

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Agentury práce a agenturní zaměstnávání

Bc. Veronika Tomášů

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Tomášů

Věřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Agentury práce a agenturní zaměstnávání

Název anglicky

Employment agency and agency employing

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je vymezit výhody a nevýhody formy agenturního zaměstnávání v praxi z pohledu vybrané agentury práce a pracovníků, jež v současné době pracují přes zvolený subjekt a současně poukázat na případné problémy a perspektivu zkoumané problematiky. Dílčím cílem práce je zhodnotit zkušenosti pracovníků s danou agenturou práce a jejich postoj k agenturnímu zaměstnávání.

Mezi další dílčí cíle náleží zpracování teoretických východisek, zmapování kontrolní činnosti na úseku agenturního zaměstnávání a v neposlední řadě navržení eventuálních doporučení na zlepšení v dané oblasti v komparaci s teoretickými východisky a s aktuálními platnými právními předpisy.

Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou.

V rámci teoretické části bude použita zejména metoda deskripce, analýza odborné literatury a právních předpisů. Rovněž bude provedena analýza odborných článků a internetových odkazů týkající se dané problematiky.

V rámci praktické části bude realizován kvalitativní a kvantitativní výzkum, a to metodou 2 rozhovorů a dotazníkového šetření. Rozhovor bude realizován s jednatelem agentury práce XY a s dalším pracovníkem, přičemž bude sloužit k získání podkladů pro vlastní část práce. Dotazníkové šetření přinese komplexnější pohled na danou problematiku z pohledu uchazečů o práci. Vyhodnocení výsledků získaných z dotazníkového šetření bude provedeno syntézou dosažených výsledků. V závěru práce budou shrnuty zjištěné výsledky a na základě nich budou navržena případná doporučení na zlepšení v dané oblasti.

Doporučený rozsah práce

60 až 80 stran

Klíčová slova

agentura práce, agenturní zaměstnávání, zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, dočasné přidělení

Doporučené zdroje informací

- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
KOTTNAUER, A. Pracovní právo: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
PICHRT, J. a kol. Případové studie pracovněprávní. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 463 s. ISBN 978-80-7400-582-4.
STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.
Úmluva MOP č. 181 O soukromých agenturách práce.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 27. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí své diplomové práce JUDr. Ing. Renatě Korcové za cenné připomínky, rady, vstřícný a trpělivý přístup, který mi věnovala při vypracování této závěrečné práce. Dále velmi děkuji pracovníkům agentury práce XY za rozhovory a jejich laskavý přístup a rovněž děkuji respondentům, kteří vyplnili dotazník za jejich čas a ochotu. V neposlední řadě velice děkuji své rodině a blízkým přátelům za pochopení a všestrannou podporu při studiu.

**Agentury práce a agenturní
zaměstnávání**

**Employment agency and agency
employing**

Souhrn:

Předkládaná diplomová práce nese název „Agentury práce a agenturní zaměstnávání“, přičemž je rozdělena na dvě stěžejní části, tj. část teoretickou a praktickou. V samotném úvodu diplomové práce teoretická východiska přibližují problematiku pracovního práva. Dále je věnována pozornost právní úpravě agenturního zaměstnávání nejen na úrovni mezinárodní, ale rovněž se zřetelem na právní úpravu unijní a českou. Následující kapitola se zabývá agenturním zaměstnáváním, jsou zde vymezeny pojmy jako outsourcing, závislá práce, nelegální práce, zprostředkování zaměstnání v kontextu s danou problematikou. Poslední kapitola teoretických východisek seznamuje čtenáře s vymezením smluvních vztahů při agenturním zaměstnávání. Další kapitola seznamuje čtenáře s vymezením smluvních vztahů při agenturním zaměstnávání. Účelem poslední kapitoly teoretických východisek je nastínit změny v připravované právní úpravě související zejména s novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které se bezesporu promítnou do oblasti agenturního zaměstnávání.

Praktická část je zprvu věnována komparaci kontrolní činnosti na úseku agenturního zaměstnávání ve zvoleném období. V další kapitole je přiblížena činnost agentury práce XY. V neposlední řadě je věnována pozornost vyhodnocení kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum je veden ve formě polostrukturovaných rozhovorů, naopak v rámci kvantitativního výzkumu je realizováno dotazníkové šetření, jež zkoumá empirie pracovníků se zvolenou agenturou práce a jejich postoj k agenturnímu zaměstnávání. V závěru práce jsou na základě syntézy získaných poznatků z kvantitativního a kvalitativního výzkumu uvedeny eventuální doporučení, jejímž záměrem je přispět ke zlepšení v dané oblasti.

Klíčová slova: Agentura práce, agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, flexibilita, pseudoagentury, pracovněprávní vztahy, právní úprava, nelegální práce, outsourcing, temporary help, výhody, nevýhody, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti

Summary:

The presented Master's thesis is titled "Employment agency and agency employing" and is being divided into two main parts, i.e. theoretical and practical part. In the introduction of the thesis the theoretical background approaches the issues of labor rights. Attention is also paid to legal regulation of agency employing not only at international level, but also with regard to EU and Czech legislation. The next chapter deals with the agency employing, and the concepts such as outsourcing, dependent labor, illegal labor, employment mediation are defined in the context of the issue. The next chapter introduces the reader to the definition of contractual arrangements with the agency employment. The purpose of the last chapter of the theoretical background shows changes in forthcoming legislation, particularly related to the amendment to Act no. 435/2004 Coll., On employment, which will undoubtedly be reflected in the field of agency employment. In the following chapter the work of the Employment agency XY is highlighted.

The beginning of the practical part is devoted to a comparison of the inspection activities in the field of agency employment in the chosen time period. Last but not least, attention is given to evaluation of the qualitative and quantitative research. Qualitative research is conducted in the form of of semistructured interviews. On the other hand, the quantitative research is realized via questionnaire, which examines empiricism of workers with the selected agency and their attitude to agency employment. In the conclusion, possible recommendation is indicated based on a synthesis of acquired knowledge from qualitative and quantitative research, intending to contribute to the improvement in this area.

Keywords: Employment agency, agency employing, temporary assignment, flexibility, pseudo-agencies, labor relations, law, illegal labor, outsourcing, temporary help, advantages, disadvantages, the labor code, employment law

OBSAH

1	Úvod	12
2	Cíl práce a metodika	14
2.1	Cíl práce.....	14
2.2	Metodika práce	14
3	Teoretická východiska	18
3.1	Úvod do problematiky pracovního práva	18
3.1.1	Pracovní právo	18
3.1.2	Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje.....	19
3.1.3	Pracovněprávní vztahy	21
3.2	Právní úprava agenturního zaměstnávání	23
3.2.1	Historie agenturního zaměstnávání	24
3.2.2	Mezinárodní právní úprava.....	25
3.2.3	Unijní právní úprava.....	27
3.2.4	Česká právní úprava	30
3.3	Agenturní zaměstnávání	31
3.3.1	Přiblížení agenturního zaměstnávání.....	31
3.3.2	Pojem outsourcing vs. agenturní zaměstnávání.....	33
3.3.3	Zprostředkování zaměstnání.....	34
3.3.4	Agenturní zaměstnávání vs. závislá práce.....	35
3.3.5	Znaky závislé práce vs. podnikatelská činnost, nelegální práce	36
3.3.6	Agenturní zaměstnávání vs. dočasné přidělení.....	38
3.3.7	Pracovní a mzdové podmínky	39
3.4	Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání.....	41
3.4.1	Vymezení účastníků agenturního zaměstnávání.....	41
3.4.2	Vztah mezi agenturou práce a uživatelem.....	44
3.4.3	Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem.....	46
3.4.4	Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem.....	49
3.4.5	Agenturní zaměstnávání vs. dohoda o provedení práce	50
3.5	Nástin připravované právní úpravy	52
3.5.1	Obeznamení s připravovanou právní úpravou.....	52
3.5.2	Změny v oblasti agenturního zaměstnávání	53
4	Praktická část	56
4.1	Kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání	56
4.2	Přehled poskytovaných služeb agentury práce XY	58
4.3	Vyhodnocení realizovaných rozhovorů.....	60
4.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření	69
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	82
5.1	Zhodnocení dotazníkového šetření a doporučení	82
5.2	Zhodnocení realizovaných rozhovorů a doporučení	86
6	Závěr	90

7	Seznam použitých zdrojů	92
8	Přílohy.....	97

Seznam zkratk:

aj.	a jiné
a kol.	a kolektiv
APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
IT	informační technologie
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
odst.	odstavec
písm.	písmeno
Sb.	Sbírka zákonů ČR
Směrnice	Směrnice EP a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
tj.	to jest
tzv.	takzvaný
Úmluva	Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce
ÚP	Úřad práce
vč.	včetně
vs.	versus
zák.	zákon
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
ZoZ	zákon č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, § 38 odst. 4

Seznam obrázků:

Obrázek 1: Postup tvorby dotazníku.....	16
Obrázek 2: Vzájemné vazby: agentura práce - uživatel - zaměstnanec.....	41
Obrázek 3: Rozložení cizinců dle státní příslušnosti	65
Obrázek 4: Návrh informační brožury.....	86

Seznam tabulek:

Tabulka 1: Vymezení rozdílů mezi DPČ a DPP.....	51
Tabulka 2: Přehled porušovaných oblastí v procentuálním vyjádření.....	58

Seznam grafů:

Graf č. 1: Počet kontrol.....	56
Graf č. 2: Počty dočasně přidělených pracovníků	65
Graf č. 3: Struktura respondentů dle pohlaví.....	70
Graf č. 4: Struktura respondentů dle věku	70
Graf č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání	71
Graf č. 6: Obor, o který se zajímám.....	71
Graf č. 7: Doba práce přes agenturu	72
Graf č. 8: Důvod práce přes agenturu	72
Graf č. 9: Spokojenost s pracovní činností	73
Graf č. 10: Doporučení agentura práce XY ostatním	73
Graf č. 11: Informace týkající se vykonávané práce	74
Graf č. 12: Typ smlouvy	75
Graf č. 13: Vysvětlení smluvních náležitostí při podpisu smlouvy.....	75
Graf č. 14: Pracovní zkušenosti respondentů.....	76
Graf č. 15: Klíčové faktory při výběru agentury práce.....	77
Graf č. 16: Nevýhody - současná doba	77
Graf č. 17: Srovnatelnost mzdových či platových podmínek.....	78
Graf č. 18: Pracovní podmínky.....	79
Graf č. 19: Zkušenosti respondentů s agenturou práce.....	79
Graf č. 20: Srozumitelnost pracovně-právní úpravy.....	80
Graf č. 21: DPP vs. DPČ.....	81
Graf č. 22: DPP vs. agenturní zaměstnávání	81

1 Úvod

Diplomová práce je na téma „Agentury práce a agenturní zaměstnávání“. Jedná se o téma aktuální, neboť v oblasti zaměstnávání budou v souvislosti s návrhem novely zákona č. 434/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon o zaměstnanosti“ či „ZoZ“) probíhat některé změny, které rovněž zasahují do oblasti agenturního zaměstnávání. K volbě zvoleného tématu práce vedla také autorky pracovní zkušenost ve vybrané agentuře práce, přičemž lze uvést, že téma diplomové práce souvisí se studovaným oborem autorky. Nutno podotknout, že je v rámci této diplomové práce agentura práce uvedena pod fiktivním názvem jako agentura práce XY, neboť si agentura práce nepřála, aby byl uveden její oficiální název.

Podle Běliny a kol. (2014) byl rozvoj a rostoucí obliba agenturního zaměstnávání v České republice (dále též „ČR“) v první dekádě 21. století v ČR vyvolán několika faktory. Vedle jiných to byl nedostatek zaměstnanců některých profesních skupin na tuzemském trhu práce a dále i jednoduchost a menší finanční náročnost „propuštění“ agenturních zaměstnanců z pohledu uživatele, konečně i z pohledu agentur práce. S určitým zjednodušením lze konstatovat, že rigidní právní úprava a ochránářské tendence pracovního práva, především ve vztahu ke stabilitě pracovních míst kmenových zaměstnanců vedou ve svém důsledku k nadužívání či větší oblibě těch pracovněprávních institutů, jež je umožňují „nahrazovat“ volnějším, potažmo z pohledu zaměstnanců „prekérnějšími“ pracovněprávními vztahy.

Pracovní právo ČR má specifické postavení v právním řádu. Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání, s ohledem na danou skutečnost je agenturní zaměstnávání jednou z možností, jak si najít práci, ačkoliv nelze opomenout dočasný charakter této flexibilní formy zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání je poměrně mladý právní institut a jeho význam stále roste. Forma agenturního zaměstnávání skýtá mnohé výhody, ale rovněž i nevýhody a úskalí, jimž je v této diplomové práci věnována pozornost. Pozornost je také zaměřena na právní úpravu související s agenturním zaměstnáváním. Agenturním zaměstnancům je z hlediska pracovněprávní legislativy zaručena právní ochrana, nicméně v praxi dochází leckdy k porušování a obcházení právní úpravy, neboť se některé agentury práce danými předpisy neřídí. Motivem k takovému kroku je například snížení nákladů na povinných zákonných odvodech, jakož i na mzdách.

Vzhledem k tomu, že je agenturní zaměstnávání problematikou velice rozsáhlou, cílem práce není pojmout celou komplexnost této problematiky. V samotném úvodu se teoretická část této diplomové práce zabývá problematikou pracovního práva. První podkapitola se věnuje vymezení pojmu pracovního práva a jeho oblastí, další podkapitola koncipuje současnou právní úpravu v kontextu mezinárodního vývoje a poslední podkapitola se zabývá vymezením pracovněprávních vztahů. Pro pochopení určitých souvislostí je v následující kapitole zprvu přiblížena historie agenturního zaměstnávání, jakožto samostatná podkapitola. V návaznosti na předchozí podkapitolu se další podkapitoly zabývají právní úpravou agenturního zaměstnávání na úrovni mezinárodní, unijní a české. Následující kapitola přibližuje problematiku agenturního zaměstnávání, v rámci jednotlivých podkapitol jsou vymezeny pojmy jako outsourcing, závislá práce, nelegální práce, aj. v kontextu s agenturním zaměstnáváním. Další kapitola se orientuje na vymezení smluvních vztahů v rámci agenturního zaměstnávání. Účelem poslední kapitoly teoretických východisek je nastínit připravované změny v právní úpravě v oblasti zaměstnanosti, zejména pak ty, jež se týkají oblasti agenturního zaměstnávání. Tyto připravované změny nastanou především v souvislosti s novelizací ZoZ.

V úvodu praktické části je nejprve zmapována kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání, vycházeno je zejména z Ročních souhrnných zpráv o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce. Především je zmapován počet kontrol u agentur práce a uživatelů v komparaci tří let, přičemž byl zvolen rok 2012, 2013 a 2014. Dále je přiblížena kontrolní činnost, která se uskutečnila v roce 2015. V neposlední řadě je poukázáno na počet porušovaných oblastí v procentuálním vyjádření za všechny výše uvedené roky. V další kapitole je přiblížena činnost agentury práce XY. V neposlední řadě jsou vyhodnoceny výsledky z kvalitativního a kvantitativního výzkumu.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je vymezit výhody a nevýhody formy agenturního zaměstnávání v praxi z pohledu vybrané agentury práce a pracovníků, jež v současné době pracují přes tuto agenturu práce. Dílčím cílem práce je zhodnotit zkušenosti pracovníků s agenturou práce XY a jejich postoj k agenturnímu zaměstnávání. Dalším dílčím cílem je poukázat na případné problémy, jež mohou v praxi nastat a nastínit nedostatky, které koncipuje česká právní úprava s ohledem na případnou perspektivu zkoumané oblasti. Mezi další dílčí cíle, které směřují k dosažení hlavního cíle, rovněž náleží:

- zpracování teoretických východisek dané problematiky,
- nastínění připravované právní úpravy,
- zmapování kontrolní činnosti na úseku agenturního zaměstnávání,
- přiblížení činnosti agentury práce XY.

V neposlední řadě je dílčím cílem této diplomové práce na základě zjištěných výsledků z výzkumů navrhnout doporučení na zlepšení v dané oblasti v komparaci s teoretickými východisky a s aktuálními platnými právními předpisy, rovněž navrhnout eventuální doporučení vedoucích ke zlepšení pro agenturu práce XY.

2.2 Metodika práce

Diplomová práce bude rozdělena na dvě stěžejní části, a to na část teoretickou a část praktickou. Teoretická východiska budou zpracována na základě studia odborné literatury, analýzy právních předpisů, analýzy odborných článků, případné související judikatury a relevantních internetových zdrojů. Bude zde použita metoda deskripce. V rámci jednotlivých podkapitol budou komparovány pohledy jednotlivých autorů na danou problematiku. Veškeré použité zdroje budou náležitě odcitovány a jejich výčet bude k nahlédnutí v kapitole č. 7, nesoucí název Seznam použitých zdrojů.

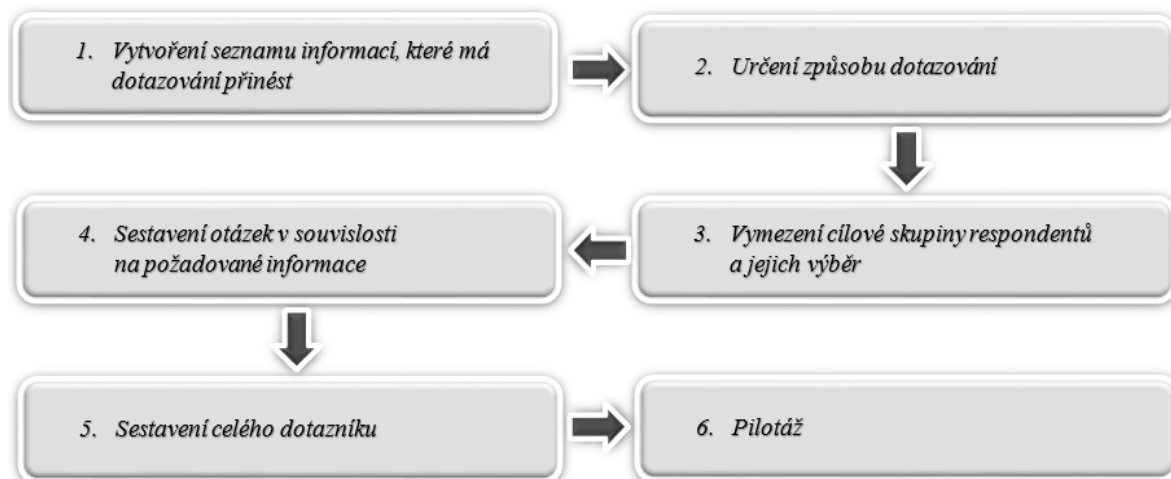
V rámci praktické části bude nejprve zmapována kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání, v rámci níž bude využita metoda deskripce. Neopomenutelná část praktické části bude spočívat především ve vyhodnocení kvalitativního a kvantitativního výzkumu. V rámci kvalitativního výzkumu bude realizováno osobní dotazování formou polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky agentury práce XY, konkrétněji s jednatelem

agentury práce XY a s pracovníkem, jehož pozice spočívá v operativním řízení zakázek. Kozel (2006, str. 142) považuje osobní dotazování za nejtradičnější typ dotazování a podotýká: „*Osobní styk je založen na přímé komunikaci s respondentem (Face to face). Dotazování se stává osobním vždy při osobním kontaktu a je jedno, zda dotazník vyplňuje tazatel nebo respondent. Rozdíl mezi osobním a písemným dotazováním je právě v kontaktu, v interakci mezi tazatelem a respondentem.*“ Podle Surynka, Komárkové a Kašparové (2001) je snahou tazatele získat od dotazovaného informace, jež napomohou odhalit to, co je v mysli dotazovaného, jako jeho vzpomínka, zkušenost, znalost, očekávání a hodnocení prožitků, jenž tyto skutečnosti doprovázejí. Sedláková (2015) označuje polostrukturovaný rozhovor jako rozhovor s návodem, jehož poměrně podrobná příprava nebrání tomu, aby v návaznosti na průběh rozhovoru byly pokládány další otázky či některé upraveny čistě na základě tazatele. Logické je také to, že v rozhovoru nebudou pokládány otázky, na něž informant odpoví spontánně, aniž by se tazatel ptal. Proto se rozlišují otázky primární, jež jsou předem připravené a sekundární či sondážní, které vznikají ad hoc při realizaci rozhovoru, jejímž cílem je doplnit, co již zaznělo, či podnítit informanta k další výpovědi. Sedláková (2015, str. 211) k tomu dále uvádí, že tyto otázky: „*mohou mít podobu podpůrného projevu, porozumění, souhlasu či zájmu nebo krátkého shrnutí informantovy výpovědi a žádosti o doplnění podrobností nebo zopakování primární otázky třeba její parafrází.*“ Jak je zřejmé, osobní dotazování skýtá mnohé výhody i nevýhody. Za hlavní výhody osobního dotazování Surynek, Komárková a Kašparová (2001) považují získání informace hlubšího a širšího zaměření o kvalitativně rozdílných skutečnostech a ty jsou následně porovnatelné. Dále v osobním rozhovoru, které vede tazatel snese respondent větší zátěž a určitou výhodou je také skutečnost, že je rozhovor stále pod kontrolou. Jako nevýhodu lze pokládat zejména časovou náročnost. Oba rozhovory se uskuteční v průběhu prosince 2016 na základě domluvy mezi pracovníky vybrané agentury práce a autorkou této diplomové práce.

V rámci kvantitativního výzkumu bude realizováno dotazníkové šetření, přičemž pro sběr primárních dat bude zvolena technika dotazníku. Kozel (v Příbová, 1996) definuje ve své publikaci *Moderní marketingový výzkum* postup tvorby dotazníku, jenž lze stejně jako výzkumný proces diferencovat do několika etap charakterizujících posloupnost jednotlivých kroků, které se vzájemně doplňují a ovlivňují. Na základě tohoto níže

uvedeného postupu, který je zobrazen na obrázku č. 1, bude sestavován dotazník pro účely empirického výzkumu.

Obrázek 1: Postup tvorby dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování dle Kozel (v Příbová, 1996, str. 75)

Otázky, jež lze při tvorbě dotazníku využít rozdělují Surynek, Komárková a Kašparová (2001) na otázky uzavřené, otevřené a polootevřené. Uzavřené otázky obsahují předem stanovené varianty odpovědí, které by měly být správně připraveny, aby nevybízely respondenta k tomu, aby se přiklonil k odpovědi, která mu ne úplně vyhovuje. To lze zabezpečit při důkladném předvýzkumu a pilotáží. Tento typ otázek se používá především pro svou jednoduchost, kvalitativní stejnorodost odpovědí a snadné zpracování. Tato kategorie otázek zahrnuje celou řadu podokruhů, mezi než spadají například otázky alternativní (nazývané též dichotomické či kategorické), u nichž jsou uvedeny pouze dvě krajní možnosti odpovědí (např. muž × žena) a selektivní otázky (nazývané též kafeterie), které umožňují více možností volby. Podle Sedlákové (2015) formuluje respondent u otevřené otázky svoji vlastní odpověď samostatně, nemá zde žádnou nápovědu v podobě předdefinovaných variant, naopak je mu poskytnut prostor pro vlastní vyjádření. Otevřené otázky poskytují kvalitní typ dat a používají se pro doplnění strukturovaných odpovědí. Polootevřené otázky mají tak trochu nakročeno k otevřeným otázkám a současně pomáhají snižovat nevýhody vysoce strukturovaných uzavřených otázek. Pakliže doplňkovou kategorii „jiné“ většina respondentů nevyužije, pro výzkumníka to znamená dobrou zpětnou vazbu, jež naznačuje, že se mu podstatu otázky podařilo postihnout v jím formulovaných variantách odpovědi. Při tvorbě dotazníku budou použity jak otázky uzavřené, otevřené, tak i otázky polootevřené, přičemž budou kladeny také otázky

alternativní a selektivní. Dotazník bude obsahovat celkem dvacet tři otázek a pro lepší orientaci bude rozvržen do tří následujících oblastí:

1. Identifikační otázky
2. Praktické zkušenosti respondentů
3. Vnímání právní úpravy s ohledem na agenturní zaměstnávání

Dle Kozla (2006) existují různé způsoby, jak může probíhat dotazování, mezi jednotlivé typy řadí dotazování osobní, telefonické, písemné a elektronické. V rámci kvantitativního výzkumu bude zvolen typ elektronického dotazování. Dotazník bude vytvořen prostřednictvím internetového nástroje pro tvorbu dotazníků na internetových stránkách VyplnTo.cz, přičemž odkaz na dotazník bude umístěn po domluvě s pracovníky dané agentury práce na facebookových stránkách. Rovněž budou osloveni s žádostí a prosbou o vyplnění dotazníku pracovníci, kteří jsou přiděleni agenturou práce XY u uživatele, u něhož autorka vykoná diplomní praxi. Jedná se o pět pracovníků, s nimiž bude učiněna pilotáž, která poslouží ke zjištění srozumitelnosti otázek sestavených v dotazníku a času potřebného pro jeho vyplnění. Dotazníkové šetření bude probíhat v období února 2017, respondenti budou taktéž ujisti o anonymitě výzkumu.

V závěru diplomové práce bude provedeno zhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu. V návaznosti na výzkumy budou navržena doporučení pro agenturu práce XY a rovněž bude poukázáno na problémy, jež mohou v praxi nastat a některé nedokonalosti z právního aspektu, přičemž budou navržena příslušná doporučení na zlepšení v komparaci s teoretickými východisky a platnou právní úpravou.

3 Teoretická východiska

3.1 Úvod do problematiky pracovního práva

V této kapitole je na úvod v prvním počátku přibliženo samotné pracovní právo a jeho jednotlivé oblasti, jež mají svá specifika. V návaznosti na to je vymezena současná právní úprava v České republice v kontextu mezinárodního vývoje. V závěru této kapitoly jsou vymezeny pracovněprávní vztahy.

3.1.1 Pracovní právo

„Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměny za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce. Poskytuje rovněž zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů. Dále vytváří podmínky i pro účast zaměstnanců a jejich organizací a orgánů na řízení podniků“ (Bělina a kol., 2014, str. 4).

Pracovní právo je právem soukromým, jehož předmětem je zejména úprava právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce. Základním pramenem pracovního práva je v zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákoník práce“ či „ZP“), jenž tyto právní vztahy upravuje. Smyslem a účelem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti, mezi něž lze začlenit:

- Individuální pracovní právo – jedná se o historicky první a současně nejdůležitější oblast, která tvoří pracovní právo. Zpravidla je chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu za odměnu užívá jiný subjekt, tj. zaměstnavatel, kterým je právnická či fyzická osoba. Jde tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, přičemž těžiště úpravy individuálního práva je ZP.
- Kolektivní pracovní právo – v mnoha případech se prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje jej. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, jež zastupují kolektivy zaměstnanců. V České republice to jsou především odborové organizace a dále rady zaměstnanců, a zaměstnavateli, tj. jejich sdruženími. Součástí kolektivního pracovního práva je také soubor norem, které jsou výsledkem smluvně-právních jednání uvedených

subjektů kolektivních právních vztahů, které jsou právně upraveny jednak přímo v ZP a jednak v zákoně o kolektivním vyjednávání. Zákoník práce upravuje zejména hmotněprávní stránku a zákon o kolektivním vyjednávání upravuje procesněprávní stránku těchto vztahů a zároveň stanoví subsidiární použití ZP.

- Právní úprava zaměstnanosti – jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle čl. 26 Listiny základních práv a svobod právo na zaměstnání podle § 1 ZoZ. Tyto vztahy vznikají mezi občany a příslušnými státními orgány, tj. Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a úřadem práce (dále též „ÚP“), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a též mezi občany a zaměstnavateli. Nezbytné je zmínit, že jsou tyto vztahy upraveny ZoZ, dále prováděcími předpisy k tomuto zákonu a nespádají do působnosti ZP (Bělina a kol., 2014).

