bylo zjistit, zda by respondenti vůbec přistoupili na zpoplatnění této služby a převzali tak náklady, které v současné době nese uživatel, neboť on je tím, kdo hradí provizi agentuře práce. Respondenti odpověděli v 63,41 %, že by nebyli ochotni za tento typ služby platit a ve 29,27 %, že by záleželo na výši platby. Jen 7,32 % osob by v případě hledání zaměstnání prostřednictvím agentury práce bylo ochotno uhradit stanovenou platbu.

Graf 14 – Otázka č. 10: Využil/a byste služeb poskytovaných personální agenturou za předpokladu, že by se jednalo o zpoplatněnou službu?

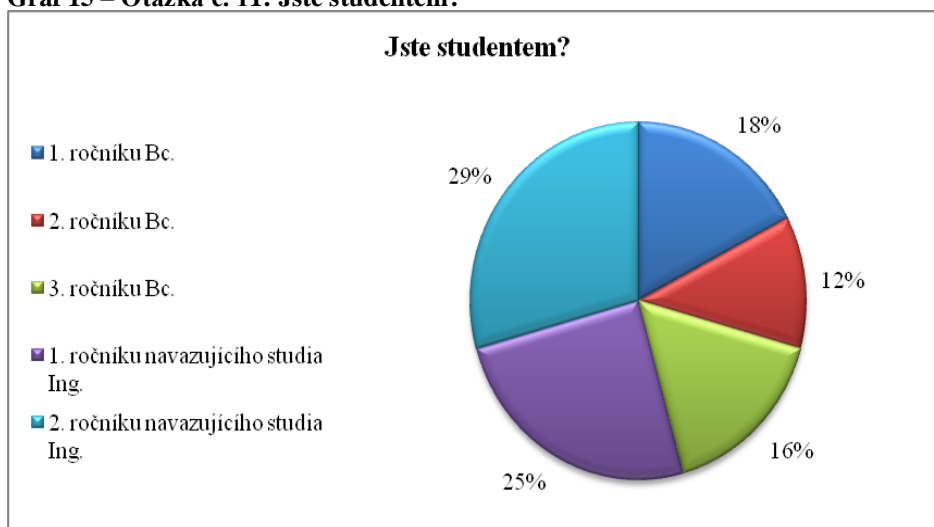


Zdroj: Vlastní šetření

4.2.11 Otázka č. 11: Jste studentem?

Dotazník byl zaměřen na studenty konzultačního střediska Jičín, kde v současné době probíhá studium ve všech ročnících. Dotazník dokončilo 82 studentů. Na předchozí otázky odpovědělo 23 osob z 1. ročníku navazujícího studia Ing., 17 osob 2. ročníku navazujícího studia Ing., 16 osob 1. ročníku bakalářského studia, 15 osob 3. ročníku bakalářského studia a s nejnižším počtem respondentů se podílelo na vyplnění dotazníku 11 osob 1. ročníku bakalářského studia oboru Veřejná správa a regionální rozvoj, který je zaštitěn Českou Zemědělskou Univerzitou v Praze.

Graf 15 – Otázka č. 11: Jste studentem?

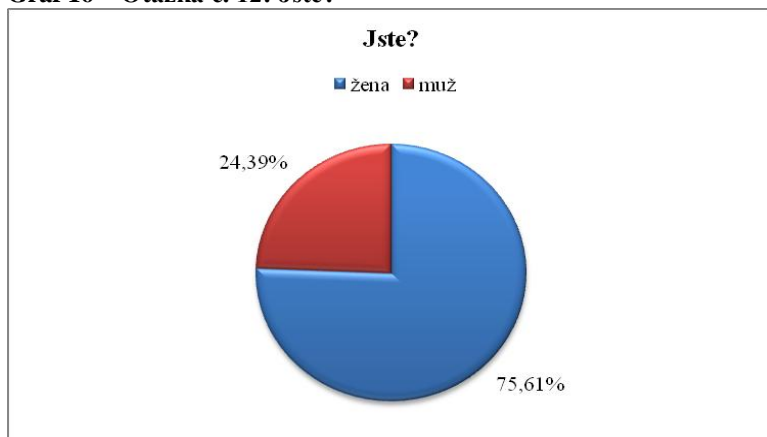


Zdroj: Vlastní šetření

4.2.12 Otázka č. 12: Jste?

V otázce číslo 12 museli dotazovaní vybrat jednu ze dvou možných odpovědí, a to zda jsou žena či muž. Mezi respondenty v 75,61 % převažují ženy. Muži jsou zastoupeni necelou čtvrtinou.