Dle Kottnauera (2014) je účelem právní úpravy pracovněprávních vztahů poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení výkonu práce jeho zaměstnanci za účelem realizace jeho činnosti, tj. organizační funkce a také zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu závislé práce, tj. ochranná funkce.

Bělina a kol. (2014) uvádí, že historicky pracovní právo vzniklo z důvodu potřeby chránit jednu stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. V současné době lze považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva, pochopitelně nelze tuto funkci považovat za jedinou, neboť nezanedbatelnou úlohu hraje i organizační funkce pracovního práva. Pracovní právo vzhledem ke své převažující ochranné funkci bývá někdy považováno za součást sociálního práva. Sociální právo je obvykle chápáno jako souhrn právních norem, které jsou zahrnovány do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení, přičemž lze podotknout, že nebývá považováno jako samostatné právní odvětví na rozdíl od pracovního práva, které je nikoli jen v ČR, ale i v bezpodmínečné většině ostatních zemí jako samostatné právní odvětví považováno.

3.1.2 Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje

Od konce 90. let 20. století je pracovní právo výrazně ovlivňováno právem Evropských společenství (dále jen „ES“). Ve vazbě na EU došlo k nejvýznamnější změně českého pracovního práva před vstupem ČR harmonizační novelou ZP č. 155/2000 Sb., která

harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU a měla vliv na mnoho ustanovení stávajícího ZP. Před vstupem ČR do EU pokračoval harmonizační proces a po vstupu kontinuálně probíhá implementační proces, jenž přináší další zásahy do českého pracovního práva s ohledem na právo ES. Existují instituty, které v konsekvenci vstupu do EU doznaly značných změn, jako je např. oblast rovného zacházení a zákaz diskriminace, pracovní doby, doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále též „BOZP“). Ale na druhou stranu jsou i oblasti pracovního práva, u nichž k výraznějším změnám nedošlo, např. odpovědnost za škodu (Bělina a kol., 2014). Mezi nejvýznamnější směrnice v oblasti pracovního práva, které byly přijaty, patří například následující:

- směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- směrnice 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy či pracovního poměru,
- směrnice o vysílání pracovníků,
- směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků,
- směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání apod. (Kadlecová, 2013).

V českém, evropském a mezinárodním kontextu se pro pracovní právo klíčovým slovem stává liberalizace a „flexibilita“, neboť pracovněprávní úprava musí respektovat i globalizaci a liberalizaci světové ekonomiky, která s sebou nese další požadavky na flexibilitu právní úpravy. Základním požadavkem na moderní evropskou pracovněprávní úpravu je větší flexibilita, která je rovněž klíčovým slovem pro celosvětový trend v pracovním právu. Globální světová konkurence obecně vede ke snaze redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců (Bělina a kol., 2014).

Bělina a kol. (2014, str. 10) dále uvádí: „*Celosvětový trend směřující k nutnosti určité liberalizace v důsledku změn potřeb a obecných zájmů si uvědomila i Evropská unie, jak vyplývá i ze Zelené knihy Rady EU z 23. 11. 2006: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století, dle které by mělo docházet k větší flexibilitě v pracovním právu při zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv.*“ Zelená kniha se zabývá především otázkou, jakou roli by mohlo pracovní právo hrát při prosazování „flexicurity“, tj. kombinace flexibility a jistoty. Zelená kniha vychází z toho, že před evropskými trhy práce stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a zároveň maximalizovat jistotu zaměstnání pro

všechny, vyzdvihuje se tak potřeba upravit pracovněprávní předpisy směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání. Bělina a kol. (2014, str. 10) dále konstatují, že: *„Flexibilita totiž s sebou nutně přináší menší míru právní regulace, či spíše dokonce potřebu deregulace. Flexibilita znamená možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravovat si vzájemná práva a povinnosti co možno nejsvobodněji, pokud možno s minimálním omezením ze strany zákonodárce, a to ať již evropského či národního. Sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce, a to opět buď evropského či národního.“* Bělina a kol. (2014) dále zdůrazňují, že oba tyto pojmy jdou svým způsobem proti sobě i v neposlední řadě také, jestliže se jedná o míru a intenzitu právní regulace. Snahou najít míru mezi flexibilitou pracovního práva a jeho ochrannou funkcí, jejíž součástí je i určitá míra jistoty pro zaměstnance se pracovní právo potýká prakticky od svého vzniku. Zelená kniha je také potvrzením toho, že EU si uvědomila potřebu zvýšení své konkurenceschopnosti vůči ostatním zemím světa. V oblasti pracovněprávní a zaměstnanosti byla v minulosti spíše zdůrazňována sociální stránka a jistota zaměstnání. Důkazem toho je zejména převažující legislativa ES v této oblasti.

3.1.3 Pracovněprávní vztahy

Z celkového předmětu pracovního práva zákoník práce upravuje zejména individuální pracovní právo. V této souvislosti upravuje i některé právní vztahy před vznikem individuálních pracovních vztahů (např. § 31 a 32 – povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy), dále upravuje též kolektivní pracovní právo. V této souvislosti je potřeba zmínit, že ZP neupravuje oblast zaměstnanosti a ponechává jí výhradně ZoZ. Naproti tomu ale upravuje některé vztahy, které nespádají pod § 1, např. oblast náhrady škody, pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel (Bělina a kol., 2015).

Dle Kottnauera (2014) jsou pracovněprávní vztahy důležité právní vztahy, které se uplatňují v každém pracovním dnu, v němž je vykonávaná závislá práce, aniž by si to smluvní strany, tj. zaměstnavatel a zaměstnanec příliš uvědomovali. Porubiaková (2015) považuje za základní pracovněprávní vztah naší práce, kam zpravidla chodíme každý den, která nás baví, na někoho se zde těšíme, máme zde přátele a je místem, kde se rozvíjíme

a je nám dobře. Zaměstnancem je ten, kdo vykonává práci předně dle pokynů nadřízených, a je tedy v pozici podřízenosti.

Kottnauer (2014) dále uvádí, že základní pracovněprávní vztah má poněkud specifické postavení v soukromoprávních vztazích. Jedná o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, ve kterém je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a musí respektovat pokyny výkonu práce, které mu dává zaměstnavatel. Realizace tohoto vztahu je kontinuální činností obou smluvních stran, přičemž z vnějšího pohledu se jedná o právní vztah ve společnosti realizovaný masově, jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativní důsledky zaměstnavateli (utlumení jeho činnosti), zaměstnanci (ztrátu příjmu, na němž je závislý) a společnosti (makroekonomické, fiskální a sociální dopady).

Za pracovněprávní vztahy se dle § 1 ZP označují takové právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tzv. individuální pracovněprávní vztahy a rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy. Dle Pichrta a kol. (2013) je vymezení pracovněprávních vztahů provedeno v ZP nepřesně, neboť první ustanovení celého ZP samo o sobě velmi úzce vymezuje pracovněprávní vztahy, protože za takové označuje jen některé individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy související s výkonem závislé práce. Obdobné vymezení obsahoval i „starý“ zákoník práce z roku 1965 a aplikační nebo soudní praxe si přes zákonné nedostatky ve vymezení pracovněprávních vztahů dovedla s touto otázkou vždy poradit.

Například rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1165/2005 vymezuje pracovněprávní vztahy následovně: *„Za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu § 1 ZPr, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele (případě jeho právního nástupce) zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon nesamostatné (závislé) práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen.“* Podle Pichrta, Drápala a kol. (2015) je v tomto rozsudku dále vymezeno, že za pracovněprávní vztahy nelze považovat výhradně takové vztahy postrádající časový, místní a především věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné závislé práce, např. nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.

Podle Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 385/2014 individuální pracovněprávní vztahy, které vznikají v souvislosti s výkonem závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele nevznikají výlučně ze ZP a z dalších právních předpisů pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale rovněž i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami (např. pozůstalými či dědici po zemřelém zaměstnanci).

Dle § 3 ZP se za základní pracovní vztahy pokládají pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Bělina a kol. (2014) zmiňují, že skutečnost, zda lze určité právní vztahy považovat za pracovněprávní či nikoliv, má při současné koncepci ZP stěžejní význam z hlediska aplikačního, neboť současná právní úprava vychází ze samostatnosti pracovního práva vůči občanskému a občanský zákoník lze na pracovněprávní vztahy používat pouze na principu subsidiarity¹. Dle Schmieda a Trylče (2016) základní zásady pracovněprávních vztahů představují významné místo v ZP jako obecná výkladová pravidla normativního charakteru, k nimž je potřeba přihlídnout nejen při aplikaci jednotlivých ustanovení ZP, ale také při subsidiárním používání Občanského zákoníku. Tyto zásady jsou uvedeny v úvodní části zákoníku práce a jsou jimi:

- „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“ (§ 1a, ZP).

Porubiaková (2015) poznamenává, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování a rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty chránící veřejný pořádek.

3.2 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Oblast agenturního zaměstnávání, včetně právní úpravy vztahující se k dané problematice, se v historii i čase vyvíjela a stále vyvíjí. V této části práce je zprvu

¹ Dle Porubiakové (2015) jde o možnost užití občanského zákoníku tam, kde práva a povinnosti nejsou upravena zákoníkem práce, ačkoliv je pravomoc v těchto vztazích výslovně delegována na zákoník práce.

přiblížena historie agenturního zaměstnávání pro pochopení určitých souvislostí, jedná se o první dílčí podkapitolu. V návaznosti na to je v dalších dílčích podkapitolách vymezena právní úprava mezinárodní, unijní a česká.

3.2.1 Historie agenturního zaměstnávání

V České republice má agenturní zaměstnávání nečekaně dlouhé kořeny, již Zákoník práce z roku 1965 v § 38 odst. 4 (dále též „ZP 1965“) umožňoval zapůjčování pracovníků mezi podniky v době, kdy byla zvýšená potřeba pracovní síly, přičemž často se tento paragraf zákoníku práce využíval v zemědělství a stavebnictví. Málodko si to uvědomoval, ale ve své podstatě se jednalo o první náznaky agenturního zaměstnávání. Naplno se však agenturní zaměstnávání mohlo začít rozvíjet až od roku 1991, kdy u nás vstoupily na trh první personální agentury, které přišly ze zahraničí a s příchodem zahraničních investorů začaly nabízet nový druh zaměstnávání pracovníků (Pichrt a kol., 2013).

Dle Tošovského (2011) bylo agenturní zaměstnávání do českého právního řádu zavedeno zákonem o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. října 2004. Činnost, kterou dnes nazýváme agenturním zaměstnáváním, nebyla před tímto datem nijak zákonem upravena, ačkoliv její faktické provozování nebylo příslušnými orgány státní správy nijak postihováno. Před účinností zákona o zaměstnanosti se pojem „agentura práce“ takřka nepoužíval. V praxi se subjekty dočasně přidělující své zaměstnance k jiným zaměstnavatelům zpravidla označovaly jako pracovní agentury, neboť v období neexistence právní úpravy agenturního zaměstnávání bylo právní oporou činnosti pracovních agentur ustanovení, již výše uvedené § 38 odst. 4 ZP 1965, zákoník práce ve znění platném k 30. září 2004 a § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., jímž se prováděl zákoník práce, obě uvedená ustanovení byla zrušena ke dni 30. září 2004.

Dle Pichrta a kol. (2013) při absenci právní úpravy, která by výhradně upravovala problematiku agenturního zaměstnávání v té době, volily mnohé subjekty působící v oblasti agenturního zaměstnávání různé právní nástroje pro zabezpečení rozvoje podnikatelské činnosti. Podle Šubrta (2008) v dané oblasti existovalo jakési právní vákuum, protože zákon neřešil udělování licencí státu k pronajímání pracovní síly, přičemž i využívaná právní pravidla, která byla obsažena v zákoníku práce a prováděcím nařízení vlády k němu nebyla pro tyto případy dostatečná. Původně byly tyto nástroje určeny pro jiné účely, potažmo pro kooperaci mezi firmami a praxe tedy v mnohém překračovala

zákon. Avšak stát byl k těmto případům shovívavý, jelikož takto zaměstnané osoby měly uzavřený pracovněprávní vztah a byly tak pod ochranou zákoníku práce, nešlo o tzv. švarcsystém. Pracovní agentury, které přidělovaly své zaměstnance na základě ZP 1965, nedisponovaly žádným speciálním povolením k výkonu dočasného přidělování zaměstnanců. Podle Tošovského (2016) docházelo v praxi k situacím, kdy se agenturním zaměstnáváním zabývaly subjekty, které k této činnosti nebyly způsobilé z hlediska praxe oboru a nedostatečné znalosti pracovněprávních předpisů, např. některé agentury vybíraly od uchazečů za zprostředkování zaměstnání poplatky za pouhou registraci v databázi, což bylo v přímém rozporu s Úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (dále též „Úmluva“), ale i s tehdejšíím zněním § 5 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

Dle Tošovského (2011) chybějící právní úprava s sebou dále nesla i neexistenci regulace vztahů mezi zaměstnavateli, kteří si zaměstnance vzájemně pronajímali a rovněž neexistenci právních norem zajišťujících pronajímaným zaměstnancům práva, jež jsou v současnosti pro agenturní zaměstnávání charakteristická jako např. právo na rovné pracovní a mzdové podmínky. *„Pronájem pracovní síly prostřednictvím pracovních agentur byl nejen flexibilním řešením fluktuace vlastních zaměstnanců a změn poptávky po produktech, ale byl v konečném důsledku i ekonomicky výhodnější, neboť „brigádníci“ agentur práce pobírali mnohdy nižší odměnu než kmenoví zaměstnanci“* (Tošovský, 2011, str. 19).

3.2.2 Mezinárodní právní úprava

Dle Tošovského (2011) se právní předpisy obsahující obecně závazné právní normy pro určitou oblast nazývají prameny práva. Právní prameny agenturního zaměstnávání lze nalézt v předpisech práva mezinárodního, unijního a rovněž v legislativě národní, která jej upravuje zejména v zákonech, okrajově ve vládních nařízeních a dalších podzákonných právních předpisech.

V oblasti pracovního práva na Českou republiku působí mezinárodní závazky plynoucí z členství v Mezinárodní organizaci práce a dále povinnosti vznikající v souvislosti s působností ČR v Evropské unii (Galvas, 2004).

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Vzhledem k mezinárodní úpravě agenturního zaměstnávání je významným a stěžejním dokumentem Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která vznikla v roce

1997 na půdě Mezinárodní organizace práce² (dále jen „MOP“) a stala se základem současné právní úpravy agenturního zaměstnávání. Do značné míry z tohoto dokumentu vychází i česká právní úprava agenturního zaměstnávání, přičemž s celým zněním musí být v souladu. Úmluva byla přijata 19. června 1997 na 85. zasedání Generální konference MOP v Ženevě a vstoupila v platnost dne 10. května 2000. (Tošovský, 2011). Dle článku 2 odst. 2 Úmluvy je zřejmé, na koho se Úmluva vztahuje, tj. na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti, avšak se netýká umístování a přijímání námořníků. Článek 16 Úmluvy stanovuje, že tato Úmluva reviduje Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949, a Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu, 1933.

Ve vztahu k České republice je příhodné podotknout, že Úmluva byla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí MOP č. 181 pod č. 38/2003 Sb. m. s. S Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky, prezident ji ratifikoval a vstoupila v platnost dne 9. října 2001 (Pichrt a kol., 2013). Avšak s ohledem na tuto skutečnost je potřeba mít na paměti, jak již bylo uvedeno výše, institut agenturního zaměstnávání si musel na svou legalizaci počkat až do října 2004, neboť do té doby byl jeho výkon v ČR stále – de iure – protizákonný.

I tak dle Pichrta a kol. (2013) na našem území již mnohé agentury práce několik let podnikaly a příslušné orgány si byly vědomy skutečnosti, že je agenturní zaměstnávání v ČR fakticky realizováno, částečně za hranou zákonné úpravy. Tato podnikatelská činnost agentur práce byla tolerována a výnosy z ní byly podrobovány příslušnému zdanění. Toto prodlení bylo ministerstvem zahraničních věcí ospravedlněno využitím možnosti uvedené v článku 2 Úmluvy odst. 4 písm. a): *„Členský stát může, po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků, za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování jedné nebo více služeb uvedených v článku 1 odstavec 1...“* Česká republika oznámila depozitáři Úmluvy, že služby vymezené v čl. 1 odst. 1 písm. b), tj. dočasné přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli, nebyly v daném okamžiku realizovány, neboť právní řád jej

² Mezinárodní organizace práce má za svůj cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN (Odbor 71, 2007).

v tehdejší době neumožňoval. Zároveň bylo sděleno, že se připravuje novela zákona o zaměstnanosti, která tuto formu má umožnit, přičemž touto formou byl ZoZ, který založil institut agenturního zaměstnávání v českém právu (Pichrt a kol., 2013).

Jedním z deklarovaných cílů Úmluvy je povolit v rámci daném jejími ustanoveními činnost soukromých agentur práce a umožnit ochranu pracovníků používajících jejich služeb. Z Úmluvy, z článku 2 odst. 4 písm. b) dále vyplývá, že za určitých okolností lze vyloučit pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti, či části těchto odvětví, z rozsahu působnosti Úmluvy či z některých jejích ustanovení za předpokladu, že je ochrana příslušných pracovníků zajištěna jinak.

Členský stát, který bude ratifikovat Úmluvu je povinen sdělit MOP ve svých zprávách podle čl. 22 Ústavy MOP všechny zákazy, případně vyloučení, jež použije dle odstavce č. 4 a uvede pro to důvody. Česká republika této výjimky využila v nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (Pichrt a kol., 2013). Významné ustanovení obsahuje čl. 7, který zakazuje soukromým agenturám práce účtovat pracovníkům přímo či nepřímo, zcela či zčásti, jakékoli poplatky nebo náklady, ačkoliv Úmluva umožňuje jednotlivým státům, aby z tohoto zákazu povolily výjimky, jestliže jde o některé kategorie pracovníků a určité typy poskytovaných služeb, leč ve vztahu k ČR zákonodárce této možnosti nevyužil (Tošovský, 2011).

Úmluva obsahuje celkem 24 článků. Z obsahu Úmluvy lze na závěr uvést i následující články: povinnost zajištění dostatečných mechanismů k prošetření stížností, údajného zneužívání či podvodné praxe agentur práce (čl. 10), povinnost členských států zajistit odpovídající ochranu pracovníků dočasně přidělovaných agenturami práce v taxativně vyjmenovaných záležitostech, např. svoboda sdružování, kolektivní vyjednávání, minimální mzda, přístup k výcviku, pracovní doba a jiné pracovní podmínky apod. (čl. 11) a povinnost agentur práce informovat příslušné orgány o své činnosti nejen pro účely dostatečného přehledu kompetentních orgánů, ale též pro účely statistiky (čl. 13).

3.2.3 Unijní právní úprava

Podle Běliny a kol. (2014) je unijní právo specifickou částí mezinárodního práva se stále silnějšími prvky federativními. Unijní právo je tvořeno dvěma úrovněmi, jednak primárním právem, jež představují mezinárodní smlouvy, dále pak sekundárním právem,

kteře je tvořeno především nařizeními a směrnici. Dílčí význam si ponechávají prameny terciálního práva. V tomto ohledu je též vhodné podotknout, že od vstupu ČR do Evropské unie (dále též „EU“) mají významný vliv na české zákony právní předpisy EU.

V rámci unijního práva existuje několik předpisů, které se vztahují k agenturnímu zaměstnávání. V samotné Listině základních práv Evropské unie, konkrétněji v čl. 31 je vymezeno, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, dále na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční dovolenou. Mezi další významné prameny právní úpravy agenturního zaměstnávání na unijní úrovni lze zmínit směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, směrnici 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovníkům se stálým nebo přechodným pracovním poměrem. Za nejdůležitější předpis unijního práva lze považovat Směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále též „Směrnice“), o níž bude v této podkapitole ještě zmíněno. Druhotně se dotýkají agenturního zaměstnávání směrnice Rady 2000/43/ES a směrnice Rady 2000/78/ES, která zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci zaměstnanců.

Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Dle Tošovského (2011) lze již od roku 2000 spatřovat snahu o úpravu rovných pracovních podmínek agenturních zaměstnanců z hlediska legislativní činnosti na poli Evropské unie. Cílem unie bylo reagovat na rozmach agenturního zaměstnávání v evropských zemích a regulovat úpravu tak, aby agenturní zaměstnávání nebylo realizováno na úkor agenturních zaměstnanců, ale zároveň, aby přijatá regulace nezpůsobila velké potíže agenturám práce. Caraciollo di Torella a Masselot (2010) uvádí, že přes zjevné podobnosti s prací na dobu určitou, se jedná o jinou formu zaměstnání, tj. agenturní zaměstnávání, a proto Směrnice Rady 99/70/ES³ jej výslovně vylučuje z oblasti své působnosti. V úvodní části práce však Komise vyjadřuje záměr regulovat tuto formu zaměstnání v určité směrnici. Pracovní vztah dočasně přidělených pracovníků je založen na trojúhelníkové struktuře, resp. dočasní agenturní pracovníci, též známí jako brigádníci či agenturní pracovníci, jsou obvykle zaměstnání agenturou, která nabízí své

³ Jedná se o směrnici ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi.

služby uživatelům. Uživatelský podnik řídí dočasného pracovníka v jeho denních pracovních aktivitách. Sociální partneři zahájili jednání o regulaci dočasné práce ke konci roku 1990, ale nemohli dospět k dohodě, a nakonec rozhovory skončily neúspěchem. Komise předložila navrhovanou směrnici o dočasných agenturních pracovnících již v roce 2002 s odvoláním na lisabonský cíl, jímž je dosáhnout více a lepších pracovních pracovních míst. Nicméně, opět nebylo dosaženo žádné dohody. Nakonec, po slepé uličce trvající více než pět let, Rada, podporovaná Sociálními partnery, dospěla k dohodě o společném postoji kvalifikovanou většinou v Radě zaměstnanosti v červnu 2008. Směrnice o agenturním zaměstnávání byla konečně přijata dne 19. listopadu 2008. Tošovský (2011) k tomuto uvádí, že Evropský parlament přijal směrnici dne 22. října 2008, kterou jak již bylo uvedeno, schválila i Rada dne 19. listopadu 2008. Dne 5. prosince 2008 byla směrnice publikována v Úředním věstníku EU a téhož dne vstoupila i v platnost. Caraciollo di Torella a Masselot (2010) dále zmiňují, že ve své úvodní části směrnice zdůrazňuje svůj cíl přispět k Lisabonské strategii, poukazují zejména na potřebu flexibility a flexicity. Zajímavé je, že v úvodní části je také uvedeno, že to napomáhá nejen splnit závazky, které jsou potřeba pro flexibilitu, ale rovněž je poukázáno na potřeby zaměstnanců, zvláště aby sladili svůj pracovní a soukromý život. To je významné, neboť i toto „první“ právně závazné ustanovení EU zajišťuje spojení mezi prací a osobním životem.

Směrnice obsahuje kromě preambule 11 článků, přičemž nejvýznamnějším je dle Tošovského (2011, str. 24) článek 5, který stanoví, že: „...základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání agentur práce jsou po dobu trvání jejich dočasného přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je stejný uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.“ Podmínky jsou definovány v článku 3, v odst. 1 jako podmínky stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách či dalších obecně závazných ustanoveních.

Článek 5 Směrnice dále poukazuje na nutnost dodržovat pravidla uplatňujících se u uživatele, které se týkají ochrany těhotných a kojících matek, dětí, mladistvých, rovného zacházení s muži a ženami a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě rasy, pohlaví, náboženství, etnického původu, věku, zdravotního postižení či sexuální orientace.

V článku 2 Směrnice jsou vymezeny cíle, kterými jsou zabezpečení ochrany agenturních zaměstnanců a zlepšení kvality agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí

uplatňování zásady rovného zacházení v souladu s článkem 5 Směrnice, s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce. Další skupinou benefitů, o níž nesmí být agenturní zaměstnanci podle směrnice připraveni, jsou přístup k vybavení či společným zařízením podniku uživatele, především k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, přičemž platí stejné podmínky, jako mají kmenoví zaměstnanci, pakliže není rozličné zacházení založeno na objektivních důvodech. Uživatel má dále povinnost informovat agenturní zaměstnance o nabízených volných pracovních místech, aby měli stejnou možnost jako „kmenoví“ zaměstnanci najít trvalé zaměstnání. Tato povinnost je zakotvena také v ustanovení § 279 odst. 3 ZP.

Další významné ustanovení obsahuje čl. 3 odst. 2, který výslovně zakazuje státům nevztáhnout působnost směrnice na zaměstnance agentur, kteří pracují jen na částečný pracovní úvazek. K tomu Tošovský (2011) podotýká, že vzhledem k tomu, že unijní právo nezná institut dohody o pracovní činnosti, musí být směrnice vztažena i na ni, protože jde o určitý druh částečného pracovního úvazku. Proto se působnost směrnice vztahuje i na zaměstnance pracujících na dohodu o pracovní činnosti. V článku 6, v odst. 3 Směrnice zakazuje účtovat zaměstnancům za přidělení jakékoli poplatky, obdobně jako Úmluva MOP č. 181. Na závěr lze uvést, že mají členské státy povinnost stanovit zákonné sankce, resp. vhodná opatření pro případ nedodržování zákonných předpisů, které vyplývají z této směrnice a dále zajistit efektivní možnost jejich zákonného vymáhání (Tošovský, 2011).

3.2.4 Česká právní úprava

Stěžejními právními předpisy, které upravují agenturní zaměstnávání, jsou zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce upravuje podrobnosti týkající se vztahů mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem v části třinácté, v hlavě V., zatímco ZoZ v části druhé, hlavě I. upravuje zprostředkování zaměstnání obecně, definuje základní pojmy jako je „uživatel“ nebo „agentura práce“ a obsahuje také definici toho, co nelze považovat za zprostředkování zaměstnání. V hlavě IV. se důkladně zabývá vydáváním povolení ke zprostředkování zaměstnání a administrativními povinnostmi agentur práce. V sedmé části se ustanovení věnují kontrolní činnosti Úřadu práce, pod jehož kompetenci částečně agenturní zaměstnávání spadá (Tošovský, 2011).

Zásadní je pro kontrolu agenturního zaměstnávání zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění (dále jen „ZIP“). ZIP dále upravuje okruh kontrolních pravomocí inspekce práce. O agenturním zaměstnávání lze nalézt zmínku též v § 58 odst. 9 zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, který stanovuje: „*V případě agenturního zaměstnání se pro účely tohoto ustanovení za zaměstnavatele považuje zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec agentury práce dočasně vykonává práci podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, není-li mezi agenturou práce a takovým zaměstnavatelem dohodnuto jinak.*“

Dalším významným, ovšem podzákonným právním předpisem, je nařízení vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, které nabylo účinnosti 27. března 2009. Podle MPSV byly záměrem tohoto nařízení reagovat na aktuální vývoj na trhu práce a regulovat příliv nových pracovních sil ze zahraničí, v praxi se jednalo o situaci, kdy vrcholila hospodářská krize, a v důsledku poklesu poptávky docházelo k propouštění zaměstnanců, přičemž v „první vlně“ to odnesli agenturní zaměstnanci (Tošovský, 2011).

Dle Tošovského (2011) dále nelze opomenout obecně nezávazné, ačkoliv v praxi a podnikatelské etice velmi významné směrnice profesních sdružení agentur práce. Za nejvýznamnější lze považovat Asociaci poskytovatelů personálních služeb, která sdružuje nejvýznamnější agentury práce v České republice, jež se zavázaly dodržovat společný Etický kodex. Další významnou profesní organizací je Asociace pracovních agentur (dále též „APA“) sdružující několik středně velkých agentur práce mající vlastní Etický kodex.