Graf 16 – Otázka č. 12: Jste?

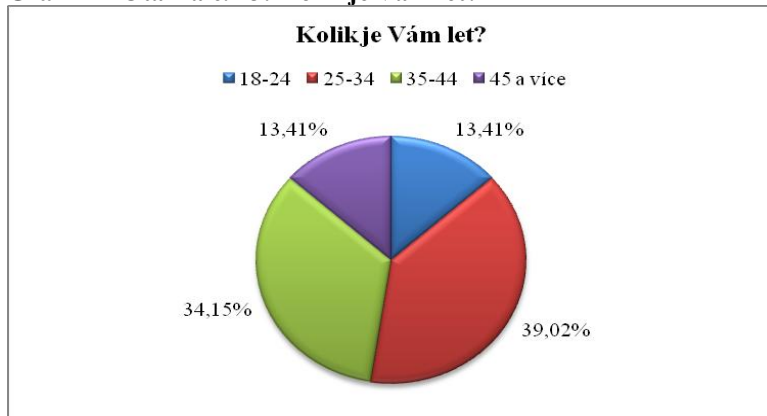


Zdroj: Vlastní šetření

4.2.13 Otázka č. 13: Kolik je Vám let?

V rámci odpovědi na tuto otázku jsem stanovila věkové kategorie, z kterých respondenti vybírali pouze jednu. Věkové kategorie byly rozděleny do čtyř skupin: 18 - 24 let, 25 - 34 let, 35 - 44 let a 45 a více. Z dotazníkového šetření vyplývá, že studenti jsou rozděleni takto: více jak 39 % respondentů se nachází ve věkovém rozmezí 25 - 34 let, na druhém místě s hodnotou 34,15 % se nachází věkové rozmezí 35 - 44 let. Na třetím místě se shodně umístily odpovědi s počtem 11 osob (13,41 %), ve věkových kategoriích 18 - 24 let a 45 a více let.

Graf 17 – Otázka č. 13: Kolik je Vám let?



Zdroj: Vlastní šetření

5 Výsledky a doporučení

5.1 Výsledky porovnávaných dat

Pomocí komparace vybraných statistických dat společností International Confederation of Private Employment Agencies bylo zjištěno, že za poslední roky došlo k výrazným změnám nejen u uživatelů, ale též u agenturních zaměstnanců. V rámci uživatelské části je nejvýznamnější změnou velikost podniků, jež tuto službu využívají. Zatímco v roce 2011 byli agenturní zaměstnanci v 50 % dočasně umístováni do společností s méně než 100 zaměstnanci a ve 20 % do společností s více jak 500 zaměstnanci, tak v roce 2013/2014 bylo do společností s méně než 100 zaměstnanci dočasně přidělováno pouze 10 % agenturních zaměstnanců a do společností s více jak 500 zaměstnanci 60 % přidělených osob.

Druhou významnou změnou, která se jeví jako pozitivní, je délka přidělení. Zatímco v roce 2010 bylo 60 % osob přiděleno k uživateli na méně než 1 měsíc, v letech 2013/2014 tento počet klesl na 18 %. Mezi těmito lety byl zaznamenán 12 % nárůst osob přidělených na více než 3 měsíce. Tato skutečnost je pozitivní jak pro uživatele kteří nemusí stále dokola zaškolovat nové osoby, tak i pro agenturní zaměstnance kteří mají větší jistotu dlouhodobějšího příjmu.

Dalším sledovaným faktorem bylo dosahované a požadované vzdělání. V posledních letech klesá v rámci agenturního zaměstnávání počet registrovaných osob s nižším než dokončeným středoškolským vzděláním, a roste počet osob s výučním listem nebo maturitním vysvědčením, a právě tyto osoby požadují uživatelé nejčastěji.