3.3 Agenturní zaměstnávání

Tato kapitola je koncipována jako vhled do problematiky agenturního zaměstnávání. Jelikož se jedná o velmi obsáhlou problematiku, jsou zde vymezeny pouze některé okruhy týkající se agenturního zaměstnávání.

3.3.1 Přiblížení agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je upraveno v zákoníku práce, konkrétně v Hlavě V. pod společným nadpisem „Agenturní zaměstnávání“ a vymezuje, že: „*Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání*

v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti (nikoliv v dohodě o provedení práce), kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“ (Pichrt a kol., 2013, str. 12).

S pojmem agenturní zaměstnávání se lze setkat v mnoha publikacích a článcích. Agenturní zaměstnávání bývá mnohdy autory označováno jako atypická forma zaměstnávání v užším slova smyslu s ohledem na dočasnost trvání pracovního poměru, tj. nejedná se o pracovní poměry na dobu neurčitou. Přidělení agenturního zaměstnance k uživateli je ze zákona na dobu určitou, ovšem je třeba konstatovat, že doba trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance je pojímána různě dle jednotlivých národních právních úprav. V ČR je přidělení agenturního zaměstnance k uživateli ze zákona deklarováno jako dočasné, tzn. omezeno na maximálně 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích u téhož uživatele, ovšem toto omezení neplatí, pokud zaměstnanec agenturu zažádá o delší přidělení (§ 309 odst. 6 ZP). Atypičnost těchto vztahů vyplývá ze skutečnosti, že práce není vykonávána na pracovišti agentury práce, jakožto zaměstnavatele, nýbrž na pracovišti uživatele, přičemž na rozdíl od jiných pracovněprávních vztahů je zde spolupráce tří subjektů (Pichrt a kol., 2013).

Podle Šubrta (2008) bývá v literatuře agenturní zaměstnávání také řazeno mezi tzv. „prekérní zaměstnání“, které se vyznačuje menší mírou stability a současně vyšší flexibilitou na rozdíl od standartního pracovního poměru. Pichrt a kol. (2013) dále zdůrazňují, že v oblasti agenturního zaměstnávání jsou důležité zejména dva nadnárodní právní prameny – Úmluva MOP č. 181 a Směrnice, které vymezují právní základ agenturního zaměstnávání v podstatě podobně, upravují je jako jednu z forem zprostředkování zaměstnání (více viz kapitola 3.2.2 Mezinárodní právní úprava a 3.2.3 Unijní právní úprava).

V praxi je forma agenturního zaměstnávání označována jako nástroj možného předcházení šedé ekonomice, tedy zabránění výkonu práce na černo, tzv. nelegální práce. Na rozdíl od dosud značně rigidních podmínek právní úpravy pracovního poměru, právě tato flexibilní forma zaměstnávání pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky tím, že umožňuje využívat dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledávání, přijetí či propuštění

je relativně jednoduché (Šubrt, 2008). Tošovský (2011) označuje agenturní zaměstnávání jako unikátní institut, který doplňuje tradiční pracovní poměr o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Agenturní zaměstnávání ekonomicky spočívá v pronájmu pracovní síly, kdy pronajímatelem je agentura práce a nájemcem uživatel. Obdobně chápe agenturní zaměstnávání i Neščáková (2012), dle níž je v rámci tohoto pronájmu na jednu stranu agentura práce omezena legislativou v porovnání s ostatními zaměstnavateli, nicméně na druhou stranu je i zvýhodněna. Omezení vyplývají z toho, že agentura práce v rámci dočasného přidělení zaměstnance nemůže využívat titulu dohody o provedení práce.

3.3.2 Pojem outsourcing vs. agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání a outsourcing jsou zcela odlišné pojmy, proto je důležité tyto dva pojmy rozlišit, tzn. rozlišit dodání pracovních sil a dodání výkonu. Podle Tošovského (2011) není outsourcing pojmem právním, nýbrž ekonomickým a znamená zajištění prací prostřednictvím externích zdrojů. Samotný pojem pochopitelně není nelegální, avšak nelegální je vydávání agenturního zaměstnávání za outsourcing. Dle Křížka a Neufuse (2014) pojem outsourcing vychází z anglického národohospodářského termínu „Outside Resource Using“, čili využití vnějších zdrojů, lépe řečeno vyčlenění některých oblastí činnosti buď v rámci podniku, tj. vnitřní outsourcing, či jejich přidělení externím poskytovatelům, tj. externí outsourcing.

Dle Armstronga (2007) existují tři důvody pro zadávání některých personálních činností externím institucím, jimiž jsou úspora nákladů, dále koncentrace usilí personalistů a získání odbornějších služeb. Křížek a Neufus (2014) dodávají, že outsourcing má své výhody i rizika. Je to jedna z možností, jak snížit náklady, i proto outsourcing jako nástroj podnikání nabývá stále více na významu, zejména v obdobích, jež se nevyznačují prosperitou. Aspekt snižování nákladů je důvodem, proč se podniky snaží zeštíhlovat své vlastní struktury a zbavují se dílčích činností, které je možné obstarat efektivněji jinde, přičemž vedle snížení nákladů dochází také k tomu, že podnik se může více soustředit na své klíčové činnosti, a vzhledem ke specializaci poskytovatele může současně dojít ke zvýšení jejich kvality. Podle Bragga (2004) může také outsourcing zahrnovat outsourcing mezd čili mzdové agendy, což znamená, že sběr údajů o souvisejících mzdách se stále udržuje interně, ale zpracování těchto údajů je nyní v kompetenci dodavatele.

Dodavatelská zařízení obsahují sadu programů od zpracování mezd a související databáze, dále zahrnují např. rutinní mzdové výpočty daní, vytváří výplatní šeky apod.

Dle Šubrta (2008) je outsourcing dodávkou výkonů, který je chápán jako dílčí dodávka (subdodávka), jež je prováděná dodavatelem na vlastní jméno a na vlastní odpovědnost. K tomu Šubrt (2008) dále podotýká: „*Nikdy proto nemůže jít o pouhé dodání pracovní síly, jestliže činnost takových osob bude řízena vedoucími zaměstnanci uživatelské firmy a dodavatel nepřevzme plnou odpovědnost za výsledek práce*“ (Šubrt, 2008, str. 8).

Podle Tošovského (2011) v praxi dochází k situaci, kdy může mít dodavatel několik živnostenských listů na své činnosti, které jeho zaměstnanci u uživatele vykonávají, a oficiálně ve vztahu s uživatelem vystupuje jako dodavatelská firma, nikoli jako agentura práce. Důvodem tohoto ilegálního počínání je obejít požadavky zákona týkající se povinnosti získat povolení ke zprostředkování zaměstnání, dále se může jednat o obcházení požadavků týkajících se rovnosti pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců, obcházení předpisů daňových, tzn. zaměstnanec dodavatelské firmy má možnost pracovat na dohodu o provedení práce, která nezakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění, což může znamenat úsporu na mzdových nákladech ve výši bezmála padesát procent.

3.3.3 Zprostředkování zaměstnání

V zákonu o zaměstnanosti v části druhé, hlavě I., v § 14 odst. 1 se pod pojmem zprostředkování zaměstnání rozumí:

- a) „*vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel")*
- c) *poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.*“

Pichrt a kol. (2013) zdůrazňují, že právě agenturní zaměstnávání je formou zprostředkování, která je vyhrazena pouze agenturám práce, přičemž ÚP, potažmo jeho krajské pobočky tuto formu činnosti provádět nemohou. Krajské pobočky ÚP podle ZoZ mohou vykonávat veškerou zprostředkovatelskou činnost vyjma agenturního zaměstnávání, neboť to je vyhrazeno pouze agenturám práce, ty mohou na rozdíl od nich vykonávat i obě ostatní činnosti spadající pod zprostředkování zaměstnání. Krajské

pobočky a agentury práce spolu spolupracují při zprostředkovatelské činnosti (kromě agenturního zaměstnávání) na základě dohody mezi agenturou práce a ÚP, čímž se podílejí při řešení situace na trhu práce.

Dle Andraščíkové a kol. (2016) mohou soukromé agentury práce hledat zaměstnání nejen zaměstnancům, ale i určité zaměstnance zaměstnavatelům, přičemž mohou tuto činnost provádět za účelem dosažení zisku. Povolené zprostředkování zaměstnání se nepovažuje za živnost a není k tomu nutné živnostenské oprávnění.

Podle § 16 ZoZ se za zprostředkování zaměstnání nepovažuje: „...zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.“ Za podmínek stanovených ZoZ dle § 14 odst. 3, písm. a) a b) zprostředkovávají zaměstnání krajské pobočky Úřadu práce či právnické či fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Podle ustanovení § 58 ZoZ mohou agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání na území ČR, z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Agentury práce mohou zprostředkování zaměstnání provádět bezplatně či za úhradu, včetně úhrady, při nichž je dosahován zisk. Od fyzické osoby, které je zprostředkováno zaměstnání, nemůže být požadována úhrada, a rovněž jsou zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci. Za zprostředkování zaměstnání se dle § 14 ZoZ 1 písm. b) považuje i situace, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou či fyzickou osobou, přičemž obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

3.3.4 Agenturní zaměstnávání vs. závislá práce

Novela zákoníku práce, která byla provedená zákonem č. 365/2011 Sb., účinná od 1. ledna 2012 sebou přinesla novou legální definici pojmu závislá práce. Ve srovnání s původní úpravou dochází k oddělení základních pojmových znaků od podmínek, za nichž musí být závislá práce vykonávána (Pichrt a kol., 2013).

Dle ustanovení § 2 odst. 1 ZP se za závislou práci považuje taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, na základě pokynů zaměstnavatele, přičemž ji zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává osobně. Dle Štefka (2013) musí být všechny tyto znaky splněny kumulativně, pakliže by některý z uvedených znaků chyběl,

nejednalo by se o závislou práci. Ustanovení § 2 odst. 1 ZP dále stanoví: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“

Jestliže není závislá práce upravena zvláštními právními předpisy, může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Odlišně výkon závislé práce upravuje zvláštní právní předpis, jímž je například služební zákon. Ačkoliv agenturní zaměstnávání nemusí zcela naplňovat všechny znaky závislé práce, je podle § 2 ZP na základě právní fikce za závislou práci považováno. Velmi významná je také skutečnost, že úprava závislé práce podléhá i z mezinárodního pohledu intenzivní ochraně. Mezinárodní ochrana práce je zejména upravována instrumenty MOP, především jejími úmluvami a doporučeními. Ochrana práce je také intenzivní i v oblasti komunitárního práva (Bělina a kol., 2014).

3.3.5 Znaky závislé práce vs. podnikatelská činnost, nelegální práce

Pokud vykazuje práce konaná fyzickou osobou pro jinou fyzickou či právnickou osobu znaky závislé práce, musí být vykonávána v některém ze základních pracovněprávních vztahů. Pakliže činnost, tj. práce nemá charakter závislé práce, je možné tuto činnost neprovozovat vlastními zaměstnanci, ale zajistit ji jinými způsoby, jako např. dodávkou, subdodávkou či příkazní smlouvou, přičemž vzájemný vztah již nebude pracovněprávní, ale půjde o vztahy podle občanského zákoníku (Schmied a Trylč, 2016).

Dle zákonné definice nenaplnuje znaky závislé práce činnost podnikatelů, proto je nezbytné to diferencovat, neboť může nastat situace, že zaměstnanec bude v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli na základě pracovní smlouvy a rovněž bude na podkladě jiné smlouvy vykonávat jinou činnost pro tohoto zaměstnavatele, ale v tomto případě dle svých živnostenských oprávnění jako podnikatel. V praxi se lze setkat s aplikací § 304 ZP, podle kterého mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání v pracovněprávním vztahu vykonávat činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, pouze s jeho předchozím souhlasem, ovšem není neobvyklé, že zaměstnanec o takový souhlas nepožádá a potřebné informace nesděljuje i přesto, že činnost provozuje (Kottnauer, 2014). S tím se shoduje i Schmied a Trylč (2016), kteří uvádí, že v praxi není vždy jednoduché odlišit závislou práci od samostatné výdělečné činnosti výlučně dle základních pojmových znaků a je třeba hodnotit také

podmínky, za nichž je činnost či práce ve skutečnosti vykonávána, přičemž je potřeba přihlížet i k ostatním okolnostem konkrétní situace. Prioritou je neustále ještě boj s nelegální prací, rozhodující roli zde sehrává pojem závislé práce podle ZP. Podle zákona o zaměstnanosti se považuje za nelegální práci:

- případ, kdy fyzická osoba nevykonává práci pro fyzickou či právnickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy (tzv. Švarcsystém, či bezesmluvně),
- výkon práce fyzické osoby – cizince v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání či bez tohoto povolení, je-li vyžadováno, či v rozporu se zaměstnaneckou kartou, která je vydaná dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, nebo v rozporu s modrou kartou, přičemž to neplatí v případě převedení na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. c) ZP,
- případ, kdy fyzická osoba – cizinec vykonává práci pro právnickou či fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území ČR, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území ČR vyžadováno (§ 5 písm. e) ZoZ).

Dle Rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 1. 2009, sp. zn. 7 Afs 72/2008 je čin výkonu ilegální práce zneužitím práva, v rámci nějž dochází: *„k porušení principu rozumného uspořádání společenských vztahů, a tato zcela nedůvodně přináší podnikateli prospěch na úkor ostatních členů společnosti tím, že zkracuje stát o daňové příjmy, jež by mohly být po právu redistribuovány ve prospěch ostatních členů společnosti, tj. působí v konečném důsledku ničím neodůvodněnou újmu každého člena společnosti.“*

V některých souvislostech se „nelegální prací“ rozumí to, co je obecně zakázanou aktivitou jako je např. pašeráctví, výroba a prodej drog apod., avšak v naší definici nelegální práce se spíše odráží to, co se v Evropské unii nazývá „nedeklarovanou prací“, tedy prací „neohlášenou“, z nichž nejsou odváděny daně ani odvody do pojistných systémů (Steinichová a kol., 2010). Dle Rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 je nelegální práce bezpochyby závažným a rozsáhlejším negativním společenským jevem a jeho původci mají a budou mít snahu skrývat jej za jednání jiná, jež jsou právem dovolená. Pro inspektoráty práce představuje v určitých případech velice náročný úkol prokazovat znaky závislé práce, jako je soustavnost nebo vztah podřízenosti vůči zaměstnavateli.

3.3.6 Agenturní zaměstnávání vs. dočasné přidělení

Instituty agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení mají, a hlavně v minulosti měly mnoho společného. Jak uvádí Bičáková (2008), dříve právní úprava skutečně neumožňovala, aby zaměstnavatel dočasně přidělil svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, přičemž dočasné přidělení mohly realizovat pouze agentury práce na základě povolení MPSV. Praxe ovšem poukázala na skutečnost, že institut dočasného přidělení při spolupráci mezi zaměstnavateli je potřebný. Pichrt a kol. (2013) se shodují, že opětovaným zavedením tohoto institutu do českého právního řádu byly vyslyšeny požadavky z oblasti praktické aplikace práva, když mnozí zaměstnavatelé byli zákonnou úpravou nuceni naoko hrát si na agentury, pokud se neuchýlili k obcházení ustanovení o agenturním zaměstnávání nelegálními postupy. Praxe i převážná část teorie s nepromyšleným vypuštěním daného institutu (§ 38 odst. 4 ZP, 1965) z pracovního práva v roce 2004 nikdy nesouhlasila a snášela argumenty na jeho podporu a další aplikaci. Nevhodná změna právní úpravy učinila z ČR na dlouhou dobu „hráče první světové desítky“ co se týče počtu agentur práce přepočteného na počet obyvatel.

Pichrt a kol. (2013) dále uvádí, že počátky institutu dočasného přidělení spadají již do roku 1988, kdy se tento institut poprvé objevil v rámci kogentního socialistického zákoníku práce. Novela zákoníku od 1. ledna 2012 umožňuje, aby si dva zaměstnavatelé mezi sebou „zapůjčili“ zaměstnance formou dočasného přidělení, samozřejmě za předpokladu souhlasu zaměstnance. Podle Běliny a kol. (2014) obnovení možnosti dočasného přidělení, mimo agenturní zaměstnávání vedlo ke snížení počtu nepravých agentur práce, tedy subjektů, jež agenturní zaměstnávání v pravém slova smyslu neprovozovaly, avšak i tak u nich docházelo k dočasnému přidělování zaměstnanců např. v rámci „koncernových struktur“ a byly proto v minulosti nuceny o povolení k provozování agenturního zaměstnávání zažádat.

Důležité je také ustanovení § 66 ZoZ, dle kterého nemůže agentura práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, jemuž byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta či kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Agentura práce rovněž nemohla po 1. lednu 2012 dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele osoby se zdravotním postižením, účinnost naposled uvedeného omezení skončila k 31. prosinci 2014 (Bělina a kol., 2014).

3.3.7 Pracovní a mzdové podmínky

Dle Tošovského (v Jouza a Salačová, 2005) je jedním z klíčových prvků právní úpravy agenturního zaměstnávání požadavek na zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance se srovnatelným zaměstnancem uživatele. Účelem ustanovení je ochrana jednak agenturních zaměstnanců před možnou diskriminací ze strany agentury práce a uživatele, a jednak ve stejné míře i zaměstnance uživatele, protože vylučuje jejich případné nahrazování levnějšími zaměstnanci agentur práce. Na rovné pracovní a mzdové podmínky je kladen velký důraz.

Dle § 309 odst. 2 písm. f) ZP jsou informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Tyto podmínky uvádí agentura práce též v písemném pokynu, kterým svého zaměstnance přiděluje k dočasnému výkonu práce u uživatele. Odst. 5, ustanovení § 309 ZP dále stanovuje, že agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou či by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

Podle Pichrta, Drápala a kol. (2015) je požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek především snahou o eliminaci sociálního dumpingu. ZP dále nevymezuje, co spadá do okruhu pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance, potažmo jaký je jejich rozsah, nebo zda je tento rozsah něčím omezen. Dle Šubrta (2008) se do právní úpravy agenturního zaměstnávání a podmínek pronájmu pracovní síly promítá princip rovnosti zaměstnanců v jejich pracovních podmínkách a z něj vyplývající subprincip, že za práci stejnou nebo za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnanců stejná mzda či plat. V praxi tím došlo k dimenzování ceny pronájmu pracovní síly, protože přímé náklady uživatele, které jsou vynaložené na jednoho dočasně přiděleného zaměstnance, musí být zákonitě vyšší než náklady na vlastního kmenového zaměstnance, neboť se náklady na pracovní podmínky zvyšují o marži agentury práce. Šubrt (2008) dále uvádí, že je tato právní úprava bezpochyby správná a Česká republika je jejím přísným pojetím dokonce vpředu mezi členskými státy EU. Stejný pohled má i Bělina a kol. (2015), dle nichž by řešení nedostatku zaměstnanců určité profese prostřednictvím dočasně přidělovaných zaměstnanců z agentury práce v konečném finančním výsledku nákladů mělo být pro uživatele, při respektování srovnatelných

mzdových a pracovních podmínkách těchto zaměstnanců s přičtením ziskové složky agentury práce vždy nákladnější než při obsazení těchto míst vlastními zaměstnanci.

Kottnauer (v § 309, odst. 5 ZP) zmiňuje, že pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní či mzdové podmínky horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, případně pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu tímto způsobem vznikla. K tomu Pichrt a kol. (2013, str. 130) podotýkají: *„Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než u srovnatelného zaměstnance, je dle zákona společnou odpovědností uživatele a agentury práce, avšak je to agentura práce, kterou ZP označuje za subjekt, který je povinný sjednat v případě potřeby nápravu, resp. vůči kterému je zaměstnanec oprávněn domáhat se uspokojení práv, která mu takto vznikla. Zřejmě až následně přichází, v některých případech, v úvahu vypořádání případných škod na straně agentury práce s uživatelem.“*

V § 308 odst. 2 písm. f) je pak srovnatelný zaměstnanec vymezen jako zaměstnanec u uživatele, *„který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.“* S ohledem na záměr sledovaný zákonodárcem je potřeba opodstatnit, že termín mzdové podmínky v tomto kontextu pokrývá i plat a odměny za práci konané na základě dohody o pracovní činnosti. Rovněž v případě ustanovení § 309 odst. 5 ZP se jedná o úpravu harmonizační povahy ve vztahu k právu evropských společenství, transponována je směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991. Smyslem je zabezpečit, aby u dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce v porovnání s tzv. kmenovými zaměstnanci jiného zaměstnavatele nedocházelo k nerovnému zacházení a diskriminaci (viz § 16 ZP). Také Směrnice vymezuje základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce (Bělina a kol., 2014).

V oblasti agenturního zaměstnávání je kontrolní činnost vykonávána orgány inspekce práce. V této souvislosti lze podotknout, že v praxi existují rozdíly mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci. Setkáme se však i s rozdíly mezi kmenovými zaměstnanci jednoho zaměstnavatele. Proto jsou pracovní a mzdové podmínky často kontrolovány ze strany Státního úřadu inspekce práce (dále též „SÚIP“). ZIP obsahuje v § 20a a 33a vymezení skutkové podstaty přestupku (fyzických osob) a správního deliktu právnických

osob na úseku agenturního zaměstnávání, kterého se dopustí tím, že poruší povinnost stanovenou v § 308 či § 309 ZP. Za porušení vymezených povinností jim může být uložena pokuta až do výše 1 mil. Kč. Podle § 140 odst. 1 písm. b) ZoZ se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí správního deliktu tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení eventuálně jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon či dobré mravy. Za takový správní delikt může být uložena pokuta až do výše 2 mil. Kč (Bělina a kol., 2014).

3.4 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání

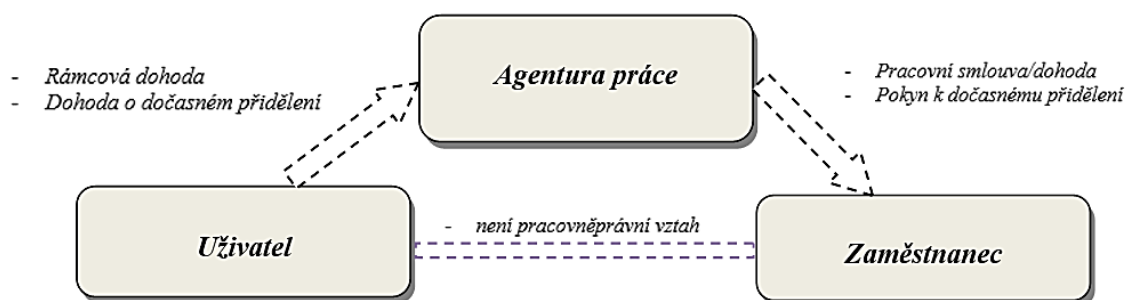
V této kapitole jsou vymezeny smluvní vztahy, které vznikají při agenturním zaměstnávání. Pro lepší pochopení je třeba tyto vztahy zohlednit, protože při agenturním zaměstnávání vzniká trojstranný vztah, jenž je v následující podkapitole blíže specifikován.

3.4.1 Vymezení účastníků agenturního zaměstnávání

Dle Šubrt (2008) jsou vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem smluvní a dále jsou upraveny uvedenými smlouvami nebo dohodami. Mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není, nýbrž právní poměry v daném vztahu jsou vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem, jedná se o vztah bezsmluvní, ale ze smluv odvozený.

Pichrt a kol. (2013) uvádějí, že se v problematice agenturního zaměstnávání se setkáváme s prvky pracovněprávními, občanskoprávními a obchodněprávními, které se objevují v komplexu pomyslného trojúhelníku tří rozdílných subjektů, jimiž jsou zaměstnanec, agentura práce a uživatel. Výše uvedený trojstranný právní vztah lze znázornit na obrázku č. 2, jehož umístění lze nalézt na následující straně.

Obrázek 2: Vzájemné vazby: agentura práce - uživatel - zaměstnanec



Zdroj: vlastní zpracování dle Šubrt, 2008, str. 25

Dle Neščákové (2012) trojstrannost právní úpravy neoznačuje tzv. trojdohodu, tedy to, že tři strany modifikují svůj projev vůle na jedné listině, nýbrž v rámci trojstrannosti je nezbytné současně či s minimální časovou prodlevou uzavřít několik smluvních dokumentů v rámci třech subjektů. Vůle těchto tří subjektů se v těchto samotných právních dokumentech prolíná.

Dále je vhodné uvést fakt, že česká právní úprava používá terminologii shodnou s českým zněním Směrnice. Pojmy agentura práce a uživatel jsou již od roku 2004 vymezeny přesněji v ZoZ, ale oproti ZP trochu odlišněji, přičemž jsou vymezeny oba uvedené pojmy, ovšem pro účely ZoZ.

Pojem agentura práce

Pojem agentura práce je definován v § 2 odst. 5 ZP a v § 14 odst. 3 písmena b) ZoZ. Jejich sloučením dle Tošovského (2011) lze získat definici agentury práce jako: „...zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby), který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce, a je nezávislý na veřejných orgánech“ (Tošovský, 2011, str. 32). Tímto se agentury práce zásadně liší od Úřadu práce, který je veřejným orgánem a zákon mu nepřiznává možnost zprostředkování zaměstnání, tj. dočasné přidělení zaměstnance k uživateli.

Za „soukromou agenturu práce“ se dle Úmluvy v čl. 1 odst. 1 považuje jakákoliv fyzická či právnická osoba, která je nezávislá na veřejných orgánech a poskytuje jednu či více z následujících služeb trhu práce:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníku s cílem je dát k dispozici třetí straně, resp. uživatelskému podniku, ten posléze stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, které jsou určeny kompetentním orgánem pro konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníku (např. poskytování informací, jež nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání).

Podle článku 3 v odst. 1 písm. b) Směrnice se za agenturu práce považuje fyzická či právnická osoba, jež v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní

smlouvy či je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u kterých tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují.

Pojem uživatel

Definici pojmu uživatel nalezneme v ZP, ZoZ, v Úmluvě a rovněž v odborné literatuře. Ustanovení § 2 odst. 5 ZP označuje za uživatele subjekt, u něhož dočasně vykonává agenturní zaměstnanec práci. ZoZ v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) definuje zprostředkování zaměstnání jako zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž se rozumí jiná právnická či fyzická osoba, jež přiděluje práci a dohlíží na její provedení. Dle Šubrta (2004) se lze v odborné literatuře setkat s označením uživatele jako nájemce pracovní síly.

Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání definuje uživatele v čl. 3 v odst. 1 písm. e) jako fyzickou či právnickou osobu, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje. Obdobně Tošovský (2011) považuje za uživatele takovou fyzickou nebo právnickou osobu, která najímá zaměstnance agentury práce, aby pro ni vykonávala určitou činnost, kterou mu přidělí, přičemž dohlíží na její provedení a není jejím zaměstnavatelem.

Pojem zaměstnanec × zaměstnavatel

Zaměstnancem agentury práce je dle čl. 3 Směrnice zaměstnanec, jenž má pracovní smlouvu či je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval. Ustanovení § 6 ZP definuje: „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Na druhou stranu zaměstnavatel je vymezen dle § 7 ZP jako osoba, pro niž se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. V případě přidělovaných agenturních zaměstnanců je zaměstnavatelem ve smyslu zákoníku práce agentura práce.

Tichý (2014) podotýká, že zaměstnavatel může být osobou právnickou či fyzickou, naproti tomu zaměstnanec je vždy osobou fyzickou. Člověk je subjektem práva, tj. osobou již svoji samotnou existencí, jiné entity mají tuto vlastnost až za předpokladu blíže stanovených zákonem, právnickým osobám právní subjektivitu propůjčuje právní řád.