V rámci průzkumu bylo dále zjištěno, že se výrazné změny nekonaly například v sektorovém rozdělení nebo v poměru mužů a žen registrovaných u personálních agentur. Sektorové rozdělení je dáno charakteristikou naší ekonomické sféry.

5.2 Výsledky dotazníku

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak 96 % studentů pracuje či pracovalo v průběhu studia. Z celkového počtu 82 respondentů využili služeb personální agentury 3 osoby (tj. 3,66 %). Na dotaz, kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nalézt si trvalý pracovní poměr nebo brigádu pomocí agentury práce, odpovědělo více jak 56% dotazovaných, že by nevyužilo těchto služeb. Agenturu práce by volila většina na základě doporučení. Necelých 40 % respondentů nedokáže vyjmenovat ani jednu agenturu práce, což svědčí o nízkém povědomí o těchto společnostech. Za hlavní nedostatky personálních agentur jsou nejčastěji považovány rozdílné pracovní podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců a omezená nabídka pracovních míst. Na druhou stranu by většina studentů očekávala rychlé nalezení pracovní pozice, kvalitu služeb a diskrétnost v oblasti osobních údajů. Velkým překvapením dotazníkového průzkumu bylo, že více jak 7% osob by využilo služeb agentur i v případě, že by se jednalo o zpoplatněnou službu, a necelých 30% by se rozhodlo o využití této služby na základě výše poplatku. Respondenty dotazníku byli studenti všech ročníků bakalářského a na něho navazujícího studia. Na zodpovězení dotazníku se podílelo 62 žen a 20 mužů. Více jak 73% dotazovaných se nachází ve věkové hranici mezi 25-44 lety.

5.3 Doporučení

Hlavním doporučením jak pro uživatele, tak i pro zaměstnance agentur je, aby si prověřili, zda agentura práce disponuje platným povolením ke zprostředkování zaměstnání a na základě recenzí si zjistili, zda agentura dodržuje veškerá zákonná ustanovení a nepatří mezi tzv. „pseudoagentury“. Pseudoagentury k uživatelům dočasně přidělují zaměstnance na základě jiných smluvních vztahů, mezi které patří např. „dodavatel – odběratel“. Využívání pseudoagentur je pro uživatele cenově výhodné, ale na druhou stranu kazí jejich pověst. Stinnou stránkou pro agenturní zaměstnance je uzavření jiného druhu smlouvy než stanovuje zákon, a kterou je například dohoda o provedení práce. Když vztah uživatele a agentury práce není označen jako zprostředkování zaměstnání, není agenturní zaměstnanec chráněn zásadou srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

Většina agentur se pohybuje na hraně zákona v šedé, některé dokonce v černé zóně ekonomiky. Chování těchto nesolidních agentur je hlavní příčinou špatného pohledu

na tuto službu. Prověřenými agenturami jsou např. všichni členové APPS či APA kteří si na dobrém jménu zakládají, a u nichž máte jistotu rovnocenných pracovních podmínek a dodržování zákonů.

5.3.1 Statistika členů APPS za rok 2015

Členové APPS, kterých bylo v roce 2015 dvacet čtyři zveřejnili statistiku, z které je možné vyčíst počet agenturních zaměstnanců. V roce 2015 jich bylo 121 500. V přepočtu na plný pracovní úvazek (8 hodin denně) takto pracovalo téměř 29 tisíc lidí. Největší personální společností v České republice je ManpowerGroup spol. s r.o., která v roce 2015 evidovala více jak 28 tisíc agenturních zaměstnanců. Pro srovnání v počtu zaměstnanců byla na druhém místě společnost Adecco spol. s r.o. s počtem 16.315 osob a na třetím místě společnost Trenkwalder a.s., která evidovala 12 749 zaměstnanců.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo prozkoumání institutu agenturního zaměstnávání v praxi ČR. Do českého právního řádu bylo agenturní zaměstnávání zakotveno teprve v roce 2004 a od té doby zájem o tuto službu neustále roste. Bakalářská práce byla rozdělena na část teoretickou a analytickou.

V teoretické části byla shrnuta historie a právní úprava agenturního zaměstnávání. K lepší orientaci byly dále vysvětleny základní pojmy, mezi které patří např.: uživatel, agentura práce či agenturní zaměstnávání. V jedné kapitole byla shrnuta oblast udělení povolení a jeho podmínky, stejně jako platnost a zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání. V souvislosti s agenturním zaměstnáváním byly nadále zdokumentovány povinnosti agentur práce a jejich následná kontrola ze strany veřejné moci. V závěru teoretické práce jsou podrobněji prozkoumány pracovněprávní vztahy jednotlivých účastníků a rozbor připravovaných novel.

V analytické části byla vyhodnocena získaná data z dostupných internetových zdrojů, která byla konzultována v rámci neformálního rozhovoru s pobočkovou manažerkou přední personální společnosti. Druhá oblast praktické části se věnovala vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného u studentů České Zemědělské Univerzity v Praze, studujících v konzultačním středisku v Jičíně, u kterých byla zjišťována zkušenost s agenturním zaměstnáváním a dále bylo zjišťováno, jaký pohled na agenturní zaměstnávání tito studenti mají.

Na základě provedeného průzkumu bylo zjištěno, že v posledních letech stoupá zájem o tento typ služby jak u uživatelů, tak u potencionálních zaměstnanců agentur práce. V současnosti je tímto způsobem zaměstnáváno téměř 1 % osob. Závěrem je nutné konstatovat, že pro všechny účastníky přináší jak výhody, tak i nevýhody. Jeho nejsilnější stránkou je flexibilita, která je největším přínosem pro uživatele. Pro agenturní zaměstnance je nespornou výhodou získání praxe. V dobách recese zvyšuje šanci k získání zaměstnání a uživatelům umožňuje pružněji reagovat na změny ve výrobě. Na druhou stranu mezi nevýhody pro zaměstnance agentur práce patří absence kariérního růstu nebo dlouhodobá jistota zaměstnání. Uživatelé mohou nevýhodu spatřovat například

v neexistenci nebo omezeném výběru pracovních sil. Nevýhodou pro agentury práce je administrativní zátěž, kterou jim ukládá zákon.

V jednotlivých aspektech došlo za poslední roky k velkým změnám, a to hlavně ve velikosti podniků, které tuto službu využívají nebo v délce přiřazení zaměstnanců k uživatelům. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že i přes stoupající zájem o tuto službu nemají agentury práce dobré jméno. Dá se však předpokládat, že i v dalších letech můžeme i přes připravované novely očekávat rozmach této služby.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

EVANGELU Ester Jaroslava, JUŘIČKA Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Brno: Key Publishing, 2013. 80 s. ISBN 978-80-7418-164-1

JOUZA, L., Ženíšková, M, Salačová, M., *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9

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

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

Zákoník práce 2016, úplné znění zákona s komentářem. Český Těšín: PORADCE, 2015. 448 s. ISSN 1211-2437

Zákon o zaměstnanosti 2015, s komentářem. Český Těšín: PORADCE, 2014. 296 s. ISSN 1211-2437

Právní předpisy

Zákon č. 37/2004 Sb., *o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů* [online]. [cit. 2016-10-10]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=57259&nr=37~2F2004&rpp=15#local-content>

Zákon č. 65/1965 Sb., *Zákoník práce* [online]. [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965o

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce* [online]. [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_3

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2016-09-17] . Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF

Zákon č. 634/2004 Sb., *o správních poplatcích* [online]. [cit. 2016-10-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-634>

Nariadení vlády 64/2009 Sb., *o stanovení druhu práci, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat* [online]. [cit. 2016-10-30]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/narizeni_vlady_c__642009_sb_

Nariadení vlády č. 108/1994 Sb., *kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony* [online]. [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv108_1994o

Úmluva č. 181 MOP: *O soukromých agenturách práce* [online]. [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES *o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb* [online]. [cit. 2016-09-11]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31996L0071>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/30/ES *kteřou se mění směrnice Rady 89/391/EHS, její samostatné směrnice a směrnice Rady 83/477/EHS, 91/383/EHS, 92/29/EHS a 94/33/ES za účelem zjednodušení a racionalizace zpráv o praktickém uplatňování* [online]. [cit. 2016-09-11]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32007L0030>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES *o agenturním zaměstnávání* [online]. [cit. 2016-09-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>
EVANGELU Ester Jaroslava, JUŘIČKA Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Brno: Key Publishing, 2013. 80 s. ISBN 978-80-7418-164-1