3.4.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Mezi agenturou práce a uživatelem vzniká právní vztah. Agentura práce si konkrétní podmínky jednotlivých pronájmů zaměstnanců musí povinně sjednat v tzv. dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (dále též „dohoda o dočasném přidělení“). V praxi agentury práce sjednávají i další dohody, protože cítí potřebu smluvně upravit některé další podmínky vzájemné spolupráce, které se v dohodě o dočasném přidělení ze zákona nevyskytují (Tošovský, 2011).

Dohoda o dočasném přidělení

Dle Kottnauera (2014) musí obsahovat dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení tyto náležitosti:

- jméno, popř. jména, příjmení, popř. rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození, bydliště dočasně přiděleného zaměstnance
- druh práce, jež bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, vč. požadavků na odbornou, popř. zdravotní způsobilost, která je nezbytná pro daný druh práce
- určení doby výkonu práce
- místo výkonu práce
- den nástupu u uživatele
- informace o pracovních, mzdových, popř. platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává či by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím na kvalifikaci a délce odborné praxe (srovnatelný zaměstnanec)
- podmínky ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby (není možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání (Kottnauer, v § 308 ZP, 2014).

Dle Kottanauera (2014) se jedná se o dvoustranné právní jednání, proto může obsahovat i jiné závazky smluvních stran. Mezi uživatelem a agenturou práce jde o pojmenovanou soukromoprávní smlouvu svého druhu, tj. sui genesis, jejíž obsah, jak již bylo výše uvedeno, vymezuje ZP, přičemž tato smlouva má pracovněprávní charakter. Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance musí být uzavřena písemně. Podle Tošovského (2011) z názvu dohody vyplývá, že je zákonodárcem chápána

jako dohoda individuální, což znamená, že se každá dohoda týká jednoho zaměstnance. Agentury práce se v praxi vzhledem ke zvýšené administrativní náročnosti takového požadavku uchylují k uzavírání „dohody o dočasném přidělení zaměstnanců“, kdy v rámci jedné dohody přidělí k uživateli více zaměstnanců, přičemž tuto praxi lze považovat za legální, především pokud se jedná o zaměstnance se stejným druhem práce a stejným místem výkonu práce. Podle Šubrt (2008) musí být shodný rovněž den nástupu do práce i doba dočasného přidělení. Tošovský (2011) dále zmiňuje: „*Ve své podstatě se tak jedná o soubor několika individuálních smluv sjednocených do jednoho dokumentu z důvodu zjednodušení administrativy. Nakonec je vhodné podotknout, že ani příslušné kontrolní orgány nesankcionují agentury práce za tyto „sloučené“ dohody o dočasném přidělení, neboť žádnému subjektu, který se účastní agenturního zaměstnávání, nepůsobí újmu*“ (Tošovský, 2011, str. 45).

Rámcová dohoda

Tošovský (2011, str., 46) uvádí: „*Rámcová dohoda není povinným právním úkonem a údaje, které obsahuje, mohou být včleněny přímo do jednotlivých dohod o dočasném přidělení. Pro agentury práce i uživatele je však výhodnější (zejména z důvodu snížení administrativních nákladů) tato ustanovení zahrnout do jediného dokumentu, do jehož působnosti zahrnou všechny následně uzavírané dohody o dočasném přidělení zaměstnanců.*“ V praxi rámcová dohoda obsahuje zejména:

- výši odměny (provize) – uživatel se zavazuje agentuře práce za její služby hradit, neboť sjednání odměny není zákonem požadovanou náležitostí dohody o dočasném přidělení, rovněž v rámcové dohody bývají o ustanovení s odměnou související, jako je četnost vystavování daňových dokladů (faktur) ze strany agentury práce včetně jejich splatnosti a způsobu úhrady
- dohoda o smluvní pokutě – agentura práce se k úhradě smluvní pokuty může zavázat v případě, že uživateli nedodá sjednaný počet zaměstnanců, ale v praxi se ve většině případů od takového ujednání upouští, protože agentura práce nemá jistotu, že požadovaný počet zaměstnanců pro uživatele skutečně získá a toto ujednání je riskantní
- odpovědnost za náhradu případných škod – jedná se o škody způsobené jak zaměstnancem agentury práce uživateli, tak uživatelem vůči agenturnímu zaměstnanci, vzhledem ke skutečnosti, že vztah mezi agenturou práce

a uživatelem je spíše obchodněprávní, mohou si stany sjednat vzájemná práva a povinnosti v této oblasti podle svého uvážení (Tošovský, 2011).

Podle Tošovského (2011) může být rámcová dohoda doplněna i o další ujednání, například o podmínky, za jakých může agenturní zaměstnanec přestoupit do pracovního poměru k uživateli před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti. Dále agentura s uživatelem uzavírá dílčí smlouvy, které se týkají přidělení konkrétního zaměstnance.

3.4.3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Dle Tošovského (2011) může agentura práce dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli výhradně na základě ujednání, které může být obsaženo pouze v pracovní smlouvě či v dohodě o pracovní činnosti (dále též „DPČ“), nikoliv na základě dohody o provedení práce (dále též „DPP“).

Tošovský (2011) dále zmiňuje, že kromě povinných náležitostí pracovní smlouvy a DPČ, které stanovuje ZP, je při agenturním zaměstnávání nezbytné zahrnout do těchto smluv rovněž závazky, které jsou specifické pro agenturní zaměstnávání, jedná se o závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a závazek zaměstnance vykonávat tuto práci podle pokynů uživatele na základě dohody o dočasném přidělení, která je uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem. Pokud by tato ujednání nebyla ve smlouvě obsažena, smlouva by neztratila na své platnosti, neboť se nejedná o podstatnou náležitost smlouvy, ale pochopitelně by zaměstnanci nevznikla povinnost k výkonu práce u uživatele a práci by v tomto případě musela přidělit agentura práce. V případě, že by tak neučinila, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP) a zaměstnanci by náležela náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku (Šubrt, 2004).

Pracovní smlouva

Dle Pichrta a kol. (2013) agentury práce mnohem častěji s agenturními zaměstnanci uzavírají pracovní smlouvu, kterou mezi nimi dochází k založení pracovního poměru. Pracovní smlouva se uzavírá se mezi agenturou práce a zaměstnancem v případě, že jej agentura práce přiděluje k uživateli na dobu v průměru delší než 20 hodin týdně.

Tošovský (2011) uvádí, že pracovní poměr agentury práce se zaměstnancem, kterého přiděluje dočasně k uživateli je takřka shodný se standartním pracovním poměrem (dále

jen „pracovní poměr“ či „PP“), výjimkou je časově neomezená možnost opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou dle § 39 odst. 6 ZP, které je ve standardním poměru možné pouze po dobu 2 let. Dle Pichrta a kol. (2013) stejně jako v případě „neagenturního“ PP tvoří při agenturním zaměstnávání obsah pracovního poměru vzájemná práva a povinnosti jejich účastníků, tj. agentura práce a její zaměstnanec, přičemž jejich základem je tzv. pracovní závazek.⁴ Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, přičemž jedno vyhotovení je agentura práce povinna vydat zaměstnanci. Smlouva je platná, pokud obsahuje tyto náležitosti:

- identifikace agentury práce jakožto zaměstnavatele
- identifikace zaměstnance
- druh práce, jež má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo či místa výkonu práce, v níž má být práce vykonávána
- den nástupu do práce (§ 34 odst. 1 ZP).

Kottnauer (2014) uvádí, že pokud nejsou tyto podstatné náležitosti ujednány, nemůže mezi smluvními stranami pracovní poměr platně vzniknout. Dle Tošovského (2011) by po obsahové stránce pracovní smlouva dále měla obsahovat údaje o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovní poměru a patří sem např. informace o délce dovolené, informace o výpovědních dobách, informace o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, informace o mzdě a způsobu odměňování, údaj o kolektivních smlouvách příslušného uživatele. Pakliže tyto výše uvedené údaje pracovní smlouva neobsahuje, je agentura práce povinna o nich i o jejich případných změnách zaměstnance písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru dle § 37 odst. 4 ZP. Pichrt a kol. (2013) zdůrazňují, že uživatel nesmí vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce, i odstoupení od pracovní smlouvy může učinit pouze agentura práce sama, a proto by měla být včasné komunikace mezi ní a uživatelem věnována značná pozornost.

Dohoda o pracovní činnosti

Jedná se o dvoustranné právní jednání, kterým se zakládá základní pracovněprávní vztah, ve kterém zaměstnanec koná závislou činnost druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen. Dle § 76 odst. 1 ZP může zaměstnavatel

⁴ Tento termín je používán tradičně teorií pracovního práva pro označení esenciálních práv a povinností, které charakterizují pracovní poměr (Pichrt, J. v Bělina M. a kol. 2014)

s fyzickou osobou uzavřít DPČ, i přestože rozsah práce nepřesáhne v témže roce 300 hodin. Tamtéž, v odst. 2 ZP nelze na základě DPČ vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Dle Běliny a kol. (2014) se dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Pokud je DPČ sjednaná na dobu delší než 52 týdnů, nesmí doba vykonávané práce přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby v průměru za období 52 týdnů. Je zde tedy možnost, že vykonávaná práce v jednotlivých týdnech může přesáhnout polovinu stanovené týdenní doby, ovšem průměrná doba výkonu práce za období, na něž je dohoda sjednaná, maximálně za 52 týdnů tuto hranici přesáhnout nesmí.

Bělina a kol. (2014) uvádí, že dohoda o pracovní činnosti musí být sjednaná písemně pod sankcí neplatnosti (§ 72 odst. 1 ZP). Právní vztahy založený na dohodě o pracovní činnosti se velmi blíží se svým rozsahem a pracovní náplní pracovnímu poměru, ale ochrana práv zaměstnance je na nižší úrovni. Jedno vyhotovení je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci i v případě, že o to nepožádá. Po obsahové stránce musí dohoda obsahovat tyto náležitosti: sjednanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na niž se dohoda uzavírá. Bělina a kol. (2014) dále zmiňují „*Sjednaná práce musí mít charakter závislé práce druhově určené a opakující se*“ (Bělina a kol., 2014, str. 332).

Dohoda o pracovní činnosti může být sjednaná na dobu určitou i na dobu neurčitou. Mezi podstatné náležitosti dle ZP není stanovena odměna za práci konanou na základě DPČ, ale vzhledem k charakteru závislé práce, jejímž základním znakem je osobní výkon práce zaměstnance za odměnu, je potřeba odměnu se zaměstnancem dohodnout, ačkoliv nemusí být obsažena v DPČ. Odměna je čistě smluvní povahy a závisí na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Právní úprava výhradně stanoví, že odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 ZP). V dohodě o pracovní činnosti, stejně tak v dohodě o provedení práce lze sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo na dovolenou či právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci. V tomto případě se ze zákona zaměstnanci pracujícím na DPČ poskytuje pracovní volno v podobě mateřské či rodičovské dovolené (§ 191 – 196 ZP). Právo na pracovní volno zahrnující jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance je třeba sjednat dle § 199 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., přičemž se jedná hlavně o poskytnutí pracovního volna, resp. náhrady mzdy při ošetření ve zdravotnickém zařízení, svatbě, smrti blízké osoby, hledání

nového zaměstnání, nýbrž i z dalších důvodů, které zaměstnavatel hodlá za překážky v práci považovat (Bělina a kol., 2014).

Dle Bělina a kol. (2014) se poskytování dovolené a pracovního volna, eventuálně náhrady mzdy při osobních překážkách v práci na straně zaměstnance se řídí právní úpravou vztahující se na pracovní poměr. Co se týče skončení pracovního vztahu, tak zákoník práce umožňuje oběma stranám poměrně velké možnosti v případě vyvázání z pracovněprávního vztahu, určitá omezení jsou stanoveny pouze u okamžitého zrušení. Jestliže není způsob zrušení dohody přímo sjednán, lze ji zrušit dle § 76 odst. 6 ZP následujícími způsoby, tj. dohodou, výpovědí či okamžitým zrušením. Právní vztah založený DPČ zaniká vzájemnou dohodou ke dni v ní sjednaném. Pakliže byla dohoda o pracovní činnosti sjednaná na dobu určitou, pracovněprávní vztah končí také uplynutím doby, a rovněž smrtí zaměstnance. *„Výpověď i okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti musí mít písemnou formu, jinak se k takovému jednání nepřihlíží, považuje se za zdánlivé a nevyvolává žádné právní následky“* (Bělina a kol., 2014, str. 334).

3.4.4 Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem

Vztah uživatele a agenturního zaměstnance je zpravidla vztahem bezesmluvním, ovšem je to vztah odhozený od smluv, které jsou uzavřeny mezi agenturou práce a zaměstnancem, tak i mezi agenturou práce a uživatelem, dále právních předpisů (hlavně ZP a ZOZ), ale i písemného pokynu, který vystavuje agentura práce svým zaměstnancům po předchozí konzultaci s uživatelem (Tošovský, 2011).

Dle § 309 odst. 1 ZP je stanoveno, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá uživatel zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci. K tomu účelu mu uživatel dává pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje také bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dle Šubrta (2011) z toho mimo jiné vyplývá, že uživatel zásadně vybavuje zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, zajišťuje školení zaměstnance o BOZP a plní všechny ostatní úkoly k jejímu zajištění, vč. vyšetřování a evidence případných pracovních úrazů. Ačkoliv zákoník práce v § 309 odst. 1 svěřuje kompetence v oblasti BOZP uživateli, podle Tošovského (2011) by mělo být jejich zajištění prováděno v úzké spolupráci s agenturou práce, neboť zajištění rovných pracovních podmínek, kam

mimo jiné spadá BOZP, svěřuje zákona uživateli i agentuře práce. Uživatel dále vysílá agenturní zaměstnance na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče, a ty i případně hradí, jestliže nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Naopak dle § 32 ZP agentura práce musí při vzniku pracovního poměru zajistit vstupní lékařskou prohlídku, protože tato prohlídka musí být uskutečněna před uzavřením pracovní smlouvy. Tošovský (2011) v této souvislosti uvádí, že uživatel má povinnost seznámit agenturního zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy týkající se vykonávané práce. Uživatel má též povinnost dohlížet na dodržování zákonem stanovených přestávek v práci.

Dohoda o odpovědnosti

Jediný případ, kdy uživatel se zaměstnancem vstupují do smluvního vztahu, uvádí zákoník práce následovně: „*Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance méně výhodná, než je tomu podle § 252*“ (§ 256. § 309 odst. 7 ZP).

Dohoda o odpovědnosti nesmí být uzavřena s osobou mladší 18 let a musí být v písemné podobě, jinak je neplatná. V praxi jedná především o uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Klasickým příkladem, kdy uživatel a agenturní zaměstnanec vstoupí do přímého smluvního vztahu právě z titulu dohody o odpovědnosti, je její uzavření s osobou pracující na pozici pokladní v supermarketu. Uzavření této dohody je pro uživatele takřka nutností, protože zaměstnanec po celou dobu své práce disponuje se svěřenou hotovostí, kterou je na základě dohody o odpovědnosti povinen vyúčtovat, agenturní zaměstnanec tak zároveň odpovídá za vzniklý schodek (Tošovský, 2011).

3.4.5 Agenturní zaměstnávání vs. dohoda o provedení práce

V úvodu této kapitoly je vhodné na začátku zmínit, že DPP a DPČ (blíže viz kapitola č. 3. 4. 3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem) náleží mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Níže v tabulce č. 1 je srovnáno uplatnění jednotlivých institutů pracovního práva na právní vztah založený DPP a DPČ, které vykazují čím dál více shodných rysů, základním rozlišovacím znakem se již jeví být odlišný rozsah práce. S účinností od 1. ledna 2012 se totiž i z odměny z dohody o provedení práce odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění, jestliže výše za

kalendářní měsíc přesáhne 10 tis. Kč hrubého, poté se pojistné vypočítává z celé výše odměny (Bělina a kol., 2014).

Tabulka 1: Vymezení rozdílů mezi DPČ a DPP

Institut	DPČ	DPP
vznik	písemná forma	písemná smlouva
náležitosti	druh, rozsah, odměna	druh, rozsah, doba trvání, odměna
rozsah	max. v průměru 20h/týdně	max. 300h/ročně
Skončení		
dohoda	ano	ano
výpověď	ano/15 dní	nutno sjednat
okamžité zrušení	nutno sjednat/jen důvody dle PP	nutno sjednat
překážky v práci na straně zaměstnance	možno sjednat/dle PP	možno sjednat/dle PP
dovolená	možno sjednat/dle PP	možno sjednat/dle PP
zdravotní a sociální pojištění	ano	při odměně nad 10 000 Kč/měsíc
náhrada škody	ano/jako PP	ano/jako PP

Zdroj: vlastní zpracování dle Bělina a kol., 2014, str. 335

Za hlavní výhodu institutu DPP považuje Tošovský (2011) úsporu mzdových nákladů, tedy i úsporu celkové ceny za zprostředkování zaměstnání, kterou agentura práce účtuje uživateli. Agentura práce může s uživatelem při snaze o snížení konečné ceny za tuto službu nastavit takový režim vzájemné spolupráce, ve kterém agentura zajišťuje uživateli zaměstnance, resp. brigádníky a ten je ve svém podniku následně zaměstná na dohodu o provedení práce. Nemusí tedy platit za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění, které jinak platí v rámci úplaty za zprostředkování agentuře práce, nýbrž musí sám vést kompletní mzdovou agendu, protože se oficiálně jedná o jeho zaměstnance. Uživatel následně agentuře práce vyplatí jen sjednanou odměnu za zprostředkování. V tomto případě se již nejedná o agenturní zaměstnávání, ale o první formu zprostředkování zaměstnání, tzv. recruitment dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) ZoZ. Lze uvést skutečnost, že tato praxe je zcela legální a pro obě strany výhodná, dokud mezi oběma subjekty existuje legální důvěra s kvalitním smluvním základem. Tuto formu spolupráce lze využívat pouze pro zprostředkování krátkodobých pracovních vztahů, které netrávají déle než 150 v kalendářním roce.

Zákon v současné době neumožňuje dočasně přidělovanému zaměstnanci agentury práce vykonávat činnost u uživatele na základě dohody o provedení práce (§ 66 ZoZ). Jouza, Ženíšková a kol. (2005) považují za důvod tohoto zákazu potenciálně obtížnější zajištění rovnocenných pracovních a mzdových podmínek. Tošovský (2011) doplňuje dále ochranu agenturních zaměstnanců před zneužitím této dohody, zejména z důvodu, že

nezakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění. Zákaz uzavírání dohod o provedení práce považují mnohé agentury práce za diskriminační a výše uvedené argumenty nepovažují za dostatečně silné k jeho ospravedlnění.

3.5 Nástin připravované právní úpravy

V rámci této kapitoly je účelem nastítnit připravované změny v právní úpravě, které se dotýkají oblasti zaměstnávání a pojímají taktéž změny týkající se agenturního zaměstnávání. Smyslem této kapitoly je nastítnit připravované změny v právní úpravě, včetně možných dopadů. Nutno podotknout, že zde není uskutečňován rozbor právní úpravy.

3.5.1 Obeznamení s připravovanou právní úpravou

Novela zákona o zaměstnanosti, která je na počátku legislativního procesu by do oblasti zaměstnávání mohla přinést nemalé změny, které se týkají nejen agenturního zaměstnávání, ale také zaměstnání na dohody o provedení práce při evidenci na úřadu práce, náhradního plnění, agentur práce i soukromí zaměstnanců.

Vláda předložila Poslanecké sněmovně návrh novely zákona o zaměstnanosti, jedná se o sněmovní tisk s číslem 911 obsahující několik novinek, které v případě schválení nabudou účinnosti v průběhu roku 2017. Účelem návrhu zákona je provedení několika změn, které se v první řadě týkají výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání. V případě schválení novely zákona by již nebylo možné vykonávat činnost na základě dohody o provedení práce v rámci výkonu u tzv. nekolidujícího zaměstnání, tj. takové zaměstnání, u něhož měsíční odměna nepřesáhne polovinu aktuální minimální mzdy⁵. Zákonodárci si od této změny slibují větší motivaci uchazečů o zaměstnání k hledání pracovního vztahu, který zakládá účast na nemocenském pojištění, čímž dohoda o provedení práce ve většině případů není. Uchazeči o zaměstnání by tak nesetřávali delší dobu v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nově by existence pracovního vztahu založeného dohodou o provedení práce byla překážkou pro zařazení a vedení v této evidenci. Ovšem v případě pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce a možnosti nekolidujícího zaměstnání při evidenci u úřadu práce se nic měnit nebude (Kučerová, 2016).

⁵ Minimální mzda se od 1. ledna 2017 zvýšila na 11 000 Kč. V roce 2016 její výše činila 9 900 Kč.

3.5.2 Změny v oblasti agenturního zaměstnávání

Co se týče oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, zde se připravují zásadní změny, které se týkají udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, úpravy sankcí, dále stanovení jasnějších pravidel k uživateli, resp. zavedení jeho částečné odpovědnosti, neboť z hlediska svého postavení může určovat podmínky realizace agenturního zaměstnávání. Například se navrhuje sloučit dosavadní druhy povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednoho, což zjednoduší a zpřehlední právní úpravy v oblasti správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání jak pro žadatele, tak i pro uživatelské subjekty nebo zaměstnavatele. Konkrétně jedno povolení ke zprostředkování zaměstnání bude opravňovat agentury práce ke všem činnostem, které jsou uvedeny v odstavci 1 § 58 ZoZ a ve stávajícím znění v odstavci 1 § 60 ZoZ. Také se má zamezit tomu, aby funkci odpovědného zástupce u agentury práce, které jsou právníckou osobou, nemohly vykonávat osoby, jež se ve funkci odpovědného zástupce dříve neosvědčily. Funkci odpovědného zástupce agentury práce bude možné nyní vykonávat jen v rámci pracovního poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně dvacet hodin týdně, přičemž splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby v postavení statutárního orgánu či člena statutárního orgánu této právnícké osoby. Jak již bylo uvedeno výše, nově založené agentury budou muset prokazovat finanční způsobilost formou složení kauce ve výši 500 tis. Kč. Cílem je zejména omezení účelově založených agentur práce, nikoliv ochrana dočasně přidělovaných zaměstnanců. Zabrání se zakládání několika agentur jediným podnikatelem. V současné době jsou podnikatelé, kteří zakládají několik agentur práce, jejichž prostřednictvím v rámci jednoho měsíce přidělují jednoho a téhož zaměstnance k témuž uživateli, zaměstnanec tak pracuje v rámci zkráceného pracovního úvazku do stanoveného limitu bez odvodu sociálního a zdravotního pojištění (Kučerová, 2016).

Burkovič (2016) uvádí, že MPSV připravilo pracovním agenturám a jejich odběratelům další legislativní změny v agenturním zaměstnávání. Jejich návrhy již byly v připomínkovém meziresortním řízení změn ZoZ. Celkově se jednalo o 12 připravovaných změn, avšak mezi nejdůležitější změny zákonů na regulaci agenturního zaměstnávání lze pokládat tyto návrhy:

- zvýšení poplatku za povolení k agenturnímu zaměstnávání,

- zákaz řetězení pracovních smluv u agenturních zaměstnanců – pracovní poměr na dobu určitou nesmí trvat déle než 3 roky, přičemž může být nejvýše dvakrát opakován, jde tedy o tzv. pravidlo 3×3 roky,
- kauce 500 tis. Kč – žadatel o povolení k agenturnímu zaměstnání ve správním řízení u ÚP ČR prokáže složením kauce svoji způsobilost, v případě FO by činila výše kauce 50 tis. Kč,
- kvóta 15 % agenturních zaměstnanců vůči zaměstnancům kmenovým pro klienty pracovních agentur, přičemž lze podotknout, že za překročení této kvóty bude odpovědný uživatel, za nedodržení této povinnosti lze uložit pokutu až do výše 1 mil. Kč aj. (Burkovič, 2016).

Návrh MPSV je dle Burkoviče (2016) v naprostém rozporu s 2,5 roky jednání Pracovní skupiny pro agenturní zaměstnávání na MPSV, kterého se pravidelně účastní členové výboru Asociace pracovních agentur. Zástupci agentur práce a zaměstnavatelů se snažili po celou dobu vysvětlit ministerským úředníkům, že problém není současné agenturní zaměstnávání, jež je značně v současné době přeregulováno, nýbrž problém tkví v zastřeném agenturním zaměstnávání. Nicméně výsledkem je 12 návrhů změn pro agenturní zaměstnávání, které se zaměřují na další a další regulace agenturního zaměstnávání, místo aby se zaměřily na hlavní problém tohoto segmentu, jímž je již zmíněné působení tzv. pseudoagentur. Dle Macíčka (2015) jsou zastřené agentury práce takové, kde agentura práce uzavře s uživatelem obchodní smlouvu (smlouvu o dílo) dle občanského zákoníku místo dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce dle zákoníku práce. Důsledkem je obcházení povinnosti dodržovat rovné pracovní a mzdové podmínky, možnost přidělovat k uživateli i zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce a cizince a v neposlední řadě nekalá konkurence. S ohledem na připravované regulace je vhodné uvést, že byl na základě vnitřního připomínkového řízení zrušen návrh kvót a zákaz řetězení pracovních smluv na dobu určitou.

Ve svém důsledku se znemožní agenturám opakované přidělování zaměstnanců na dobu určitou do firem, jež tak obvykle řeší zvýšenou potřebu flexibilní pracovní síly v době nárůstů zakázek a výroby. V situaci, kdy ekonomika roste nepředvídatelným tempem, musí firmy více než když jindy umět pružně reagovat na její výkyvy a propady. Reálně hrozí, že budou mít svázané ruce při hledání lidí, což jim ve svém důsledku zvýší náklady, ohrozí konkurenceschopnost a zbrzdí jejich růst (Randstad, 2015). V tomto kontextu upozorňuje

personální ředitelka společnosti Randstad, Hana Púllová na následující: „Agenturní zaměstnávání je barometrem ekonomického růstu a zároveň nutným nástrojem k tomu, aby se firmy uměly s růsty a propady vyrovnávat. Pokud nemají možnost zaměstnávat určité profese dočasně a flexibilně, většinou jsou s vytvořením nových pracovních míst velmi opatrné, kromě toho neplatí, že by firmy využívaly dočasné zaměstnávání na úkor trvalých pracovních úvazků. Ze studie Ciett (Mezinárodní asociace pracovních agentur) „Adapting to Change“ vyplývá, že 62 % oslovených firem by v případě nemožnosti agenturního zaměstnávání nová pracovní místa vůbec nevytvořilo. Zároveň 74 % firem uvádí, že by neuvažovaly o tom, aby místo agenturních zaměstnanců najaly pracovníky na trvalý pracovní poměr.“

Další zajímavou skutečností, která vyplynula z aktuální výroční zprávy Ciett je, že agenturní zaměstnávání je nejen nástrojem k vytváření pracovních míst, která by jinak nevznikla, ale současně představuje důležitý odrazový můstek z nezaměstnanosti k dlouhodobé práci. Pouze zhruba pětina těch, kteří byli před získáním agenturního zaměstnání bez práce, se po ukončení kontraktu vrací na úřady práce. Na druhou stranu, v průměru dvě třetiny pracovníků, kteří byli v uplynulých 12 měsících zaměstnání pracovní agenturou, jsou i po skončení kontraktu dále zaměstnání. Agenturní zaměstnání je jednou z možností, jak si lidé mohou v co nejkratším čase práci najít, zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti. Skutečnost je taková, že lidé velmi rychle ztrácejí pracovní návyky a pokud bude agenturní práce omezena, ztíží se řadě lidí rychlejší návrat do práce a rovněž se zatíží státní rozpočet vyplácením dávek v nezaměstnanosti (Randstad, 2015).