Internetové zdroje

Aplikace o/dok, *důvodová zpráva* [online]. [cit. 2016-10-15]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORN9WNGHVXL>

Asociace poskytovatelů personálních služeb, *data, statistiky, srovnání, data APPS 2015* [online], [cit. 2017-02-07] Dostupné z: <http://www.apps.cz/statistiky-APPS.html>

Ciett Economic Report 2011. Ciett [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné z: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf

Ciett Economic Report 2012. Ciett [online] [cit. cit. 2016-12-15]. Dostupné z: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf

Ciett Economic Report 2013. Ciett [online] [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf

Ciett Economic Report 2015. Ciett [online] [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf

Epravo.cz, *SOUMRÁK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ?* [online], [cit. 2016-11-24] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>

Integrovaný portál MPSV, *Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání.* [online] [cit. 2016-10-15] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr

Písemný pokyn k přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiné zaměstnavatele, [online], [cit. 2017-01-24] Dostupné z: www.creditczech.cz/.../1421053532_1408901110_Pracovni_vykaz_2015_verze_na...

Práce.cz, *dohoda o pracovní činnosti (vzor)* [online], [cit. 2017-02-11] Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/dohoda-o-pracovni-cinnosti-vzor/>

Práce.cz, *pracovní smlouva (vzor)* [online], [cit. 2017-02-11] Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/pracovni-smlouva-vzor/>

Právní rádce, *dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil*, [online], [cit. 2017-01-24] Dostupné z: <http://pravnihradce.ihned.cz/c1-15231660-docasne-zapujcovani-zamestnancu-a-pronajimani-pracovnich-sil>

Připomínky Asociace pracovních agentur k návrhu novel Zákona o zaměstnanosti, Zákoníku práce a Zákona o správních poplatcích. [online], [cit. 2016-11-15] Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Pripominky_APA_novela_ZoZ_mezirezort_MPSV_062015.pdf

Státní úřad inspekce práce. *ROČNÍ SOUHRNNÁ ZPRÁVA o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015* [online] 2016. [cit. 2016-10-20]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnná-zprava-o-výsledcích-kontrolních-akcí-provedených-inspekci-práce-v-roce-2015.pdf

Šubrt, Bořivoj. *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání.* AKVpracpravo.cz Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. K agenturnímu zaměstnávání [online]. [cit. 2016-10-12]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>

Šubrt, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR.* Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-10-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Přílohy

Příloha č. 1 – Vzor dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

Příloha č. 2 – Vzor pracovní smlouvy

Příloha č. 3 – Vzor dohody o pracovní činnosti

Příloha č. 4 – Písemný pokyn k přidělení zaměstnance

Příloha č. 5 – Dotazník

Příloha č. 1 – Vzor dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

Vzor

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

Agentura práce
se sídlem v
vykonávající činnost na základě rozhodnutí MPSV o povolení ke zprostředkování
zaměstnání vydaného pod č. ze dne
(dále jen agentura práce) a

(název uživatele)
se sídlem v
(dále jen uživatel)

uzavírají tuto

dohodu o dočasném přidělení zaměstnance

1. Zaměstnanec (jméno, datum narození, místo narození, bydliště, státní občanství) (dále jen zaměstnanec) bude na základě svého souhlasu vyjádřeného v pracovní smlouvě (v dohodě o pracovní činnosti) uzavřené dne dočasně přidělen agenturou práce k výkonu práce k uživateli.

2. Zaměstnanec bude u uživatele vykonávat práci (druh práce, činnosti) ode dne do (do doby /ukončení úkolu/)

3. Místem výkonu práce je

4. Za výkon práce přísluší zaměstnanci mzda (plat) ve výši Kč měsíčně.

Tato částka odpovídá výši mzdy, kterou jsou (s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe) odměňováni na základě (vnitřního mzdového předpisu nebo kolektivní smlouvy) zaměstnanci uživatele vykonávající práci (s pracovním zařazením).