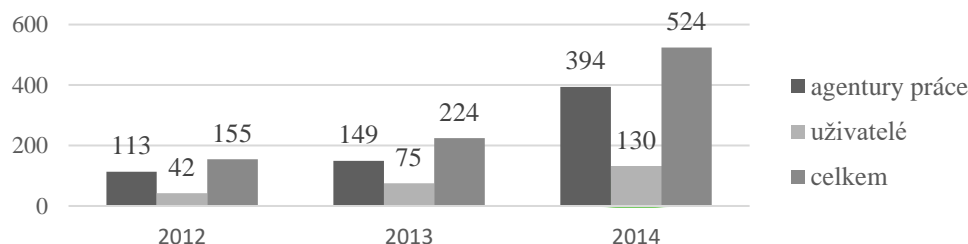
4 Praktická část

První kapitola praktické části je věnována kontrolní činnosti na úseku agenturního zaměstnávání, jež je realizované ze strany SÚIP. Následující kapitoly jsou věnovány vymezení poskytovaných služeb agentury práce XY, vyhodnocení výsledků z realizovaných rozhovorů, kde je v návaznosti na předcházející kapitolu představena samotná agentura práce XY. Na samotném konci vlastního zpracování jsou vyhodnoceny výsledky z realizovaného dotazníkového šetření.

4.1 Kontrolní činnost na úseku agenturního zaměstnávání

Státní úřad práce inspekce práce se zaměřuje na dodržování práv zaměstnanců a povinností zaměstnavatelů z hlediska pracovně právních vztahů, provádí kontroly nejen v oblasti agenturního zaměstnávání, ale rovněž v oblasti odměňování, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nelegálního zaměstnávání apod. V rámci této kapitoly je věnována pozornost kontrolní činnosti na úseku agenturního zaměstnávání. Graf č. 1 zachycuje počty kontrol u agentur práce a u uživatelů.

Graf č. 1: Počet kontrol



Zdroj: vlastní zpracování dle Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014 (2015, s. 134), Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013 (2014, s. 46) a Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2012 (2013, s. 117)

Jak je patrné z grafu č. 1, rok od roku se zvyšuje počet realizovaných kontrol. V roce 2014 se zkontrolovalo celkem 524 subjektů. V roce 2012 bylo provedeno celkem 155 kontrol, přičemž v roce 2013 došlo k navýšení o šedesát devět zkontrolovaných subjektů celkem oproti předcházejícímu roku. Je třeba podotknout, že v roce 2013 bylo provedeno celkem 567 kontrol, avšak do analýzy pro porovnání výsledků byly zařazeny kontroly těch agentur, jejichž výsledky byly zařazeny do stanoveného úkolu. Od roku 2013 se kontroly týkaly jak agentur práce, které přidělují své zaměstnance k uživatelům, ale také těch agentur práce, jež provádějí pouze zprostředkování zaměstnávání a poradenskou činnost a nepřidělují své zaměstnance k uživateli. Inspektorátoři se rovněž zaměřili na kontroly

samotných uživatelů (Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013, 2014).

Podle Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015 (2016) provedly oblastní inspektoráty práce v roce 2015 celkem 446 kontrol agentur práce. V roce 2015 probíhaly kontroly v jiném režimu oproti předchozím létům. Počet kontrol zahrnoval tři typy. Prvním typem kontrol byly kontroly prováděné hlavně u agentur práce, jež přidělují své zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele. Druhý typ zahrnoval kontroly, které byly provedeny na základě podnětů Generálního ředitelství Úřadu práce ČR zaměřené na dodržování administrativních povinností vůči tomuto úřadu. Třetím typem byly kontroly zaměřené na zastřené agentury práce, tj. subjekty, které provozují agenturní zaměstnávání, leč bez povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V tabulce č. 2 na následující straně je znázorněn přehled porušovaných oblastí v procentuálním vyjádření. Nejčastěji zjištěné nedostatky tvoří porušení zákonných ustanovení v oblasti agenturního zaměstnávání. V roce 2015 se počet porušení v oblasti agenturního zaměstnávání zvýšil o 24 % oproti roku 2014.

Jak dále vyplynulo z Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015 (2016): „*Vysoké procento porušení v oblasti agenturního zaměstnávání je dáno velkým počtem úzce zaměřených kontrol pouze na dodržování informačních a evidenčních povinností agentur práce.*“

Dále lze z této tabulky vyčíst, že se v roce 2015 oproti minulým létům snížil počet porušení v oblasti odměňování, počet zjištěných nedostatků v oblasti vzniku, změn a skončení pracovního poměru a dohod mimo pracovní poměr a také v dodržování povinností na úseku pracovní doby. V tomto kontextu je vhodné poznamenat, že: „*...zaměstnavatelé – agentury práce sice výpočet mzdy provádějí většinou správně, ale mnohé stále hledají cesty, jak nedodržovat rovnost pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců se zaměstnanci kmenovými. Je to nejen již uvedeným zastřeným agenturním zaměstnáváním, ale také častým zaměstnáváním na dohody o pracovní činnosti a přidělování těchto zaměstnanců k uživateli*“ (Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014, 2015, str. 165).

Tabulka 2: Přehled porušovaných oblastí v procentuálním vyjádření

Oblast:	2012	2013	2014	2015
Agenturní zaměstnávání	56 %	50 %	48 %	72 %
Odměňování	10 %	21 %	14 %	11 %
Pracovní poměr, dohody	13 %	15 %	21 %	10 %
Pracovní doba	10 %	8 %	9 %	3 %
Náhrady	3 %	2 %	3 %	2 %
BOZP	5 %	2 %	3 %	1 %
Ostatní	3 %	2 %	3 %	1 %

Zdroj: vlastní zpracování dle Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2012 (2013, str. 118), Ipodpora (2014, str. 3), Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014 (2015, str. 133) a Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015 (2016, str. 163)

Na závěr lze uvést, že se čím dál více daří odhalovat subjekty, jež provozují zastřené agenturní zaměstnávání, tzv. pseudoagentury, ovšem jejich prokazování je velice časově a důkazně náročné. Při kontrolách komplikuje situaci vzájemné řetězení subjektů, jež se na takové činnosti podílejí, mnohdy i přeshraničně. I tak se podařilo v roce 2015 prokázat 56 případů zastřeného agenturního zaměstnávání (Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015, 2016).

4.2 Přehled poskytovaných služeb agentury práce XY

V této kapitole je přiblížena činnost agentury práce XY v praxi. Agentura práce XY nabízí tři varianty služeb. První varianta služeb zahrnuje komplexní řešení dočasné pracovní výpomoci, kam spadá následující:

- Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce - spočívá v tom, že agentura práce pracovníky vyhledá, zaměstná je v pracovněprávním vztahu, vyšle pracovníka na určené pracoviště a po ukončení jejich práce splní veškeré povinnosti zaměstnavatele, tj. provede výplatu mzdy a odvede pojistné. Veškerou administrativu zpracovává agentura práce.
- Outsourcing brigádníků a mzdový servis - tato varianta spolupráce se liší zejména tím, že je zde využívána dohoda o provedení práce, což znamená, že brigádníci nejsou zaměstnanci agentury práce, ale uživatele. Každý zaměstnavatel, kromě agentury práce může uzavřít se svými pracovníky tento typ dohody. Forma dohody o provedení práce je z hlediska svých parametrů vhodná pro flexibilní pracovní výpomoc a rovněž z hlediska mzdových výdajů je výhodná, protože nezakládá

účast na odvodech zdravotního a sociálního pojištění. Odlišnost spočívá v tom, že celý proces od vyhledání brigádníků, výběru, sepsání smluv až po výplatu mezd zajišťuje právě agentura práce (Agentura práce XY, 2017a).

Druhou variantou služeb je zprostředkování a inzerce, jež se dále na tři následující možnosti:

- Zprostředkování (dlouhodobé úvazky a zkrácené poměry) - jedná se o další službu, kterou agentura práce XY nabízí je proces výběru a zprostředkování pracovníků, tzv. recruitment. Tento proces zahrnuje zejména zpracování dat ze životopisu, pre-screening, osobní pohovor, u nejvhodnějších kandidátů vytvoření assessmentu a v neposlední řadě předání výsledků klientovi. Výsledkem procesu jsou většinou dva až tři vybraní kandidáti pro danou společnost, přičemž pro finální výběr je doporučováno provedení krátkého osobního pohovoru v dané firmě.
- Zprostředkování (jednorázová pracovní výpomoc) - v tomto případě agentura práce provádí inzerci a výběr pracovníků dle potřeb a požadavků klienta. Vybrané pracovníky následně doporučí klientovi a společnost klienta uzavře s vybranými pracovníky pracovní-právní vztah. Agentura práce provádí veškeré činnosti, které jsou spojeny s náborem pracovníků, společnost si následně řeší administrativu spojenou s uzavřením a průběhem pracovní-právního vztahu (např. sepsání pracovní smlouvy, vyplacení a zúčtování mezd).
- Inzerce volných pozic - forma inzerce je výhodná pro získání pracovníků na akce, o níž společnost ví s dostatečným předstihem, rovněž pro získání kontaktů na nové a stávající pracovníky (Agentura práce XY, 2017a).

Poslední službou, která spadá do nabízených služeb, jsou personální služby. Agentura XY poskytuje profesionální a vysoce specializovaný servis v oblasti flexibilního zaměstnávání, brigád, zkrácených úvazků, záskoků, zprostředkování a outsourcingu pracovních pozic. Agentura práce je schopna zajistit klasické personální služby, jako jsou různé typy recruitmentu, executive search, IT search, headhunting apod. ve spolupráci s odborníky z jiné personální agentury, kteří se na danou oblast specializují a zaměřují (Agentura práce XY, 2017a).

Samotné představení agentury práce XY zahrnuje následující kapitola 4. 3 Vyhodnocení realizovaných rozhovorů, kde byl pracovník agentury práce požádán v úvodu rozhovoru o představení společnosti.

4.3 Vyhodnocení realizovaných rozhovorů

V následujícím textu jsou uvedeny výsledky z rozhovorů s pracovníky agentury práce XY. Vzhledem k anonymitě agentury práce XY, bude v rámci vyhodnocování rozhovorů použit pracovník A (jednatel společnosti) a pracovník B (pracovník, jenž se zabývá operativním řízením zakázek). Rozhovory se uskutečnily v prosinci 2016, přičemž záleželo na vzájemné domluvě mezi moderátorem rozhovoru a dotazovanými. Byl realizován polostrukturovaný rozhovor s předem připraveným okruhem témat a otázek, které byly předmětem rozhovoru. Lze uvést, že byly probrány veškeré otázky a rovněž byly pokládány doplňující dotazy. V případě, že došlo k nějakému nedorozumění, byl zde prostor pro upřesnění otázky i odpovědi. Okruhy otázek pro rozhovor jsou uvedeny v příloze číslo 1.

Oba rozhovory probíhaly osobně v agentuře práce XY v zasedací místnosti a velkým pozitivem byla skutečnost, že ani jeden z rozhovorů nebyl ničím narušen. Lze tedy říci, že prostředí pro průběh rozhovoru bylo klidné a příjemné. Časově každý z rozhovorů trval zhruba hodinu a pro zodpovězení otázek byl dostatek prostoru. Dotazovaný byl ujistěn o diskrétnosti, anonymitě a rovněž byl informován, že veškeré získané informace budou použity pouze jako podklady pro vypracování praktické části diplomové práce. Pro lepší přehlednost jsou jednotlivé okruhy témat rozděleny.

Představení agentury práce XY

V úvodu rozhovoru byl pracovník A požádán o stručné představení agentura práce XY, pracovníkovi B byla položena otázka týkající se způsobu oslovení veřejnosti a poslední otázka daného okruhu se týkala také toho, čeho si dlouhodobí klienti váží na agentuře práce XY nejvíce, resp. co přispívá k větší spokojenosti při vzájemné spolupráci. Agentura práce XY existuje již více než 20 let. Původně fungovala v právní formě fyzické osoby a od roku 1997 pak jako společnost s ručením omezeným. Agentura byla původně zaměřena na poskytování brigád studentům, ovšem postupem času se skladba zájemců rozšiřovala. Nyní agentura práce XY poskytuje služby studentům, maminkám na mateřské dovolené, otcům na rodičovské dovolené, osobám evidovaných na Úřadě práce, důchodcům a dalším. Agentura práce XY je členem Asociace poskytovatelů personálních služeb a Asociace pracovních agentur, což jsou asociace sdružující personální a pracovní agentury, které v rámci svého podnikání dbají na dodržování veškeré legislativy

a svým klientům poskytují maximální servis. V roce 2016 pokrývalo a nadále pokrývá působení agentury téměř kompletní portfolio standartních personálních služeb, počínaje dočasným přidělením jak temporary pracovníků, tak pracovníků na pracovní poměr, přes try & hire až po recruitment. Hlavní zaměření je na tzv. temporary help, tj. dočasné přidělení na krátkou dobu, což by mělo být dle pracovníka A také hlavní náplní a prostředkem agenturního zaměstnání jako takového. Agentura práce XY uzavírá se svými pracovníky převážně DPČ, zhruba 95 %, 5 % jsou pracovní poměry, což je v souladu s § 66 ZoZ.

Jak již bylo uvedeno, jedna z otázek se týkala způsobu oslovování veřejnosti. Pracovník B se k této otázce vyjádřil následovně: *„Záleží, v jakém kontextu to myslíte. Potenciální zájemce v rámci standartní inzerce, e-mailové v rámci databáze, bannery na webu, billboardy. Zkoušíme různé způsoby. Pokud myslíte v rámci klientů, tak zde oslovujeme skrze konkrétní osoby, které mají agendu agenturních pracovníků na starost. V rámci oslovení veřejnosti při budování brandu je největší pomocí spolupráce na člancích v tisku.“*

Agentura XY rozděluje své klienty do dvou skupin – uživatelé a přidělené pracovníky. Každé ze skupin se snaží nabídnout individuální péči. Na otázku, čeho si dlouhodobí klienti váží nejvíce, odpověděl pracovník A následovně: *„Domnívám se, že přidělení pracovníci (z řad temporary pracovníků) nejvíce oceňují možnost denního vyplácení mezd v hotovosti, které nabízíme jako jedna z mála pracovních agentur v České republice. A díky tomuto servisu pro pracovníky můžeme našim klientům nabídnout flexibilitu – rychlost zajištění pracovníků. Pracovníci jsou ochotni nastoupit na brigádu ze dne na den, protože vědí, že následující den obdrží mzdu“.* Po zájemcích o brigádu či práci z důvodu zaregistrování se do databáze agentury práce je vyžadován platný občanský průkaz či pas, průkaz pojištěnce, výpis z trestního rejstříku či potvrzení o studiu a vyplněný osobní dotazník, který lze vyplnit na místě či si jej vytisknout doma, neboť je umístěn na stránkách agentury a přinést si jej do agentury již vyplněný.

Výhody a nevýhody, špatné zkušenosti s pracovníky z pohledu pracovníků agentury práce XY

Druhý okruh otázek byl zaměřen na výhody a nevýhody, případně úskalí agenturního zaměstnávání pro uživatele a uchazeče o práci. Dotazy byly rovněž směřovány na špatné zkušenosti s uživateli a uchazeči o práci, s nimiž se agentura práce může prakticky setkat.

Co se týče výhod pro uživatele, pracovník A považuje v kostce za výhody zejména rychlost, flexibilitu a bezpracnost. Výhodu vidí především v tom, že je pro uživatele mnohem jednodušší a finančně méně zatěžující využít poskytnutého servisu agentur práce, zejména v předvánočním období, kdy mají obchodníci špičku sezóny, nárazové akce, jako jsou přestavby, inventury apod. Nezanedbatelnou výhodou je i flexibilita případného ukončení dočasných přidělení zaměstnanců v závislosti na projektech. Pracovník A toto považuje za velmi důležitý prvek, který je v určitých situacích přínosem nejen pro uživatele, ale také pro přidělené zaměstnance a dále k tomu konstatoval: *„Příkladem je ekonomická krize, kdy se společnosti obávali náborem kmenových zaměstnanců. Díky pracovním agenturám ale mohli pracovníky bez větších finančních rizik, jako je například odstupné aj. využít. Je pravdou, že tento systém nepřináší „jistotu“ stálého zaměstnání, ale na druhou stranu to dává možnost alespoň dočasného uplatnění. Pracovníci mají příjem, nejsou evidováni na úřadě práce a uživatelé mohou volně pokračovat v podnikání, generovat zisky, odvádět daně apod.“* Podle pracovníka B je určitou výhodou rovněž řešení krátkodobých potřeb nárazových pracovníků na vykrytí sezóny, dále převedení cashflow na agenturu práce a nižší administrativní zátěž pro mzdovou účtárnu.

Za určité úskalí pro uživatele pokládá pracovník A skutečnost, že uživatel předem pracovníka obvykle nevidí a proto neví, nakolik je zkušený a zda mu pracovník na domluvenou práci dorazí. Je samozřejmé, že pracovníka může následně otestovat a pokud nesplňuje potřebnou kvalifikaci ukončit přidělení, určitým rizikem je též ukončení dočasného přidělení ze strany zaměstnance. Podle pracovníka B jediné úskalí pramení z nedodržení srovnatelných podmínek, respektive jejich špatné uvedení agentuře práce.

Výhodou pro uchazeče o práci je dle pracovníka A opět flexibilita, pracovníci si mohou práci vyzkoušet a v současné době mnoho uživatelů nabízí možnost následného přestupu pod něho samotného na hlavní pracovní poměr. Ukončení dočasného přidělení je ze strany zaměstnance také mnohem jednodušší než v případě zaměstnání na hlavní pracovní poměr pod zaměstnavatelem. Díky agenturám práce mohou pracovníci velmi rychle získat na

překlenovací období zaměstnání, například v případě ztráty současného zaměstnání, lze zmínit, že stejnou odpověď měl i pracovník B. V případě temporary help si mohou studenti, osoby na rodičovské dovolené apod. sami určovat, kdy budou pracovat, což lze považovat rovněž za výhodu. Podle pracovníka B agentury práce nabízejí čím dál více výhod, jedna ze stěžejních možností je poskytnout zálohy ihned po práci, což běžní zaměstnavatelé prakticky nenabízí, neboť k tomu nejsou uzpůsobeni.

Pracovník A zmínil jako nevýhodu pro uchazeče o práci skutečnost, že dočasnost přidělení může být vázáno na konkrétní projekt, pakliže takový projekt skončí o dva měsíce dříve, končí i dočasné přidělení takového pracovníka. Na druhou stranu pracovník B nespatřuje žádné nevýhody pro uchazeče o práci a svoji odpověď doplnil slovy: *„Agentury práce nemají suplovat běžné zaměstnání, jedná se o krátkodobé zaměstnání a pokud uchazeč tento fakt přijme, může z toho jen vytěžit. Samozřejmě mluvíme o legální agentuře práce, která se řídí platnou legislativou.“*

Každý zaměstnavatel se v praxi dle pracovníka A může setkat se špatnými zkušenostmi. Agentury práce nejsou výjimkou, neboť někteří pracovníci nemají pracovní morálku takovou, jaká by měla být. Podle pracovníka A nejsou ojedinělé opakované neomluvené absence pracovníků na domluvené práce. Dále se lze v praxi setkat s pracovníky, kteří vyhledávají práci přes agentury práce z důvodu, že jsou zadlužení, je na ně vedena exekuce a domnívají se, že přes agenturu práce se o nich exekutor nedozví, což je pouze mylná domněnka. Legální agentury práce zaměstnávají tak, že je pracovník účastněn na sociálním a zdravotním pojištění, z čehož vyplývá, že se o nich exekutor rychle dozví. Důsledkem je, že takový pracovník přestane pak často chodit do práce, ačkoliv je na práci předem domluven, tento fakt poznamenal rovněž pracovník B, který dále uvedl: *„Největší problém ale vnímám v pojmu brigáda. Občas mají zaměstnanci dojem, že je to k ničemu nezavazuje, a když nechtějí směnu, tak nemusí, což není pravda.“*

Dále byla položena otázka na špatné zkušenosti agentury práce XY s uživateli. Z odpovědi pracovníka A vyplynulo, že se objevují i uživatelé, jež nevnímají agenturní pracovníky jako rovnocenné svým zaměstnancům a snaží se tak o účelové snížení mzdy, nebo jiných srovnatelných podmínek. Dále v této souvislosti zmínil: *„Setkáváme se i s klienty, kteří nepřijmuli fakt, že agenturní zaměstnanec má být zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti, či pracovní poměr dle § 66 zákona o zaměstnanosti. Ti pak využívají služeb spíše pseudoagentur, které jim pracovníky dodávají formou služby, tj. nelegálně, ale*

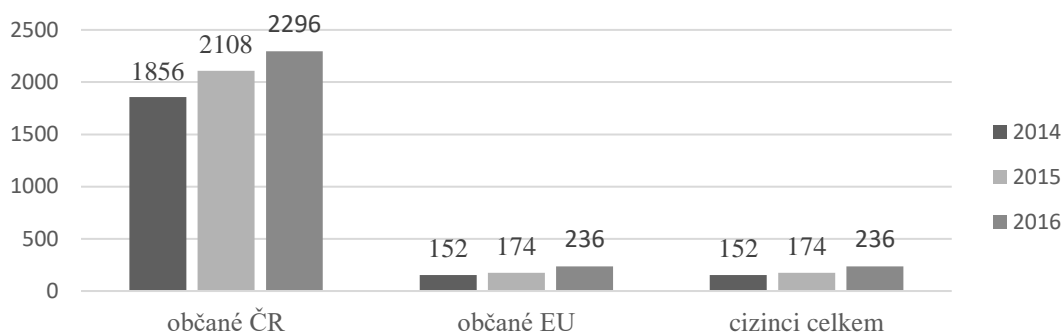
levněji“. Pracovník B reagoval na tuto otázku odlišněji: „*To je asi otázka, jako máte špatné zkušenosti s některým e-shopem? Každý máme nějaké zkušenosti, ať již subjektivní či objektivní. A na každou špatnou zkušenost je několik dobrých.*“

Praktické aspekty agenturního zaměstnávání

Druhý okruh otázek se zabývá praktickými aspekty agenturního zaměstnávání. Nejprve byla pracovníkovi A položena otázka týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z odpovědi pracovníka A vyplynulo, že se zaměstnáním osob se zdravotním postižením (dále též „ZTP“) prostřednictvím agentur práce není problém. Mnoho osob se ZTP takto pracuje právě z důvodu flexibility. Praxe ukázala, že to pro mnoho z nich je jedna z mála možností najít pracovní uplatnění. Novela zákona o zaměstnanosti v roce 2014 zakázala agenturám přidělovat osoby se zdravotně těžkým postižením, avšak již po roce se zjistilo, že tento krok zamezil velké části osob se ZTP přístup na trh práce. Proto došlo ke změně a zrušení tohoto diskriminačního ujednání ZoZ. Pracovník B nevidí v zaměstnávání osob se zdravotním postižením problém, pakliže toto omezení nebrání ve výkonu práce, přičemž dodal: „*Naštěstí od roku 2015 již opět můžeme zaměstnávat osoby zdravotně postižené, což nám § 66 ZoZ do té doby zakazoval a zaměstnanci nesměli být dočasně přiděleni k uživatelům, byli diskriminováni.*“

Následující otázka se týkala názoru na zaměstnávání cizinců. Zaměstnávání osoby bez trvalého pobytu na území ČR nemají agentury práce povoleno, až na výjimky vycházející ze ZP, tj. osoby, které nepotřebují povolení k práci v ČR. Pokud některá agentura zaměstnává například pracovníky z Ukrajiny, které přiveze, dle pracovníka A se nejedná o agenturní zaměstnávání, nýbrž o nelegální zaměstnávání. Podle pracovníka B nejde ani tak o názor, jako o možnosti. Agenturní zaměstnávání je velice omezeno možnostmi koho zaměstnat mohou a koho ne (§ 66 ZoZ), podle pracovníka B platí, kdo pracovat chce, tak ať pracuje, legálně. Na grafu č. 2 jsou uvedeny počty zaměstnanců agentury práce XY, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele v souladu s ustanovením § 59 odst. 2, písm. c) ZoZ.

Graf č. 2: Počty dočasně přidělených pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování dle interní databáze agentury práce XY (2017)

Dle interní databáze agentury práce XY (2017) byl rovněž zjišťován počet cizinců s ohledem na rozložení státní příslušnosti, tyto údaje zachycuje obrázek č. 3. Každá agentura práce je povinna do 31. ledna následujícího roku tyto informace nahlásit. Z příslušných údajů vyplývá, že nejvíce cizinců v komparaci uvedených let pochází ze Slovenské republiky. V roce 2015 se počet cizinců mírně zvýšil celkem o dvacet dva cizinců oproti roku 2014.

Obrázek 3: Rozložení cizinců dle státní příslušnosti

Rozložení dle státní příslušnosti v letech:		
2014	2015	2016
<ul style="list-style-type: none"> • bulharská: 1 • polská: 2 • slovenská: 149 	<ul style="list-style-type: none"> • bulharská: 3 • estonská: 1 • lotyšská: 1 • maďarská: 1 • polská: 2 • slovenská: 166 	<ul style="list-style-type: none"> • belgická: 1 • bulharská: 16 • italská: 1 • lotyšská: 1 • německá: 2 • polská: 5 • rumunská: 3 • slovenská: 207

Zdroj: vlastní zpracování dle interní databáze agentury práce XY (2017)

Problematika náhrady škod v agenturním zaměstnávání dle některých autorů v zákoníku práce poměrně stroze zpracovaná. Následující otázka se týkala toho, zda se agentura práce XY setkala v praxi s nějakým problémem, který se týkal náhrady škody, ať už se zaměstnanci či s uživateli, pro ukázkou byl požádán nějaký příklad z praxe. Podle pracovníka A je problémem hlavně skutečnost, že agentura jakožto zaměstnavatel není zároveň provozovatelem pracoviště. Nemůže tedy aktivně vyhodnocovat rizika, předcházet jim a činit jakékoli kroky omezující rizika vzniku škod. Proto se uživateli velmi přesně

specifikuje, za jakých podmínek a v jakém rozsahu je agentura práce za škody odpovědna. Obdobně reagoval pracovník B, který tento fakt vnímá jako problém, protože agentura práce práci neřídí a nepředává. Nejedná se ani o její majetek v případě poškození. Občas se lze setkat s přístupem, kdy agentura práce má zodpovídat za škody až do výše milionů. Nicméně v rámci škody může po zaměstnanci chtít jen čtyř a půl násobek hrubého měsíčního výdělku, nic víc. Stejně pravidlo platí i v případě, kdy přímý zaměstnanec uživatele škodu způsobí, tedy pracovník B nevidí reálný důvod, proč by agentura práce měla hradit více. Sama svou činností nemůže nijak ovlivnit vznik škody, jak již bylo uvedeno, práci nezadává a nepřebírá.

Jedna z dalších otázek byla zaměřena na postoj agentury práce XY k zákazu používání dohod o provedení práce v oblasti agenturního zaměstnávání. Agentury práce nesmí pro dočasné přidělení dohodu o provedení práce využívat, je to skutečnost, která existuje a která se zřejmě nezmění. Dle pracovníka A bohužel praxe ukazuje, že na trhu práce existuje stále mnoho společností, které zajišťují pracovníky pro klienty právě touto formou. Důsledkem je pak nerovný obchodní prostor, agentury nemohou konkurovat cenou a hlavně nevýhodné podmínky pro pracovníky, kteří nejsou pojištěni zdravotně, tudíž se jim nepočítá odpracovaná doba do důchodu apod. Plošné zrušení DPP by podle názoru pracovníka A zjednodušilo celý systém kontrol zaměstnávání a nelegální zaměstnávání by bylo silně omezeno, přičemž na závěr dodal „Zůstal by již „jen“ švarc systém, tedy práce na živnostenský list. Všichni zaměstnanci by měli stejné odvody, stejný výpočet mzdy apod. Zrušení dohody o provedení práce by trh hodně zjednodušilo.“ Pracovník B se osobně ví, že dohody o provedení práce využívají různé pseudoagentury v rámci služeb a snaží se tak obejít agenturní zaměstnávání. Úsporou je právě odvod pojištění, který u této dohody všeobecně realizován není. Dohoda o provedení práce může skutečně přinášet mírnou nejistotu u zaměstnanců, zvláště ze stránky sociální. Podle pracovníka B by bylo jednou z možností dohodu o provedení práce zlegalizovat u agenturního zaměstnávání, případně zcela zrušit. To že jej někdo využívat může a jiný ne je velmi omezující a prakticky i diskriminační. Následně mají pseudoagentury neuvěřitelnou výhodu oproti legálním agenturám práce.

V neposlední řadě byla oběma pracovníkům v rámci tohoto okruhu položena otázka k problematice srovnatelných pracovník a mzdových podmínek. Doplňující otázka se týkala toho, zda je agentura XY vždy dostatečně informována ze strany uživatele. Podle

tvrzení pracovníka A jsou srovnatelné podmínky základní informací pro samotné přidělení. Agentura práce XY se vždy snaží získat kompletní přehled o těchto podmínkách, ačkoliv ne vždy jsou uživatelé ochotni informace agentuře poskytnout. Často v praxi dochází k situacím, že raději osloví jinou agenturu práce, která není tak zvědavá. Dle pracovníka A je problémem fakt, že současná legislativa určuje, že při případném nedodržení srovnatelných podmínek je agentura odpovědná za dorovnání a soudní cestou pak může toto dorovnání požadovat po uživateli. V této souvislosti dále zmínil: *„Vnímám to jako nevyrovnaný stav, kdy je odpovědnost jednoho subjektu z rozhodnutí státu přesunuta na jiný subjekt bez toho, aby stát dal dostatečný nástroj na vymáhání této odpovědnosti.“* Podle pracovníka B, agentura práce XY dělá maximum, pravidelně se dotazuje na změnu srovnatelných podmínek a většina klientů již agenturu samo informuje, že ke změně dojde.

V návaznosti na předchozí otázku byl v tomto kontextu položen také dotaz, jestli se agentura XY domnívá, zda jsou agenturní zaměstnanci nějakým způsobem znevýhodněni oproti kmenovým zaměstnancům. Odpovědi obou pracovníků byly vcelku kladné. Pracovník A se nedomnívá, že by měli přidělení pracovníci horší podmínky. Pracovník B se vyjádřil následovně: *„Občas převažuje rivalita „domácích“ a „agenturních“, nicméně to je jen forma „nálady“ ve společnostech. Z hlediska zákonných nikoli.“*

Připravovaná a dosavadní právní úprava

V následujícím textu jsou uvedeny názory a postoje pracovníka A a pracovníka B k připravované právní úpravě, které se týkají agenturního zaměstnávání. Současná i připravovaná právní úprava stále řeší, kontroluje a postihuje agenturní zaměstnávání. Podle pracovníka A výsledky kontrol SÚIP však několik let za sebou prokazují, že agenturní zaměstnávání problém není. To, co je problém je pseudoagenturní zaměstnávání. Bohužel však pseudoagenturní zaměstnávání laická veřejnost i část odborné veřejnosti vnímá do jisté míry jako agenturní. Dále jsou podle pracovníka A běžné prohlášení typu *„agentura práce přivezla 50 ukrajinských dělníků a nevyplatila jim mzdu“*. Agentura práce ale nemůže přivést cizince, takže se nejedná o agenturní zaměstnávání. Takových případů a srovnání je mnoho. Připravovaná právní úprava zpřísnuje kontroly, zavádí 500 tis. Kč kauci pro agentury, zavádí odpovědnost agentury, že nepřidělí pracovníka, který je u uživatele zaměstnán na pracovní poměr, aniž by měla nástroj, jak si tuto skutečnost ověřit, například pokud si pracovník DC řetězce vezme dovolenou a hledá přivýdělek například na prodejně. Připravované změny ale neřeší základ, respektive přímou finanční

odpovědnost uživatele v případě, že využívá nelegální agentury práce. Připravované změny totiž mohou přidělení zaměstnanců prodražit a dát firmám větší důvod využít nelegální, ale levnější variantu, pokud je nečeká postih. Pracovník B vnímá připravované změny špatně, přičemž z jeho odpovědi vyplynulo: „*Většina změn jen zatíží agentury práce a nutí je to zavádět další kontroly. Osobně se domnívám, že to povede ke vzniku více nelegálních agentur. Problém je, že pseudoagentury obvykle nemají povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí, nejsou tedy agenturou práce, a tedy se jich změny netýkají.*“ K problematice nelegální práce, respektive zastřené agenturního zaměstnávání a její možné eliminace by dle pracovníka A pomohlo zapojení přímé odpovědnosti uživatele, zrušení dohody o provedení práce, dále by pomohlo omezení využití proplacení cestovních náhrad u agentur práce, kdy pracovní cestu by určoval výhradně uživatel. V současné době mnoho agentur práce proplácí část mzdy formou cestovních náhrad, tedy bez odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Pracovník B neví, jaká konkrétní změna by tyto ryzí pseudoagentury omezila, naopak jim to hraje takzvaně do karet.

Dosavadní právní úpravu považují oba pracovníci za dostatečnou. Podle pracovníka A aktuální nastavení obsahuje dostatečnou ochranu zaměstnanců, v praxi je však nedostatečná kontrola ze strany inspektorátu práce při odhalování pseudoagentur. Obdobně se vyjádřil i pracovník B, který uvedl, že u agenturního zaměstnávání ano, ačkoliv se vyskytují určité nevysvětlitelné aspekty. Největší překážkou v české legislativě týkající se oblasti agenturního zaměstnávání je dle pracovníka B veliká administrativní zátěž s tím spojená, dále zákaz užití dohody o provedení práce, který vede k nelegálnímu zaměstnávání. Co se týká regulace agenturního zaměstnávání, je podle pracovníka A trh svým způsobem samoregulovatelný a v porovnání s ostatními zeměmi EU máme celkem nízké procento agenturních zaměstnanců. Naproti tomu pracovník B se domnívá, že přílišná regulace bude mít za následek pouze to, že agenturní zaměstnání téměř zanikne a bude existovat neuvěřitelné množství pseudoagentur, které si s legislativou příliš hlavu nelámou. Agenturní zaměstnávání je dostatečně regulováno, dle pracovníka B až příliš.

Perspektivista agenturního zaměstnávání

Na závěr byly položeny dotazy k perspektivitě agenturního zaměstnávání. Oblast agenturního zaměstnávání je dle pracovníka A perspektivní, jedná se o silný nástroj, jenž může pomoci například při integraci čerstvých absolventů na trhu práce, překlenutí ekonomických krizí, zvýšení flexibility a výkonnosti firem. Pracovník A zopakoval příklad

předvánočních období, kdy v e-shopech musí někdo zboží zabalit, vyexpedovat apod. Firmy ale nemají kapacity na nábor tisíců pracovníků jen na sezónu, s následným propuštěním, proto je vhodným řešením využít právě služeb agentur práce. Naproti tomu se pracovník B domnívá: „*Při dobrém uchopení je tato oblast perspektivní, ale zatím to příliš nevypadá. Agentury práce budou čím dál více regulovat a svazovat. Pokud se tento trend nezmění, tak agentur práce bude zcela minimální počet, ale budeme mít desetitisíce nelegálně pracujících zaměstnanců.*“

4.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno za účelem zjištění postojů respondentů k agenturnímu zaměstnávání a jejich zkušeností s agenturou práce XY. Dotazník byl koncipován na tři okruhy. Na začátku dotazník obsahoval identifikační otázky, dále byly zjišťovány zkušenosti respondentů s agenturou práce XY a v samotném závěru dotazník obsahoval otázky týkající se srozumitelnosti pracovně-právní úpravy. Dotazník byl sestaven v kombinaci uzavřených, otevřených a polouzavřených otázek, aby bylo respondentům umožněno vyjádřit svůj názor.

Dotazník byl ve spolupráci s agenturou práce XY umístěn na facebookových stránkách agentury práce v období února 2017. Jediným kritériem pro vyplnění dotazníku byla skutečnost, že respondenti v současné době pracují přes agenturu práce XY, ať už jako dočasně přidělení pracovníci či brigádníci. Rovněž o vyplnění dotazníku bylo požádáno pět pracovníků u uživatele, u něhož autorka vykonávala diplomní praxi.

Dotazník vyplnilo celkem 101 respondentů, respondentům byla zaručena anonymita a celkové vyplnění dotazníku trvalo zhruba sedm minut.

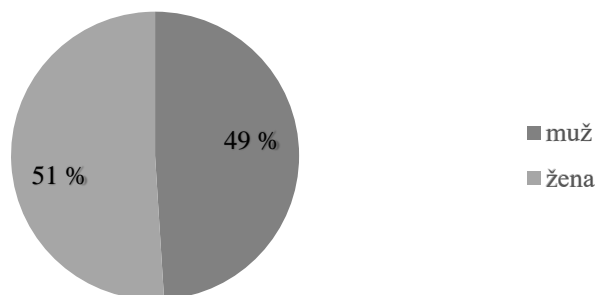
Struktura respondentů

Nejprve jsou vyhodnoceny tzv. identifikační otázky, jež pomohou k lepší orientaci ve složení respondentů a k utvoření si celkového obrazu o vzorku respondentů. V dotazníku byly tyto otázky uvedeny na začátku.

Struktura respondentů dle pohlaví

Z grafu č. 3 na následující straně je zřejmé, že procentuální zastoupení respondentů je téměř shodné, muži tvoří 49 % a ženy jsou zastoupeny 51 %.

Graf č. 3: Struktura respondentů dle pohlaví

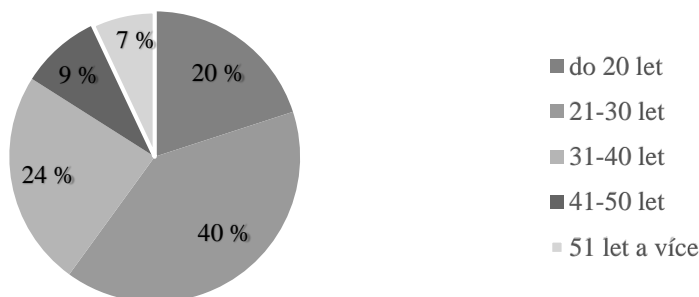


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Struktura respondentů dle věku

Z grafu č. 4 je patrné, že věková struktura respondentů je rozdílná. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věku mezi 21 až 30 lety, kteří v souboru představují 40 %, další početnou skupinu tvoří respondenti ve věku 31 až 40 let, konkrétně 24 % a respondenti ve věku do 20 let, konkrétně 20 %. Méně zastoupenou skupinou tvoří respondenti ve věku 41 až 50 let, tj. 9 % dotázaných a respondenti ve věku 51 let a více, tj. 7 %.

Graf č. 4: Struktura respondentů dle věku



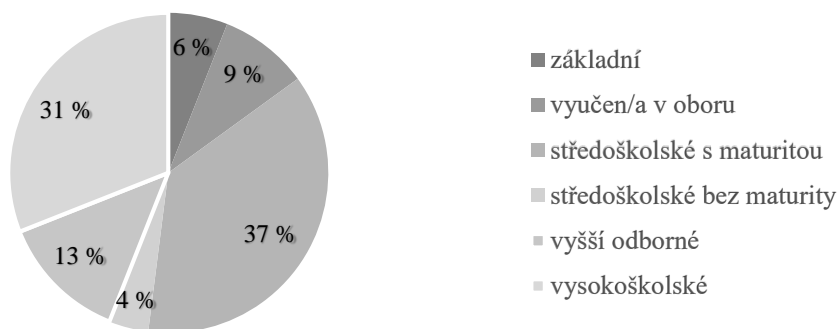
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Struktura respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání

Graf č. 5 na následující straně popisuje strukturu respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nejvíce respondentů má dokončené středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, tj. 37 % a druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním, tj. 31 %. Třetí nejvíce zastoupenou skupinou jsou respondenti s ukončeným vyšším odborným vzděláním, tj. 13 %. Z grafu lze dále vyčíst, že 9 % dotázaných je vyučeno v oboru, 6 % dotázaných má ukončené pouze

základní vzdělání a 4 % dotázaných tvoří respondenti se středoškolským vzděláním bez maturity. Tato otázka úzce koresponduje s otázkou předešlou, tedy rozložení respondentů může souviset s věkovou strukturou respondentů, kde se většina respondentů pohybuje v rozmezí ve věku 21 až 31 let.

Graf č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání

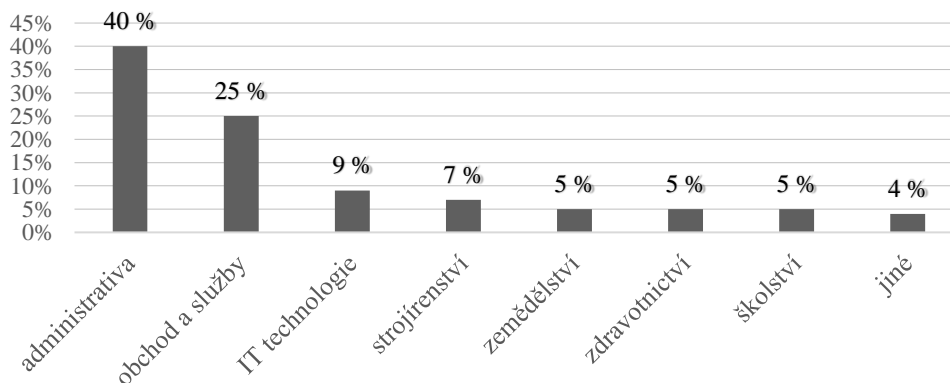


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Obor, o který se zajímám

Další identifikační otázka se tázala respondentů na to, o jaký obor se zajímají. Jednalo se o otázku polouzavřenou, kde mohli respondenti napsat i jiný obor, pakliže si nevybrali některý z uvedených. Nejvíce respondentů označilo odpověď administrativa (40 %), dále obchod a služby (25 %), IT technologie (9 %) a strojírenství (7 %). Stejně početnou skupinu tvořili respondenti, kteří se zajímají o zemědělství (5 %) a zdravotnictví (5 %). Obor školství zajímá pouze 4 % dotázaných. Odpověď jiné si zvolilo 4 % dotázaných, z toho 3 % dotázaných uvedlo finance a účetnictví a 1 % dotázaných uvedlo nakladatelství.

Graf č. 6: Obor, o který se zajímám

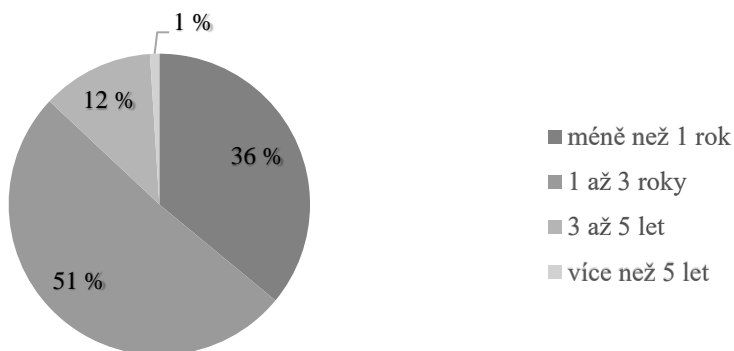


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Doba, po kterou respondenti v současné době pracují:

Cílem této otázky bylo zjistit, jak dlouho respondenti pracují přes zvolenou agenturu práce. Nejvíce početnou skupinu tvoří respondenti, kteří pracují přes agenturu práce XY v rozmezí 1 až 3 roky (51 %), dále méně než 1 rok (36 %). Možnost 3 až 5 let zvolilo 12 % dotázaných. Pouze 1 % dotázaných pracuje přes agenturu práce více než 5 let.

Graf č. 7: Doba práce přes agenturu

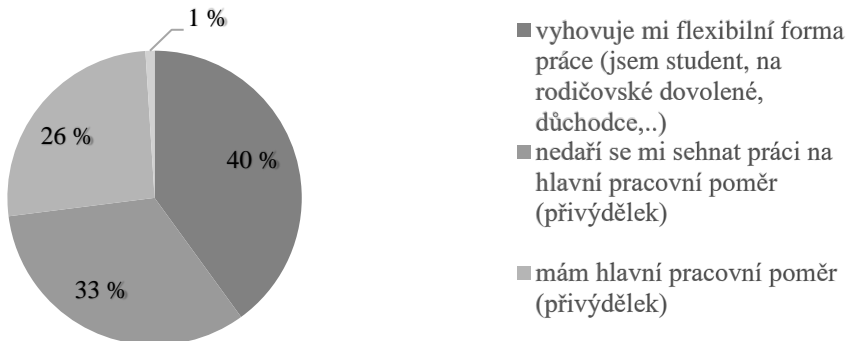


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Důvod práce přes agenturu

Tato otázka posloužila ke zjištění toho, z jakého důvodu respondenti v současné době pracují přes agenturu práce. Celých 40 % respondentů uvedlo, že jim vyhovuje flexibilní forma práce. V tomto případě se jedná většinou o studenty, osoby na rodičovské dovolené, důchodce apod. 33 % dotázaných má problém sehnat práci na hlavní pracovní poměr a práce přes agenturu je pro ně v této přechodné době přivýdělkem. Hlavní pracovní poměr má 26 % dotázaných, přičemž tento způsob práce je pro ně též přivýdělkem. Pouze 1 % respondentů zvolilo možnost jiné a jako důvod uvedlo: „Firma, v níž pracuji, nabízí smlouvy pro brigádníky výhradně přes tuto agenturu práce, tudíž nemám jinou možnost.“

Graf č. 8: Důvod práce přes agenturu



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

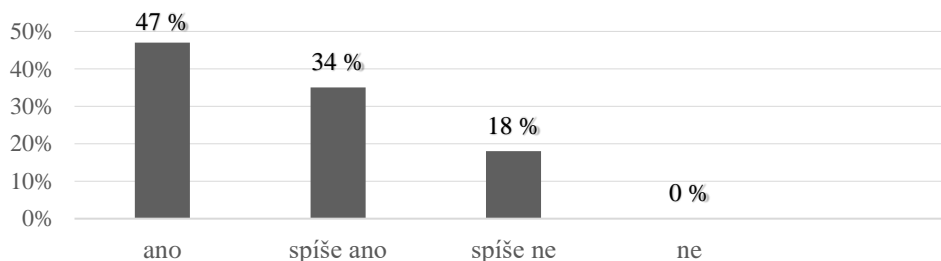
Zkušenosti respondentů

Dále jsou vyhodnoceny odpovědi na otázky, které se týkají spokojenosti s pracovní činností u uživatele, příp. konkrétního zaměstnavatele, jenž je uveden v dohodě o provedení práce, doporučení agentury práce XY ostatním apod.

Spokojenost s pracovní činností

Cílem této otázky bylo zjištění, zda jsou respondenti spokojeni s pracovní činností, kterou vykonávají. Z níže uvedeného grafu č. 9 je zřejmé, že většina respondentů je spokojeno (47 %) a spíše spokojeno (34 %). Spíše nespokojeno je 18 % dotázaných. Žádný z dotázaných neoznačil odpověď „ne“, z čehož lze dedukovat, že žádný z dotázaných není nespokojen.

Graf č. 9: Spokojenost s pracovní činností

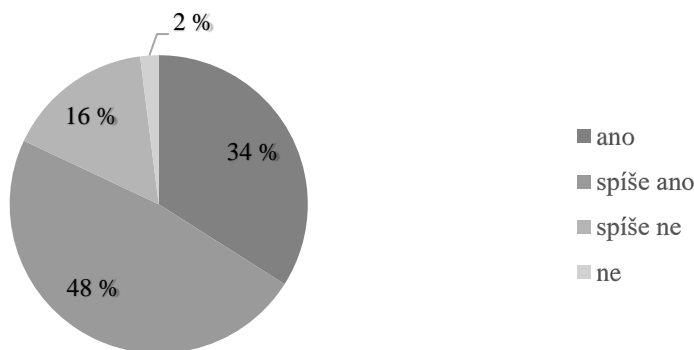


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Doporučení agentury práce XY ostatním

Tato otázka se týkala toho, zda by respondenti doporučili agenturu XY svým známým. 80 % odpovědělo respondentů „ano“ či „spíše ano“, na druhou stranu by agenturu práce nedoporučilo svým známým 18 % respondentů. Pouze 2 % respondentů odpovědělo „ne“. Přehled odpovědí je znázorněn níže na grafu č. 7. Odpovědi respondentů zachycuje graf č. 10.

Graf č. 10: Doporučení agentura práce XY ostatním

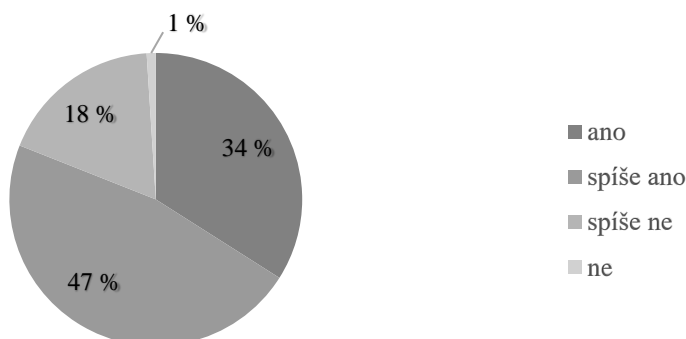


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Skutečně vykonávaná práce odpovídá inzerované práci

Na otázku, která se týkala názoru respondentů na to, zda práce, kterou pracovník vykonává, odpovídá práci, o níž informovala agentura práce, se vyjádřilo kladně 81 % respondentů, z toho 47 % dotázaných zvolilo možnost „spíše ano“ a 34 % dotázaných možnost „ano“. Podle 18 % dotázaných činnost vykonávané práce spíše neodpovídá informacím, které předala agentura práce. 1 % dotázaných zvolilo odpověď „ne“, což může souviset i s předcházející otázkou a rovněž mít vliv i na to, že by tito respondenti agenturu práce dále spíše nedoporučovali či vůbec nedoporučovali. Výsledky znázorňuje graf č. 11.

Graf č. 11: Informace týkající se vykonávané práce

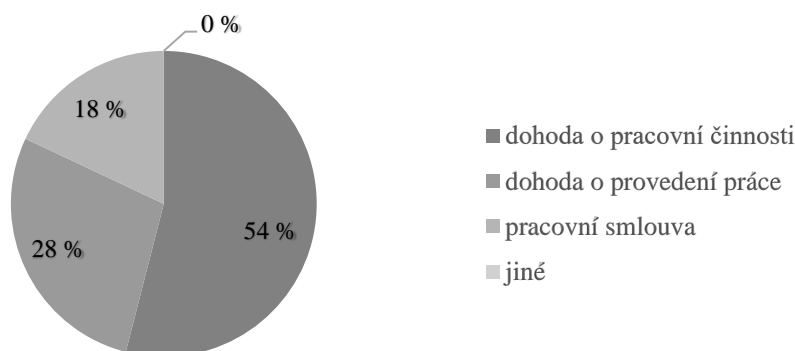


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Typ smlouvy

Předpokladem další otázky bylo zjistit typ smlouvy, kteří respondenti v agentuře práce XY podepisovali. Zjištěné výsledky, které jsou znázorněny v grafu č. 12 na následující straně, zachycují skutečnost, že 54 % respondentů pracuje na dohodu o pracovní činnosti a 18 % respondentů má podepsanou s agenturou práce pracovní smlouvu, tudíž se ve většině případů jedná o dočasně přidělené zaměstnance. Z průzkumu dále vyplynulo, že dohodu o provedení práce podepisovalo 28 % dotázaných. V tomto případě je nutné uvést, že zaměstnavatelem není agentura práce, nýbrž je ve smlouvě uveden konkrétní zaměstnavatel a agentura práce má na starost většinou nábor pracovníků a administrativní agendu. Zaměstnavatelem tedy není agentura práce XY, nýbrž společnost, ve které pracovník pracuje.

Graf č. 12: Typ smlouvy

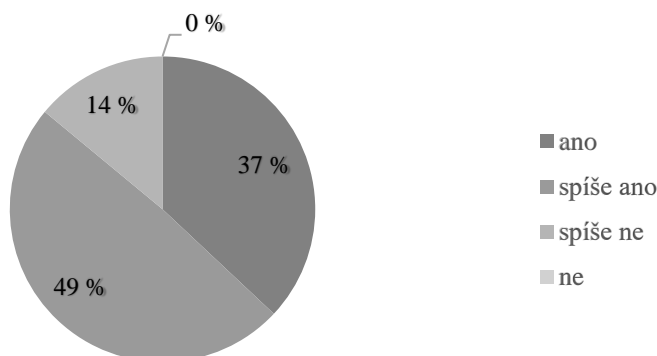


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Vysvětlení smluvních náležitostí při podepisování smlouvy

Nedílnou a velmi důležitou součástí při podpisu smlouvy je vysvětlení veškerých smluvních náležitostí a případných rozdílů mezi jednotlivými typy smluv. Následující otázka se týkala toho, zda byly respondentům tyto informace při podpisu smlouvy řádně vysvětleny. Dle grafu č. 13 je zřejmé, že téměř většina respondentů se vyjádřilo k této skutečnosti kladně (86 %). Spíše negativně se vyjádřilo pouze 14 % respondentů.

Graf č. 13: Vysvětlení smluvních náležitostí při podpisu smlouvy



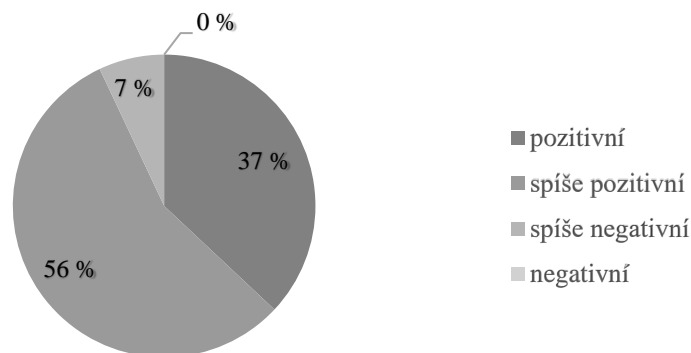
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Pracovní zkušenosti u uživatele/konkrétního subjektu

Další otázka byla zaměřena na pracovní zkušenosti respondentů u uživatele, případně u konkrétního subjektu, u něhož pracují. Zjištěné výsledky v grafu č. 14 na další straně zachycují skutečnost, že 93 % dotázaných má pozitivní zkušenosti, z čehož 56 % dotázaných zvolilo možnost „spíše pozitivní“ a 37 % dotázaných možnost „pozitivní“. Spíše negativní zkušenosti má 7 % dotázaných. Tato otázka se dále větvila dle toho, jakou možnost respondenti zvolili. V případě, že respondent zvolil jako možnost „spíše negativní“ či „negativní“, byl nasměrován na otevřenou otázku, která se týkala toho, jakou

má respondent negativní zkušenost, přičemž zde mohl vyjádřit svůj názor, proč tuto skutečnost tak vnímá (viz následující otázka). V opačném případě, pokud zvolil odpověď „pozitivní“ či „spíše pozitivní“, byl nasměřován na otázku týkající se klíčových faktorů při výběru agentury práce.