5. Po dobu dočasného přidělení budou zaměstnanci zajištěny stejné pracovní podmínky, jako mají zaměstnanci uživatele se stejným pracovním zařazením jako dočasně přidělený zaměstnanec.

6. Dočasné přidělení může být před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, jednostranně ukončeno uživatelem nebo zaměstnancem. Uživatel může ukončit dočasné přidělení z důvodu (např. náhlého a neočekávaného odpadnutí potřeby práce vykonávané zaměstnancem, neuspokojivého plnění stanovených povinností – pracovních úkolů zaměstnancem). Zaměstnanec může ukončit dočasné přidělení z důvodu

(např. vážné zdravotní důvody). (Dočasné přidělení končí uplynutím doby /deseti, patnácti, třiceti/ dnů ode dne , kdy byl projev vůle uživatele nebo zaměstnance o předčasném ukončení doručen druhé straně).

(V případě ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, z důvodu končí dočasné přidělení dnem následujícím po doručení projevu vůle o jeho předčasném ukončení druhé straně). O rozhodnutí ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby, bude ten, kdo je učinil, informovat agenturu práce.

7. Uživatel se zavazuje, že agentuře práce uhradí:

I. Částku Kč za realizaci dočasného přidělení zaměstnance uvedeného v bodu 1. této dohody a další náklady spojené s dočasným přidělením zaměstnance k výkonu práce k uživateli

II. Mzdu, kterou agentura poskytovala zaměstnanci

III. Částku, kterou agentura odvedla za zaměstnance na úhradu pojistného na zdravotní pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

IV. Částku představující náhradu škody, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Úhrady budou provedeny v bezhotovostní formě na čísla účtů u

V dne

Za agenturu práce:

Za uživatele:

.....
(jméno , razítko)

.....
(jméno, razítko)

Příloha č. 2 – Vzor pracovní smlouvy

(vzor)

Pracovní smlouva

Společnost: se sídlem

IČ:, zastoupená/ý (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í, rodné číslo

bydliště (dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **pracovní smlouvu**:

I.

Základní podmínky

1. Druh práce:
Zaměstnanec bude vykonávat práci
2. Místo výkonu práce:
Místem výkonu práce je
3. Den nástupu do práce:
Zaměstnanec nastoupí do práce dne
4. Doba trvání pracovního poměru:
Pracovní poměr se uzavírá na dobu (*určitou/neurčitou*).
5. Smluvní strany si sjednávají zkušební dobu v délce trvání tří měsíců počínaje dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

II.

Mzdové podmínky

1. Způsob odměňování:
Za vykonanou práci zaměstnanci přísluší měsíční mzda, která činíKč
2. Splatnost mzdy:
Mzda je splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok.

3. Termín výplaty:
Pravidelným termínem výplaty je den v kalendářním měsíci, v němž je mzda splatná. Případně-li tento termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda bude vyplacena nejbližší následující pracovní den.
4. Místo a způsob výplaty mzdy:
Splatná mzda bude zaměstnanci vyplácena převodem na účet zaměstnance.
5. Mzda v případě práce přesčas:
Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že při výkonu práce přesčas nařízené zaměstnavatelem zaměstnanci za každou hodinu takové práce přesčas náleží příplatek ve výši Kč (*minimálně ve výši% průměrného hodinového výdělku*), nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

III.

Údaje o nároku na délku dovolené, výpovědních dobách a stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby

1. Údaje o nároku na délku:
Nárok na délku dovolené na zotavenou se řídí ustanoveními § 211 a násl. zákoníku práce.
2. Údaje o výpovědních dobách:
Výpovědní doby jsou upraveny v ustanovení § 51 a násl. zákoníku práce.
3. Údaje o stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby:
Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Týdenní pracovní doba je rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne, tj. na pět pracovních dnů v kalendářním týdnu, kterými jsou pondělí až pátek kalendářního týdne.

IV.

Povinnosti zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními a ostatními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a pracovní smlouvou.

Povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec je zejména povinen:
2. pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci;
3. plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání pracovních úkolů, plnit tyto úkoly kvalitně, hospodárně a včas;

4. dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele;
5. řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; je povinen upozornit svého nadřízeného na škodu hrozící zdraví nebo majetku a zakročit k odvrácení škody, je-li toho neodkladně třeba a nebrání-li v tom zaměstnanci důležitá okolnost;
6. zachovávat mlčenlivost o skutečnostech o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám.
7. Zaměstnanec nesmí vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli vykonávat bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Závěrečná ujednání

1. Zaměstnanec prohlašuje, že jej zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy seznámil s právy a povinnostmi, které pro něj z této pracovní smlouvy vyplývají, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má sjednanou práci konat.
2. Není-li v pracovní smlouvě stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.
3. Pracovní smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V dne

.....

.....

.....
zaměstnavatel

(razítko a podpis)

V dne

.....
zaměstnanec

(podpis)

Příloha č. 3 – Vzor dohody o pracovní činnosti

(vzor)

Dohoda o pracovní činnosti

uzavřená v souladu s § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

název.....

IČ:.....

sídlo

jednající/zastoupená/ý

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

Pan/i: Jméno Příjmení

bytem

r.č.

(dále jen „Zaměstnanec“)

uzavírají tuto **dohodu o pracovní činnosti**

1.

Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele na základě této dohody vykonávat následující druh práce:..... (popis práce).

Zaměstnanec bude práci vykonávat osobně.

2.

Místem výkonu práce je

Zaměstnanec souhlasí s tím, že může být Zaměstnavatelem vyslán na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu mimo sjednané místo výkonu práce.

3.

Dnem nástupu do práce je :.....

Tato dohoda se sjednává na dobu určitou – oddo...../neurčitou.

Zaměstnanec bude vykonávat práci v rozsahu maximálním 20 hodin týdně s pravidelnou pracovní dobou 4 hodiny denně/nepravidelnou pracovní dobou.

4.

Za řádně vykonanou práci odpovídající sjednaným podmínkám bude Zaměstnanci poskytována odměna ve výši- Kč/hod.

Dnem splatnosti a výplatním termínem odměny je den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl Zaměstnanci nárok na odměnu.

Odměna bude vyplácena v hotovosti/na účet Zaměstnance

Ze sjednané odměny se Zaměstnavatel zavazuje provádět srážky dle příslušných právních předpisů, tedy srážet zálohu na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění a tyto srážky odvádět příslušným orgánům.

5.

Zaměstnanec je povinen vykonávat svěřenou práci svědomitě a odborně, a to podle svých nejlepších schopností a vědomostí, dbát o dobré obchodní jméno Zaměstnavatele, řídit se pokyny a příkazy Zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen při výkonu práce dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy na úseku požární ochrany a ochrany životního prostředí, příp. jiné předpisy, vztahující se k jím vykonávanému druhu práce. Zaměstnanec prohlašuje, že byl s těmito předpisy před podpisem této Smlouvy řádně seznámen.

Zaměstnanec se dále zavazuje dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci v nejširším slova smyslu. Ve své činnosti se Zaměstnanec dále řídí vnitřními předpisy, vnitřními zvyklostmi a pokyny

nadřízených osob.

Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o vnitrofiremních informacích, operacích, procedurách, událostech a dalších informacích o obchodních, výrobních a organizačních skutečnostech bez ohledu na způsob, jakým se o nich dozvěděl. Tato povinnost mlčenlivosti trvá i po ukončení této dohody. V případě, že Zaměstnanec způsobí Zaměstnavateli vědomě svým chováním či jednáním prokazatelnou škodu, je povinen ji v plné míře nahradit.

Zaměstnanec je srozuměn se skutečností, že je povinen zdržet se jednání znamenajícího porušení obchodního tajemství ve smyslu ust. § 51 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn a doplňků, a že v případě porušení této povinnosti se Zaměstnavatel může domáhat proti takovému jednání Zaměstnance ochrany ve smyslu ust. § 53 a n. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout Zaměstnanci všechny pracovní prostředky nutné k provedení práce.

Zaměstnavatel vytvoří Zaměstnanci pracovní podmínky zajišťující řádný bezpečný výkon práce, poskytne mu sjednanou odměnu a bude dodržovat ostatní podmínky, jak byly sjednány.

6.

Tato dohoda může být zrušena:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením.