Graf č. 14: Pracovní zkušenosti respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Negativní zkušenosti

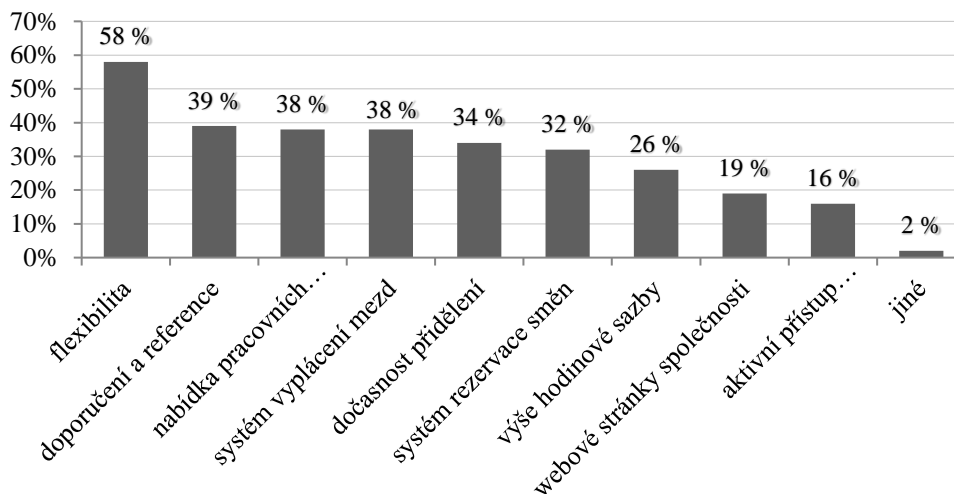
Tato otázka byla povinná pouze pro respondenty, kteří v předcházející otázce zvolili možnost spíše negativní, či negativní. Jak již bylo uvedeno výše, pouhých 7 % dotázaných má spíše negativní pracovní zkušenosti. Respondenti se zde vyjádřili vlastními slovy a uvedli tyto odpovědi: „*nevyhovuje mi kolektiv a nadřízený*“, „*nelze to označit jako úplně negativní zkušenost, proto označuji spíše negativní, nicméně mám pocit, že jsou někteří pracovníci více preferováni, než jiní*“, „*hodně práce, člověk se téměř nezastaví*“, „*časově náročná práce*“, „*můj nadřízený se ke mně nechová férově, neocení vykonanou práci*“.

Klíčové faktory při výběru agentury práce

Tato otázka zkoumala faktory, které jsou pro respondenty rozhodující při výběru agentury práce. Nejvýznamnějším klíčovým faktorem při volbě agentury práce je pro respondenty flexibilita (58 %), významnou roli hrají doporučení a reference (39 %), nabídka pracovních příležitostí (39 %) a systém vyplácení mezd (38 %). Dále při výběru agentury je pro respondenty podstatná dočasnost přidělení (35 %), systém rezervace směn (31 %), výše hodinové sazby (26 %). Důležité jsou také webové stránky společnosti (19 %), jimiž se agentury práce reprezentují svým potenciálním klientům či pracovníkům a aktivní přístup zaměstnanců agentury práce (16 %). Možnost jiné zvolilo 2 % dotázaných, přičemž jako odpověď uvedli: „*motivace*“, „*nemám jinou možnost než být*“.

registrovaná u téhle, nevybírám si agenturu práce“. Respondenti si v této otázce mohli zvolit více odpovědí. Výsledky odpovědí jsou znázorněny níže v grafu č. 15.

Graf č. 15: Klíčové faktory při výběru agentury práce



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Současná doba – vnímané nevýhody

Z grafu č. 16 vyplývá, že 42 % respondentů žádnou nevýhodu v současné době nevnímá. 18 % respondentů zvolilo možnost nízká či žádná motivace, 16 % respondentů vnímá práci jako časově náročnou. V současné době nevyhovuje lokalita pracoviště 14 % respondentům. Za zmínku stojí také skutečnost, že 8 % respondentů vnímá špatnou komunikaci ze strany agentury práce a 2 % dotázaných pociťuje vysoké požadavky na dané místo.

Graf č. 16: Nevýhody - současná doba



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Odpovědnost za škodu

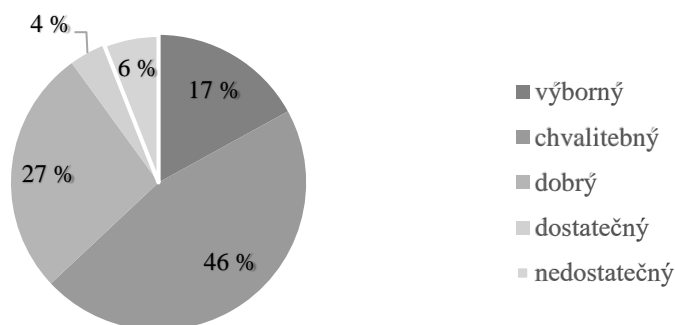
Dále bylo zjišťováno, zda se respondenti setkali s nějakou škodou na pracovišti a zda tuto škodu případně řešili. Tato otázka byla formulovaná jako polouzavřená, tudíž

bylo respondentům umožněno uvést vlastní odpověď, respektive uvést nějaký konkrétní příklad z praxe. Nicméně z odpovědí respondentů vyplynulo, že žádný z nich škodu na pracovišti doposud u uživatele, konkrétního subjektu či s agenturou práce XY neřešil.

Srovnatelnost mzdových či platových podmínek

U vyhodnocování této otázky je nutné na začátku uvést, že někteří z dotázaných nemají jako svého zaměstnavatele agenturu práce, ale konkrétní společnost (28 %), ačkoliv smlouvu pracovníci podepisovali v agentuře práce, pakliže se agentura práce s daným subjektem nedomluvila jinak. Proto je nutné brát v úvahu, že rozložení respondentů dle typu smlouvy může mít na vyhodnocování této otázky vliv. Bohužel ke zjištění tohoto poznatku došlo až při samotném vyhodnocování výsledků z dotazníkového šetření. Respondentům byla položena otázka uzavřená, kde si respondenti mohli zvolit pouze jednu odpověď, přičemž zde hodnotili známkou jako ve škole. Srovnatelnost mzdových či platových podmínek ohodnotilo 46 % dotázaných známkou chvalitebně a 17 % dotázaných udělilo známku výborně, což je vcelku příznivé, neboť se jedná o více než polovinu respondentů. Známkou dobrý zvolilo 27 % dotázaných. Celkem 4 % dotázaných zvolilo známku dostatečný a 6 % dotázaných zvolilo známku nedostatečně. Výsledky jsou zobrazeny na grafu č. 17.

Graf č. 17: Srovnatelnost mzdových či platových podmínek

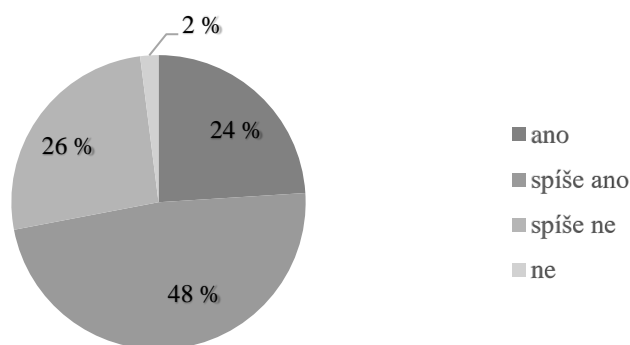


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Srovnatelnost pracovních podmínek

Tato otázka byla zaměřena na srovnatelnost pracovních podmínek. Nadpoloviční většina respondentů odpovědělo na tuto otázku kladně, celých 74 %. Odpověď „spíše ne“ označilo 24 % respondentů. Pouhých 2 % respondentů označilo odpověď „ne“. Z odpovědí tedy vyplývá, že většina pracovníků vnímá srovnatelnost pracovních podmínek kladně (viz graf č. 18 na následující straně).

Graf č. 18: Pracovní podmínky

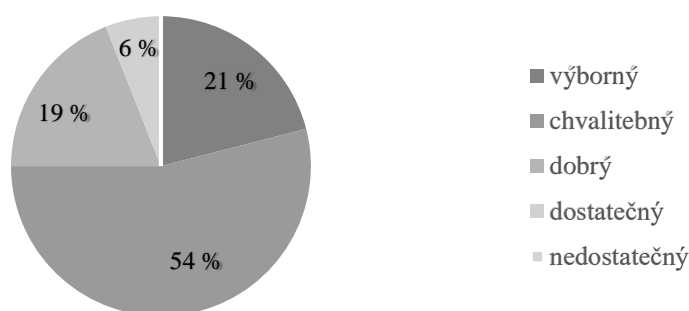


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Zkušenosti s agenturou práce XY

Mezi otázkami nechyběl rovněž dotaz na zkušenosti respondentů s agenturou práce XY. Respondenti zde opět hodnotili známkou jako ve škole (viz graf č. 19). Otázka se dále větvila dle toho, kterou známku respondenti udělili. Při volbě známky výborně, chvalitebně a dobře byli přesměrováni na otázku zabývající se srozumitelností pracovně-právní úpravy, naopak pokud označili známku dostatečný, či nedostatečný byli přesměrováni na související otevřenou otázku týkající se toho, co by respondenti doporučili agentuře práce, či změnily, aby se předcházelo negativním zkušenostem. Z výsledku však vyplynulo, že respondenti mají zkušenosti s agenturou práce vesměs pozitivní, 54 % respondentů zvolilo známku „chvalitebný“ a 21 % respondentů dokonce známku „výborný“. 19 % respondentů se přiklonilo ke známce „dobrý“. 6 % respondentů zvolilo možnost „dostatečný“. Znamku nedostatečný neudělil žádný z dotázaných.

Graf č. 19: Zkušenosti respondentů s agenturou práce



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Doporučení, či změny pro agenturu práce z pohledu respondentů

Tato otázka korespondovala s předešlou otázkou a týkala se toho, co by respondenti doporučili, či změnily, aby se předcházelo negativním zkušenostem. Respondenti byli na tuto otázku přesměrováni v případě, že v předchozí otázce týkající se zkušenosti respondentů s agenturou práce ohodnotili známkou „dostatečný“, či „nedostatečný“. Jak již bylo uvedeno výše, pouhých 6 % dotázaných vnímá zkušenosti s agenturou práce spíše negativně a mezi svoje odpovědi zaznamenali: „lepší a příjemnější komunikaci s brigádníky“, „starat se o své zaměstnance“ „pokud je zaměstnanců více v jedné firmě nenadhodnocovat jednoho nad ostatním“, „zlepšit postoj některých zaměstnanců agentury práce k brigádníkům“, „lepší komunikace“, „lépe vysvětlit smluvní náležitosti“.

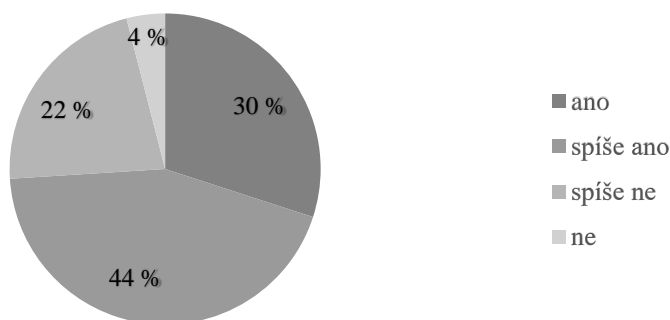
Vnímání právní úpravy z pohledu respondentů

Na závěr jsou vyhodnoceny otázky, které se vztahují k právní úpravě s aspektem na agenturní zaměstnávání.

Srozumitelnost pracovně-právní úpravy

Následující graf č. 20 zachycuje odpovědi respondentů na otázku, zda jim je pracovně-právní úprava srozumitelná. Odpovědi respondentů jsou vcelku pozitivní. Pro více než polovinu respondentů (66 %) je pracovně-právní úprava srozumitelná, avšak pro zbylých 22 % respondentů je pracovně-právní úprava spíše nesrozumitelná. Pouze 4 % respondentů je pracovně-právní úprava nesrozumitelná.

Graf č. 20: Srozumitelnost pracovně-právní úpravy



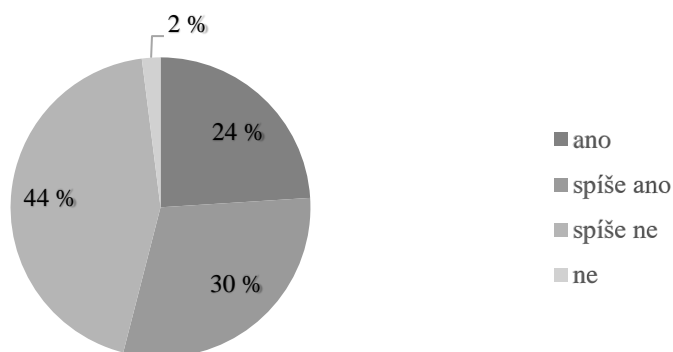
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Odlíšnosti mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Účelem této otázky bylo zjistit, zda respondenti znají omezení, které se týkají dohody o provedení práce na rozdíl od dohody o pracovní činnosti. Z odpovědí respondentů

vyplývalo, že více než polovina respondentů, tj. 54 %, je si těchto omezení vědoma. Na druhou stranu nelze opomenout fakt, že druhá polovina respondentů se v těchto rozdílech spíše neorientuje, 44 % respondentů označilo odpověď „spíše ne“ a 2 % respondentů označilo odpověď „ne“. Odpovědi jsou zaznamenány na grafu č. 21 na následující straně.

Graf č. 21: DPP vs. DPČ

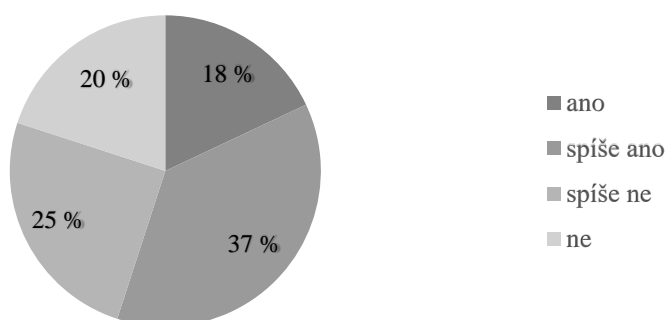


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

Agenturní zaměstnávání a dohoda o provedení práce

Na závěr dotazníkového šetření byla respondentům položena otázka, zda lze vykonávat agenturní zaměstnávání na dohodu o provedení práce. Odpověď „ano“ označilo 18 % dotázaných a odpověď „spíše ano“ označilo 37 % dotázaných. Soubor respondentů, kteří jsou si vědomi faktu, že agenturní zaměstnávání nelze vykonávat na dohodu o provedení práce tvoří pouze 20 %, přičemž k odpovědi „spíše ne“ se přiklonilo 25 %.

Graf č. 22: DPP vs. agenturní zaměstnávání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování (2017)

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

V této části práce je učiněno zhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Jsou zde interpretovány poznatky z realizovaných explorací, dále jsou navržena doporučení pro agenturu práce XY, rovněž je poukázáno na problémy, které mohou v praxi nastat a na některé nedokonalosti z právního aspektu, přičemž jsou zde navržena příslušná doporučení.

5.1 Zhodnocení dotazníkového šetření a doporučení

Většina dotázaných je s pracovní činností u uživatele, případně u konkrétního zaměstnavatele, spokojena. Pro tyto subjekty agentura zajišťovala nábor včetně administrativní agendy tzv. outsourcing. Právě outsourcing brigádníků a mzdový servis je jednou z poskytovaných služeb ze strany agentury práce. Zákon v současné době neumožňuje dočasně přidělovanému zaměstnanci agentury práce vykonávat činnost u uživatele na základě dohody o provedení práce (§ 66 ZoZ a contrario), avšak v tomto případě se jedná o outsourcing. To znamená, že lze využít dohodu o provedení práce a konání agentury práce nelze pojímat jako protiprávní. V souvislosti s tím lze uvést, že tito pracovníci tedy pracují na dohodu o provedení práce a jejich zaměstnavatelem je konkrétní subjekt, nikoliv agentura práce.

Agenturu práce XY by doporučilo svým známým 82 % respondentů, kteří se přiklonili k možnostem ano či spíše ano. Při výběru agentury práce je pro respondenty klíčovým faktorem zejména flexibilita (58%), doporučení a reference (39 %), nabídka pracovních příležitostí (39 %), systém vyplácení mezd (38 %), dále dočasnost přidělení (35 %) a systém rezervace směn (31 %). V menší míře byly označovány webové stránky společnosti (19 %) a aktivní přístup zaměstnanců agentury práce (16 %).

Zkušenosti s agenturou práce XY hodnotilo 54 % dotázaných známkou chvalitebně, 21 % dotázaných udělilo známku výborně a 19 % dotázaných hodnotilo známkou dobře. Známkou nedostatečnou zvolilo pouhých 6 % dotázaných. Tito respondenti měli možnost vyjádřit svá doporučení, či změny pro agenturu práce, které by přispěly k tomu, aby se předcházelo negativním zkušenostem. Ačkoliv se jedná o velmi nízké procento, je potřeba si uvědomit, že agentura práce je povětšinou první, kdo se setkává s dočasně přidělenými pracovníky či brigádníky, a proto je vhodné, aby zanechala v potenciálních zájemcích příjemný dojem.

Jedna z otázek směřovala na posouzení pracovních zkušeností u uživatele, případně u zaměstnavatele. Ze zjištěných výsledků vyplynula skutečnost, že téměř všichni respondenti mají pozitivní či spíše pozitivní pracovní zkušenosti (93 %). Pouhých 7 % dotázaných má spíše negativní zkušenost, přičemž argumentovali například takto: „*nevyhovuje mi kolektiv a nadřízený*“, „*časová náročnost práce*“, „*můj nadřízený se ke mně nechová férově a neocení vykonanou práci*“, apod. Ve většině případů se jedná o subjektivní vnímání skutečnosti, ale je nutné podotknout, že i tyto negativní zkušenosti mohou mít vliv na výkon pracovníka a jeho pracovní spokojenost. Proto je příhodné, aby i tato agentura práce XY brala v úvahu.

Dále byli respondenti tázáni na důvod, proč v současné době pracují přes agenturu práce. 40 % dotázaných označilo možnost flexibilní formy práce (studenti, osoby na rodičovské dovolené, důchodce apod.), 33 % dotázaných má problém najít práci na hlavní pracovní poměr, z toho důvodu jim tato forma práce umožňuje získat určitý příjvek. 26 % dotázaných má hlavní pracovní poměr, tato práce je pro ně vedlejším příjvkem k jejich hlavnímu příjmu.

V současné době nevnímá žádnou nevýhodu při této formě zaměstnávání 42 % dotázaných. Žádnou či nízkou motivaci pociťuje 18 % respondentů. Jak uvádí Deiblová (2005) s motivací se setkáváme každý den přímo i nepřímo. Pod pojmem motivace rozumí nějaký proces intenzivních orientovaných činností člověka, které jedinec uskutečňuje k dosažení cíle, ať se jedná o cíl osobní či cíl, za nímž nás motivuje někdo jiný. V daném případě lze obtížně vymezit, z jakého důvodu se respondenti necítí motivovaní, neboť není zřejmé, u kterého subjektu respondenti pracují. V tomto ohledu lze pouze uvést příklad návrhu, jež může směřovat ke zlepšení. Návrhem je, aby agentura práce XY realizovala soutěže, které by vyhlášovala dvakrát do měsíce na svých facebookových stránkách. Mezi ceny by patřili zejména věcné předměty jako např. set bloku a propisky s originálním motivem či hrnek s originálním motivem apod. Jako příklad lze uvést soutěž o výše uvedený hrnek. Pro zjištění kalkulace nákladů byla realizována nezávazná objednávka šesti hrnků na stránkách pohary.com, kde lze objednat hrnek s vlastním potiskem. V rámci této objednávky byla zvolena varianta tří hrnků s potiskem z levé strany (pro leváky) a tří hrnků s potiskem z pravé strany (pro praváky) s ohledem na počet výherců, cena jednoho hrnku je 99 Kč, tudíž celkově by cena činila 594 Kč. V ceně hrnku je zahrnut potisk vlastního motivu. Ilustrační návrh textu soutěže a ceny lze

naleznout v příloze č. 3. Agentura práce XY by tak mohla získat konkurenční výhodu oproti jiným agenturám a eventuálně by se mohl zvýšit počet potencionálních pracovníků. U této otázky lze rovněž podotknout, že pracovníci v případě temporary help nemají nárok například na příplatky přesčas, či náhradu dovolené. Pozitivní stránkou je naopak možnost flexibility a možnost si ze dne na den zvolit jiného uživatele, např. dle atraktivity práce, výše mzdy apod. Lokalita pracoviště nevyhovuje 16 % dotázaných. Vzhledem k tomu, že z dotazníkového šetření není zřejmé, o jaký uživatelský subjekt, příp. konkrétní subjekt zaměstnavatele se jedná, lze pouze doporučit, aby se respondenti obrátili na agenturu práce a případně se domluvili na změně daného subjektu, u něhož jim bude lokalita více vyhovovat.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce pracovníky zajímá obor administrativa (40 %). Méně pak obchod a služby (25 %) a IT technologie (9 %). Agentura práce XY nabízí široké spektrum nabídek práce a brigád v závislosti na uživateli, leč většinou se jedná o administrativní pozice, výpomoci v obchodech, práce na pokladně, práce operátorů, různé výpomoci apod. Je zřejmé, že si každý, kdo bude chtít pracovat přes agenturu XY může vybrat práci či brigádu v jím preferované oblasti.

Srovnatelnost mzdových či platových podmínek ohodnotilo 46 % dotázaných známkou chvalitebně a 17 % dotázaných udělilo známku výborně, což je vcelku pozitivní výsledek. Známkou dobře udělilo 27 % dotázaných. Je potřeba vzít v úvahu, že jsou zde tací, kteří udělili známku dostatečnou, konkrétně 4 % dotázaných a známku nedostatečnou udělilo 6 % dotázaných. Při vyhodnocování této otázky došlo k poznatku, že někteří z respondentů podepisovali v agentuře práce dohodu o provedení práce, v níž je jako zaměstnavatel uveden konkrétní subjekt, nikoliv agentura práce. Proto mohou být výsledky u této otázky nepřesné a z odpovědí respondentů lze spíše vyvodit, že většina z nich je spíše spokojena. Tuto skutečnost lze aplikovat i na otázku, jež se týkala srovnatelnosti pracovních podmínek. Výsledky u této otázky byly vesměs pozitivní, kde nadpoloviční většina dotázaných odpověděla na tuto otázku kladně.

Na základě zjištěných výsledků z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že 54 % dotázaných pracuje na dohodu o pracovní činnosti a 18 % dotázaných uzavřelo s agenturou práce pracovní smlouvu, v tomto případě se jedná o dočasně přidělené pracovníky. Zbýlých 28 % dotázaných podepisovalo u agentury práce dohodu o provedení práce. V návaznosti na typ smlouvy byla položena respondentům otázka, zda

jim byly při podepisování smlouvy vysvětleny veškeré smluvní náležitosti. Nadpoloviční většina respondentů se v této otázce vyjádřila kladně (86 %).

Zkoumanou oblastí bylo také vnímání právní úpravy z pohledu respondentů. Pracovně-právní úprava je srozumitelná pro 74 % dotázaných, z toho 44 % dotázaných zvolilo odpověď „spíše ano“ a 34 % dotázaných zvolilo odpověď „ano“. Další z otázek byla zaměřena na to, zda respondenti znají omezení týkající se dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, tj. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z výpovědí respondentů vyplynulo, že 54 % dotázaných tyto omezení zná, na druhou stranu se druhá polovina respondentů v těchto omezeních spíše neorientuje. Někteří lidé si totiž nemusí být vědomi faktu, že se u dohody o provedení práce neodvádí odvody zdravotního a sociálního pojištění, pakliže měsíční odměna z DPP nepřesáhne deset tisíc korun. Pokud tedy pracují pouze na DPP a jejich měsíční odměna nepřesáhne danou částku, musí se do osmi dnů následujícího měsíce přihlásit u své zdravotní pojišťovny a zdravotní pojištění si uhradit sami jako osoby bez zdanitelných příjmů. S ohledem na výsledky z dotazníkového šetření vyplývá návrh a zároveň i doporučení pro agenturu práce vytvořit kreativní a užitečnou informační brožuru, v níž bude popsána pracovní smlouva a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tuto brožuru by obdržel při podpisu smlouvy každý pracovník. Rovněž tato brožura přispěje ke zvýšení povědomí o agenturním zaměstnávání, neboť z výzkumu dále vyplynulo, že pouhých 20 % dotázaných jsou si vědomi faktu, že agenturní zaměstnávání nelze vykonávat na dohodu o provedení práce, k odpovědi „spíše ne“ se přiklonilo 25 % dotázaných. Odpověď „ano“ označilo 18 % dotázaných a odpověď „spíše ano“ 37 % dotázaných. Pro zjištění nákladů byla učiněna nezávazná objednávka na internetových stránkách digitalexpress.cz. Objednáno bylo pro začátek 1000 ks ve formátu A5, černobílý tisk, gramáž papíru 100. Jako materiál byl zvolen křídový papír lesklý. Každá brožura by obsahovala 6 stran. Výsledná cena včetně dopravy prostřednictvím přepravní služby PPL byla kalkulována na 6 303 Kč, včetně DPH. Návrh informační brožury v celé velikosti lze nalézt v příloze č. 4.

Obrázek 4: Návrh informační brožury



Zdroj: vlastní zpracování (2017)

5.2 Zhodnocení realizovaných rozhovorů a doporučení

Na základě zjištěných informací z polostrukturovaného rozhovoru vyplynulo, že se agentura práce XY snaží nabídnout individuální péči všem klientům. Výhody, které tato forma zaměstnání nabízí pro pracovníky jsou zejména flexibilita, nabídka možného přestupu pod uživatele na hlavní pracovní poměr, rychlé získání zaměstnání v překlenovacím období apod. Určitým úskalím je skutečnost, že tato forma zaměstnávání nepřináší „jistotu“ stálého zaměstnávání. Na druhou stranu umožňuje dočasné uplatnění, pracovníci tedy mají určitý příjem, nejsou evidováni na úřadu práce. Naopak uživatelé mohou pokračovat v podnikání, odvádět daně a generovat zisky, také se nemusí starat o mzdovou a administrativní agendu, nemusí platit odvody pojistného a daně, nevznikají jim náklady na hledání a výběr pracovníků. Mají však vyšší výdaje, neboť agentury práce si účtují marži na jednoho pracovníka, která se pohybuje v rozmezí deset až patnáct procent (SocialniDialog, 2015). Nevýhodou pro uživatele rovněž je, že dočasně přiděleného zaměstnance předem nevidí, tudíž není jisté, že zaměstnanec na domluvenou brigádu dorazí.

Dalším úskalím je nedodržení srovnatelných podmínek, respektive jejich špatné uvedení agentury práce. Současná právní úprava vymezuje v § 309 v odst. 5 ZP povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou či by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. V případě, že jsou tyto podmínky po dobu výkonu práce u uživatele horší, agentura práce

je povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, eventuálně pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo dožadovat se u agentury práce o uspokojení práv, jež mu takto vznikla. Z rozhovorů s pracovníky agentury práce XY vyplynulo, že při případném nedodržení srovnatelných podmínek je agentura práce odpovědna za dorovnání. Soudní cestou pak může toto dorovnání požadovat po uživateli. V souvislosti s takovým případem pracovník A uvedl, že se jedná o nevyrovnaný stav, kdy je odpovědnost jednoho subjektu z rozhodnutí státu přesunuta na jiný subjekt, aniž by stát poskytl dostatečný nástroj na vymáhání této odpovědnosti. Žádný z pracovníků agentura práce XY se nedomnívá, že by byli dočasně přidělení pracovníci nějakým způsobem znevýhodněni oproti kmenovým zaměstnancům. Obdobně dopadly i výsledky u otázky týkající se srovnatelnosti mzdových a pracovních podmínek z pohledu respondentů.