Kterákoliv ze smluvních stran může tuto dohodu zrušit písemnou výpovědí i bez udání důvodu. Výpovědní doba v takovém případě činí 15 dnů a začíná běžet prvním dnem následujícím po dni, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.

Zaměstnavatel může tuto dohodu okamžitě zrušit tehdy,

- byl-li Zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li Zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnanec může tuto dohodu okamžitě zrušit jen, jestliže:

- podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a Zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, které je důvodem k okamžitému zrušení této dohody, se považuje zejména:

- porušení povinnosti zachovávat mlčenlivost,
- požívání alkoholu, omamných a psychotropních látek na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště a vstup pod vlivem těchto látek na pracoviště Zaměstnavatele,
- narušení kázně pracovního kolektivu, např. pomluvou, vyvoláním hádky popř. jiným konfliktním jednáním,
- úmyslné poškození majetku nebo dobrého jména Zaměstnavatele,
- opakované nebo závažné porušení dalších povinností, vyplývajících pro Zaměstnance ze Zákoníku práce a této smlouvy.

7.

Ostatní práva a povinnosti stran této dohody se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a ostatními obecně závaznými právními předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy, jakož i pracovním řádem a dalšími interními předpisy zaměstnavatele.

Zaměstnanec stvrzuje, že byl před uzavřením této dohody řádně seznámen se svými právy a povinnostmi a s pracovními podmínkami.

Obsah této dohody může být změněn písemnou dohodou obou smluvních stran.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Zaměstnavatel a druhé Zaměstnanec.

Na důkaz toho, že je smlouva uzavírána svobodně a vážně, strany vlastnoručně podepisují.

V dne

V dne

.....
Zaměstnanec
(podpis)

.....
Zaměstnavatel
(razítko a podpis)

Příloha č. 5 – Dotazník

DOTAZNÍK NA TÉMA

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ Z POHLEDU STUDENTŮ VSRR JIČÍN

Dobrý den,

jmenuji se Veronika Hromátková a jsem studentkou České Zemědělské Univerzity v Praze v konzultačním středisku Jičín. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který je určen pouze pro studenty oboru VSRR Jičín. Dotazník Vám nezabere více jak dvě minuty času. Dotazník je anonymní a výsledky budou použity pro potřeby bakalářské práce na téma Agenturní zaměstnávání v praxi ČR. Předem děkuji za Vás čas.

1. Pracujete nebo pracoval/a jste v době studia?

- ANO
- NE
- Příležitostně formou brigád

2. Využil/a jste nebo využíváte služeb personální agentury?

- ANO
- NE

3. Kolikrát jste využil/a služeb personální agentury

- 1-2
- 3-5
- 6 A VÍCE

4. Jste nyní registrován/a u personální agentury?

- ANO
- NE

5. Kolik personálních agentur byste oslovil/a v případě zájmu nalézt si brigádu či trvalý pracovní poměr pomocí agentury práce?

- 1
- 2-3
- 4 a více
- Nevyžil/a bych

6. Personální agenturu jste/byste si vybral/a?

- zcela náhodně
- na doporučení
- na základě reklamy
- na základě inzerované pracovní nabídky
- jinak:

7. Kolik agentur práce dokážete vyjmenovat?

- 0
- 1-3
- 4-6
- 7 a více

8. Co považujete za hlavní nedostatek personálních agentur?

- žádný nedostatek nevnímám
- omezená nabídka pracovních míst
- rozdílné podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců
- jiný:

9. Co očekáváte od personálních agentur?

- Kvalitu služeb
- Rychlé nalezení pracovní pozice dle mých požadavků
- Soustředěnou nabídku pracovních pozic
- Diskrétnost v oblasti osobních údajů
- Jiné:

10. Využil/a byste služeb poskytovaných personální agenturou za předpokladu, že by se jednalo o zpoplatněnou službu?

- ANO
- NE
- nevím/ záleží na částce

11. Jste studentem:

- ročníku Bc.
- ročníku Bc.
- ročníku Bc.
- 1. ročníku navazujícího studia Ing.
- 2. ročníku navazujícího studia Ing.

12. Jste:

- Žena
- Muž

13. Kolik je Vám let?

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45 a více