Další problematickou oblastí je odpovědnost náhrady za škodu při agenturním zaměstnávání. Ustanovení ZP (§ 309, odst. 4) vztahující se k problematice odpovědnosti škody dopadají jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele, tedy agenturu práce. Podle současné právní úpravy je v rámci obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnanec odpovědný pouze svému zaměstnavateli (Bělina a kol., 2014). Náhrady škod skutečně nejsou do dnešního dne v legislativě propracovány. Obecně se agentura může pojistit na škody způsobené přiděleným zaměstnancem, ale tato pojištění mají mnoho omezení. Problémem je dle pracovníků hlavně skutečnost, že agentura jakožto zaměstnavatel není zároveň provozovatelem pracoviště. Nemůže tedy aktivně vyhodnocovat rizika, předcházet jim, nebo činit některé kroky omezující rizika vzniku škod. Zde nastává otázka spoluodpovědnosti za škodu. Agentura práce přidělí zaměstnance k uživateli k výkonu závislé práce, ovšem je třeba brát v úvahu, že výkon práce je organizován a řízen uživatelem, z čehož plyne otázka: Do jaké míry v případě vzniku škody lze agenturu práce činit odpovědnou za škodu? Nicméně v rámci škody, jak uvedl pracovník B, může po zaměstnanci chtít jen čtyř a půl násobek hrubého měsíčního výdělku. Toto platí i v případě, kdy přímý zaměstnanec uživatele škodu způsobí, tedy pracovník B nevidí reálný důvod, proč by agentura práce měla hradit více. S ohledem na dané skutečnosti by bylo vhodné, aby byla této oblasti ze strany zákonodárce věnována větší pozornost.

Pracovníci agentury práce XY se též vyjadřovali k problematice zákazu DPP při agenturním zaměstnávání. Návrhem, který z těchto sdělení vyplynul, je buď zlegalizovat dohodu o provedení práce v rámci agenturního zaměstnávání, či ji úplně zrušit. V případě úplného zrušení této dohody by dle pracovníka A bylo přínosem zjednodušení celého systému kontrol zaměstnávání a nelegální zaměstnávání by bylo striktně omezeno. Na druhou stranu je dle autorky využívání DPP výhodné např. pro studenty, osoby na rodičovské dovolené, důchodce, apod., což je potřeba brát v potaz. V tomto ohledu by bylo spíše vhodnějším východiskem vymezení okruhu osob, na něž by se výše uvedená dohoda vztahovala a případně toto opatření zakotvit např. do ustanovení § 75 Dohoda o provedení práce, v němž je vymezen rozsah práce a podmínka uvedení doby, na níž se dohoda uzavírá. Toto doporučení je námětem *de lege ferenda*. V rámci nižšího využívání titulu dohody o provedení práce by rovněž mohlo dojít ke snížení počtu agentur práce, které obcházejí právní úpravu vztahující se k agenturnímu zaměstnávání.

V neposlední řadě byl zjišťován postoj pracovníků agentury práce XY k dosavadní a připravované právní úpravě týkající se agenturního zaměstnávání. Z odpovědí pracovníka A vyplynulo, že problémem není agenturní zaměstnávání, nýbrž pseudoagenturní zaměstnávání. V tomto ohledu by dle pracovníka A pomohlo zapojení přímé odpovědnosti uživatele, dále omezení využití proplacení cestovních náhrad u agentur práce, kdy by pracovní cestu určoval výhradně uživatel. Například na Slovensku může být na pracovní cestu vyslán dočasně přidělený zaměstnanec pouze uživatelem, nikoliv zaměstnavatelem (agenturou dočasněho zaměstnávání). Pro účely vyslání na pracovní cestu se považuje za zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance uživatelský subjekt. K této změně došlo ve slovenském zákoně kvůli rozsáhlému zneužívání institutu cestovních náhrad, kdy byly náhrady vyplácené místo mzdy nebo jako „doplatek“ k minimální mzdě. V důsledku tak docházelo k nezákonným úsporám na odvodech daňových i sociálně pojistných (Samek a Hořecký, 2015). V České republice může uživatel vyslat dočasně přiděleného pracovníka na pracovní cestu pouze v případě, že si tuto možnost sjednal v dohodě o dočasném přidělení s agenturou práce. (Doleček, 2017). Možným východiskem v tomto kontextu je nahlédnout do slovenské právní úpravy a posléze se jí inspirovat.

Pozitivním posunem v právní úpravě je skutečnost, že od 1. ledna 2015 začala platit novela ZoZ. Ta umožnila agenturám práce zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Stávající právní úpravu týkající se agenturního zaměstnávání lze považovat za dostatečnou, přesto i zde lze nalézt určité nedokonalosti. Nepříznivým jevem, který je vhodné zmínit, jsou přílišné regulace agenturního zaměstnávání, které se ve své podstatě vztahují výhradně na legální agentury práce. Důsledkem může být vznik ještě více pseudoagentur, které obcházejí právní úpravu a zneužívají dohodu o provedení práce na úkor agentur práce, jež svoji činnost vykonávají v souladu se zákonem. Dalším důsledkem může být zvýšení nezaměstnanosti. V této souvislosti je doporučeno, aby se SÚIP nadále zaměřoval při vykonávání kontrolní činnosti na tzv. pseudoagentury.

6 Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo vymežit výhody a nevýhody formy agenturního zaměstnávání v praxi z pohledu agentury práce XY a pracovníků, jež v současné době pracují přes agenturu práce a současně poukázat na případné problémy a perspektivu zkoumané problematiky. Pro dosažení hlavního cíle práce bylo vymezeno několik dílčích cílů, které byly v průběhu zpracování této práce v případě potřeby rozšiřovány dle nově zjištěných poznatků vycházejících z dané problematiky.

Teoretická část této diplomové práce se zaměřila v úvodu na problematiku pracovního práva, jeho současnou úpravu v kontextu mezinárodního vývoje a na pracovněprávní vztahy. Další kapitola se věnovala historii agenturního zaměstnávání a jeho právní úpravě. Následující kapitola přiblížila problematiku agenturního zaměstnávání, v rámci dílčích podkapitol zde byly vymezeny pojmy jako outsourcing, závislá práce, nelegální práce apod. v kontextu s agenturním zaměstnáváním. Předposlední kapitola se zabývala vymezením smluvních vztahů při agenturním zaměstnáváním. V závěru teoretické části byla věnována pozornost změnám v připravované právní úpravě v oblasti zaměstnávání, jež pojímá rovněž změny týkající se agenturního zaměstnávání.

V praktické části této diplomové práce byla první kapitola věnována kontrolní činnosti realizované ze strany SÚIP. V následujících kapitolách byla vymezena činnost agentury práce XY, dále byly vyhodnoceny výsledky z realizovaných rozhovorů a rovněž byly vyhodnoceny výsledky z realizovaného dotazníkového šetření.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že je většina respondentů s agenturou práce spokojena, taktéž je většina respondentů spokojena s pracovní činností, kterou vykonávají. Celkově vyšly výsledky z dotazníkového šetření vcelku příznivě (viz kapitola č. 5.1 Zhodnocení dotazníkového šetření a doporučení). Doporučením pro agenturu práce XY bylo uskutečňovat dvakrát do měsíce soutěže na svých facebookových stránkách, které svým způsobem přispějí k motivaci pracovníků. Dalším doporučením bylo vytvořit kreativní a užitečnou informační brožuru, v níž budou popsána pracovní smlouva a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s důrazem na objasnění rozdílů mezi nimi. Tuto brožuru by obdržel při podpisu smlouvy každý pracovník. Současně tato brožura přispěje ke zvýšení povědomí o agenturním zaměstnáváním.

Na základě realizovaných polostrukturovaných rozhovorů byly získány potřebné a užitečné informace pro praktickou část práce, rovněž byly vymezeny výhody a nevýhody formy agenturního zaměstnávání z pohledu pracovníků vybrané agentury práce. Dotazníkové šetření poukázalo na postoj respondentů k agenturnímu zaměstnávání a jejich zkušenosti se zvolenou agenturou práce. Realizované dotazníkové šetření i polostrukturované rozhovory přinesly komplexnější pohled na danou problematiku.

Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 5.2 Zhodnocení realizovaných rozhovorů a doporučení, stávající právní úprava je dostatečná, avšak není dokonalá, neboť lze shledat určité nedostatky, na něž bylo výše rovněž upozorněno. Právní úprava by se měla zaměřit zejména na problematiku odpovědnosti škod při agenturním zaměstnávání, srovnatelnost pracovních a mzdových podmínek, problematiku cestovních náhrad u agentur práce, využívání dohody o provedení práce. S ohledem na právní aspekt byly uvedeny některé doporučení v komparaci s právní úpravou a teoretickými východisky.

Přílišné regulace agenturního zaměstnávání nejsou příznivým jevem, neboť se v konečném důsledku zaměřují výhradně na agentury práce, jež vykonávají svou činnost legálně. Problémem jsou zejména zastřené agentury práce. V této souvislosti bylo doporučeno, aby se SÚIP při vykonávání kontrolní činnosti nadále zaměřoval na takzvané pseudoagentury. I přesto lze oblast agenturního zaměstnávání považovat za perspektivní. Agenturní zaměstnávání je významným trendem na trhu práce, který má patřičný vliv na snižování nezaměstnanosti, neboť se jedná o jednu z forem aktivní politiky zaměstnanosti. Na závěr lze konstatovat, že další zpřísnující opatření v této oblasti mohou mít za následek oslabení rovnováhy na trhu práce v České republice.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 1271 s. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kol.. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BRAGG, Steven. M. *Accounting for payroll: A Comprehensive Guide*. 1eth ed. Hoboken: John Wiley & Sons 2004. 285 s. ISBN 9780471678045.

CARACCIOLO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. 200 s. ISBN 978-0230543058.

DEIBLOVÁ, Maria. *Motivace: Jako nástroj řízení*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2005. 127 s. ISBN 80-902105-8-9.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 59 s. ISBN 80-7239-173-9.

JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2005. 203 s. ISBN 80-7357-126-9.

KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). 210 s. ISBN 978-80-7478-341-8.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

KOZEL, Roman. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. 1. vydání. Praha: Grada, 2006. 277 s. ISBN 80-247-0966-X.

KŘÍŽEK, Felix a Josef NEUFUS. *Moderní hotelový management: nové trendy a metody v řízení hotelů, aktualizované informace o hotelovém provozu a jeho organizaci, optimalizace provozu s ohledem na ekologii a etiku, praktické příklady a fotografická příloha*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2014. 224 s. ISBN 978-80-247-4835-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. 400 s. ISBN 978-80-7400-481-0.

PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. 481 s. ISBN 978-80-7400-582-4.

PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. 1. vydání. Praha: Academia, 2015. 186 s. ISBN 978-80-200-2543-2.

SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. 1. vydání. Praha: Grada, 2015. Žurnalistika a komunikace. 548 s. ISBN 978-80-247-3568-9.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy: ve znění zásadních změn provedených novelami k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-987-8.

STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká Republika, 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

SURYNEK, Alois, Růžena KOMÁRKOVÁ a Eva KAŠPAROVÁ. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. 279 s. ISBN 978-80-8714-672-9.

TICHÝ, Luboš. *Obecná část občanského práva*. Praha: C.H. Beck, 2014. Právní praxe. 392 s. ISBN 978-80-7400-483-4.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

Články:

BIČÁKOVÁ, Olga. *Flexibilní formy zaměstnávání*. Veřejná správa: čtrnáctideník vlády České republiky. Praha: MV ČR, 2008, 19(21), 16-17. ISSN 1213-6581.

Internetové zdroje:

3 varianty našich služeb. Agentura práce XY [online]. 2017a [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.agenturapracexy.cz/130-3-varianty-nasich-sluzeb/>

Agenturní zaměstnávání: proč je mezi firmami tak oblíbené? socialnidialog.cz [online]. Publikováno dne 20. 01. 2015. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/zpravodajstvi/trh-prace/2595-agenturni-zamestnavani-proc-je-mezi-firmami-tak-oblibene>

BURKOVÍČ, Radovan. *Novela zákona o zaměstnanosti je v mezirezortním připomínkovém řízení, její znění je v naprostém rozporu s potřebami praxe.* apa.cz [online]. Publikováno dne 20. 05. 2015 [2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/aktuality.htm>

DOLEČEK, Marek. *Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele.* businessinfo.cz [online] Publikováno dne 24. 02. 2017 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=1>

Digitální tisk brožur - On-line kalkulače. digitalexpress.cz [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.digitalexpress.cz/tisk-brozur/>

Ekonomika roste, firmy potřebují lidi. Nový zákon o agenturním zaměstnávání jim situaci ještě ztíží. randstad.cz [online]. Publikováno dne 12. 06. 2015 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <http://www.randstad.cz/orandstadu/novinky-udalosti/ekonomika-roste-firmy-potrebuji-lidi-novy-zakon-o-agenturnim-zamestnavanijim-situaci-jeste-ztizi> 30 Návrh zákona, kterým

Hrnek bílý, hrnek s potiskem, potisk hrnečků, hrnek s vlastní fotkou. pohary.com [online]. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.pohary.com/cs/271-hrnek-bily/>

Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce. ipodpora.odbory.info [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/28f670855fc8ab80/uploads/Cinnost-agentur-prace_-agenturni-zamestnavani.pdf

KUČEROVÁ, Dagmar. *Zákon o zaměstnanosti a změny důležité pro zaměstnavatele i zaměstnance.* podnikatel.cz [online]. Publikováno dne 03. 10. 2016 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zakon-o-zamestnanosti-a-zmeny-dulezite-pro-zamestnavatele-i-zamestnance/>

MACÍČEK, Jiří. *Agenturní zaměstnávání z pohledu kontrol inspekce práce.* suip.cz [online] Konference „Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce“, Publikováno dne 04. 03. 2015 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/cmkos_konf_04032015_jiri_macicek.pdf

Odbor 71. *Základní informace o MOP*. MPSV, 2007 [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

Nabídka brigád a práce. Agentura práce XY [online]. 2017b [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.agenturapraceXY.cz/27-prehled-brigad/>

Roční souhrnná o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2012. suip.cz [online] Publikováno březen 2013 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip2630675df8b94eb930f617870b6a414a/rocní_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_2012.pdf

Roční souhrnná o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013. suip.cz [online] Publikováno březen 2014 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip24569bb38275fcbd313b8f0c21af7cb3/rocní_souhrnna_zprava.pdf

Roční souhrnná o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014. suip.cz [online] Publikováno duben 2015 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf

Roční souhrnná o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015. suip.cz [online] Publikováno březen 2016 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf

SAMEK, Vít a Jan HORECKÝ. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: (rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie)* [online]. Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy, 2015 [cit. 2017-02-15]. ISBN 978-80-86846-59-0. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/dms/file/h/efcee64c588c940d>

ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*. Práce a mzda 13/2004. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042089

ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. MPSV. 2008. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 1. 2009, sp. zn. 7 Afs 72/2008

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 385/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1165/2005

Právní předpisy:

Listina základních práv Evropské unie. In. Úřední věstník Evropské unie, C 326/02

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

Směrnice Rady Evropské Unie č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Zákon č.121/2000 Sb., zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů

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

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

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

Ostatní zdroje:

Agentura práce XY. Interní databáze agentury práce XY. 2017.

Jednatel agentury práce XY. Pracovník A. X. Osobní rozhovor s jednatelem agentury práce XY, Praha. 3. 12. 2016.

Pracovník na pozici operativního řízení zakázek. Pracovník B. Y. Osobní rozhovor s pracovníkem na pozici operativní řízení zakázek v agentuře práce XY. Praha. 18. 12. 2016.

8 Přílohy

Příloha č. 1: Okruhy otázek k rozhovoru	I
Příloha č. 2: Vzor dotazníku	II
Příloha č. 3: Návrh soutěže na facebookové stránky agentury práce XY.....	V
Příloha č. 4: Návrh informační brožury pro agenturu práce	VI

Příloha č. 1: Okruhy otázek k rozhovoru

O agentuře práce:

1. Stručně představte agenturu práce. – otázka pro pracovníka A
2. Co dle Vás Vaši klienti oceňují? - otázka pro pracovníka A
3. Jakým způsobem oslovujete veřejnost? – otázka pro pracovníka B
4. Jaké typy smluv s agenturními zaměstnanci/brigádníky podepisujete? – otázka pro pracovníka B

Výhody a nevýhody:

5. Jaké jsou dle Vás výhody pro uživatele?
6. Jaké jsou dle Vás výhody pro uchazeče o práci?
7. Naopak jaké jsou dle Vás nevýhody, či úskalí pro uživatele?
8. A jaké jsou nevýhody, či úskalí pro uchazeče o práci?
9. Máte nějaké špatné zkušenosti s uchazeči o práci?
10. Máte nějaké špatné zkušenosti s uživateli?

Praktické aspekty agenturního zaměstnávání:

11. Jaké je Vaše mínění k zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
12. Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?
13. Problematika náhrady škod v agenturním zaměstnávání je dle některých autorů v ZP poměrně stroze zpracovaná. Setkali jste se v praxi s nějakým problémem, který se týká náhrady škody, ať už se zaměstnanci či uživateli? Uveďte příklad.
14. Jaký je Váš postoj k zákazu používání DPP v oblasti agenturního zaměstnávání?
15. Jak přistupujete k problematice srovnatelných pracovních a mzdových podmínek? Jste vždy dostatečně informován ze strany uživatelů?
16. Domníváte se, že jsou Vaši agenturní zaměstnanci nějakým způsobem znevýhodněni oproti zaměstnancům kmenovým?

Změny – připravovaná právní úprava

17. Jak vnímáte připravované změny v legislativě, které se týkají agenturního zaměstnávání? Respektive připravovanou právní úpravu. Jaký je Váš názor na současnou situaci, dalo by se dle Vás působení tzv. „pseudoagentur“ eliminovat?
18. Jaký je Váš názor na regulace agenturního zaměstnávání?

Závěrečné dotazy:

19. Je dle Vás oblast agenturního zaměstnávání perspektivní do budoucna?
20. Považujete dosavadní právní úpravu za dostatečnou?

Zdroj: vlastní zpracování (2016)

Příloha č. 2: Vzor dotazníku

Dobrý den,

jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě, oboru Veřejná správa a regionální rozvoj. Nyní jsem v posledním ročníku magisterského studia a momentálně zpracovávám diplomovou práci na téma „Agentury práce a agenturní zaměstnávání“.

Proto Vás touto cestou prosím o vyplnění následujícího dotazníku, který je klíčový pro praktickou část mé diplomové práce. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám zabere zhruba sedm minut. Vyhodnocení dotazníku bude statisticky zpracováno a výsledky budou interpretovány v diplomové práci.

Předem děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování dotazníku. Veronika Tomášů

Vysvětlivky:

- * Agentura XY- v rámci diplomové práce nebude použit oficiální název agentury v dotazníku je tedy agentura práce označena jako agentura práce XY*
- * Uživatel/konkrétní subjekt – ten, u něhož práci vykonáváte*

Identifikační otázky:

1. Pohlaví:

- muž
- žena

2. Věk:

- do 20 let
- 21-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51 let a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- vyučen v oboru
- středoškolské s maturitou
- středoškolské bez maturity
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4. Obor, o který se se zajímám:

- Administrativa
- Obchod a služby
- Zemědělství
- Zdravotnictví
- Strojírenství
- Školství
- IT technologie
- Jiné – uveďte prosím:

5. Jak dlouho pracujete přes agenturu práce XY?

- méně než 1 rok
- 1 až 3 roky
- 3 až 5 let
- více než 5 let

6. Z jakého důvodu pracujete v současné době přes agenturu XY?

- vyhovuje mi flexibilní forma práce (jsem student, na rodičovské dovolené, důchodce..)
- nedaří se mi sehnat práci na hlavní pracovní poměr (přivýdělek)
- mám hlavní pracovní poměr (přivýdělek)

- jiné – prosím uveďte:

Zkušenosti respondentů:

7. *Jste spokojena s pracovní činností, kterou vykonáváte?*

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

8. *Doporučili byste agenturu práce XY svým známým?*

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

9. *Práce, kterou vykonáváte, odpovídá práci, o níž Vás informovala agentura práce XY.*

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

10. *U agentury práce XY jsem podepisoval/a:*

- Dohodu o pracovní činnosti
- Pracovní smlouvu
- Dohodu o provedení práce
- Jiné – prosím uveďte:

11. *Při podpisu smlouvy Vám byly vysvětleny veškeré smluvní náležitosti:*

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

12. *U uživatele/zaměstnavatele, u něhož práci vykonáváte, jsou vaše pracovní zkušenosti:*

- pozitivní
- spíše pozitivní
- spíše negativní
- negativní

13. *V případě, že jste v předchozí otázce označila negativní/spíše negativní: Jakou máte negativní zkušenost s uživatelem/konkrétním subjektem, u něhož jste práci vykonával/a?*

- uveďte prosím:

14. *Který z uvedených faktorů je pro Vás klíčový při výběru agentury práce (je možno označit více možností):*

- doporučení a reference
- nabídka pracovních příležitostí
- flexibilita
- dočasnost přidělení
- webové stránky agentury práce
- systém rezervace směn
- systém vyplácení mezd
- aktivní přístup zaměstnanců agentury práce
- výše hodinové sazby
- jiné – prosím uveďte:

15. *Vnímáte v současné době některý z uvedených faktorů jako nevýhodu?*

- časová náročnost práce
- špatné platové podmínky
- vysoké požadavky na dané místo

- špatná komunikace ze strany agentury práce XY
- lokalita pracoviště
- nízká či žádná motivace
- žádnou nevýhodu nevnímám
- jiné – prosím uveďte:

16. Řešil/a jste nějakou škodu na pracovišti (odpovědnost za škodu)?

- ano - uveďte prosím jakou:
- ne

17. Srovnatelnost mzdových či platových podmínek oproti kmenovým zaměstnancům (hodnocení jako ve škole):

- výborný
- chvalitebný
- dobrý
- dostatečný
- nedostatečný

18. Máte srovnatelné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

19. Vaše zkušenosti s agenturou práce XY byste ohodnotila (známkování jako ve škole):

- výborný
- chvalitebný
- dobrý
- dostatečný
- nedostatečný

20. V případě, že jste v předchozí otázce označila dostatečný/nedostatečný: Existuje něco, co byste doporučili, či změnila, aby se předcházelo negativním zkušenostem?

- uveďte prosím:

Vnímání právní úpravy z pohledu respondentů:

21. Je Vám srozumitelná pracovně-právní úprava:

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

22. Znáte omezení, které se týkají DPP na rozdíl od DPČ?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

23. Lze podle Vás vykonávat agenturní zaměstnávání na dohodu o provedení práce?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

Ještě jednou Vám děkuji za vyplnění dotazníku.

Zdroj: vlastní zpracování (2016)

Příloha č. 3: Návrh soutěže na facebookové stránky agentury práce XY

Návrh textu



Téma soutěže:

Dneska soutěžíme o tento originální hrníček, který Vám bude dělat „společnost“ ráno, odpoledne či večer, ať už bude naplněn jakýmkoliv nápojem ☺ Zkrátka a dobře, budete se z něj těšit a v práci Vám to půjde skvěle. *Napište nám do komentářů, jaké bylo Vaše dnešní ráno. Výherce bude vylosován dnes večer v 18:00.*

Pravidla soutěže:



- v posledním měsíci jsem pracoval/a přes agenturu práce XY
- označil/a jsem „To se mi líbí“
- vybereme 3 z Vás, kteří si výhru vyzvednou u nás v agentuře ☺
- soutěž je časově omezena – takže neváhejte a Vaše ráno nám do komentářů sdělte 😄

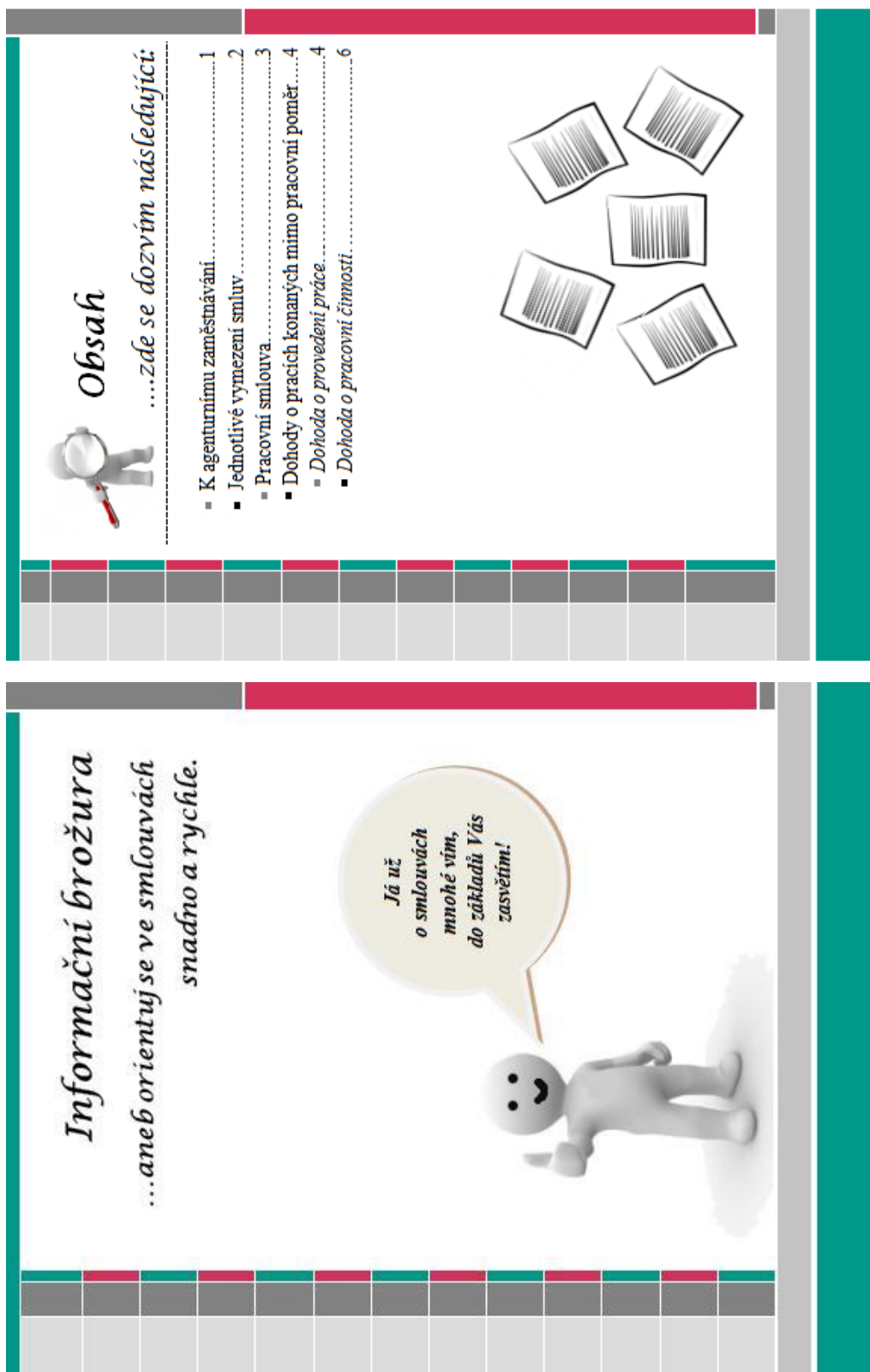
=> **dnes do 12:00!**



Návrh ceny

Zdroj: vlastní zpracování (2017)

Příloha č. 4: Návrh informační brožury pro agenturu práce



Zdroj: vlastní zpracování (2017)