

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Anna Grigarová

**Legislativní rámec agenturního zaměstnávání – vývoj,
trendy, možnosti**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: RNDr. Jan Žufan, Ph.D. MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2015-2018

BACHELOR THESIS

Anna Grigarová

**Legislative framework of agency employment –
development, trends and possibilities**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: RNDr. Jan Žufan, Ph.D. MBA

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 19.2.2018

Anna Grigarová

Poděkování

Velice děkuji RNDr. Janu Žufanovi Ph.D. MBA za pomoc, trpělivost a spolupráci při vedení bakalářské práce.

Anotace

Tématem bakalářské práce je legislativa agenturního zaměstnávání. Cílem práce je rozbor problému agenturního zaměstnávání v ČR, popis procesu získání povolení ke zprostředkování. Rozbor pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci, agenturou a uživateli. Analýza agenturního zaměstnávání očima zaměstnance agentury a uživatele v praxi. Práce je rozdělena celkem do sedmi kapitol, první kapitola se zaměřuje na historii agenturního zaměstnávání v českém právu, druhá na vymezení základních pojmů, třetí kapitola je věnována české právní úpravě agenturního zaměstnávání. Čtvrtá kapitola pak představuje metodiku praktické části. Pátá kapitola je věnována dotazníkovému šetření. Šestá kapitola je zaměřena na polostrukturovaný rozhovor. Sedmá se věnuje pseudoagenturám v praktickém kontextu.

Z výsledků realizovaného výzkumu vyplývá, že zaměstnanci agentur se sice o legislativu příliš nezajímají, nicméně z praxe mají řadu zkušeností s tím, jak je legislativa aplikována, popř. i s jejím porušováním, čímž určité povědomí mají. Řada zaměstnanců (ale nikoliv všichni) je přesvědčena o tom, že aktuální legislativa chrání zaměstnance agentur. Z pohledu respondenta z agentury práce je legislativa poměrně dobře nastavená, nicméně problémem je vysoká administrativní náročnost a pro malé agentury i skládání kauce ve výši 500 000 Kč stejně jako skutečnost, že agentury jsou velmi intenzivně sledovány a kontrolovány.

Klíčová slova

Agentura práce, agenturní zaměstnávání, legislativa, lidské zdroje, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

The topic of the bachelor thesis is the legislation of agency employment. The aim of the thesis is to analyze the problem of agency employment in the Czech Republic, a description of the process of obtaining a mediation permit. Analysis of labor-law relations between employees, agency and users. Analysis of agency employment through the eyes of agency staff and users in practice. The thesis is divided into seven chapters, the first chapter focuses on the history of agency employment in Czech law, the second chapter defines the basic terms, the third chapter deals with the Czech legal regulation of agency employment. The fourth chapter presents the methodology of the practical part. The fifth chapter is dedicated to the questionnaire survey. The sixth chapter focuses on a semi-structured interview. The seventh focuses on pseudo-agencies in a practical context.

The results of the research show that the staff of the agencies are not very interested in the legislation, however, they have a lot of experience from the practice of how the legislation is applied, even with its violation, which has certain awareness. Many (but not all) employees are convinced that the current legislation protects the staff of the agencies. From the point of view of the respondent from the labor agency, the legislation is relatively well set, however, the problem is the high administrative burden and for small agencies and the deposition of a deposit of 500 000 CZK as well as the fact that the agencies are very intensively monitored and controlled.

Keywords

Employment Agency, Legislation, Human Resources, Employee, Employer.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 HISTORIE AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	10
2 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ – ZÁKLADNÍ POJMY	19
2.1 Agenturní zaměstnávání.....	19
2.2 Agentura práce	19
2.3 Zaměstnanec	20
2.4 Uživatel	21
2.5 Závislá práce	21
2.6 Nelegální práce	22
2.7 Švarcsystém	22
3 ČESKÁ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	24
3.1 Agentura práce	24
3.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	25
3.3 Formy zprostředkování zaměstnání	27
3.4 Profesionální organizace agentur práce	28
3.5 Pracovněprávní vztahy zaměstnanec - agentura - uživatel	29
PRAKTICKÁ ČÁST	31
4 METODIKA A CÍLE VÝZKUMU	31
4.1 Cíle výzkumu	31
4.2 Metodika výzkumu	32
5 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ V PRAXI ZAMĚSTNANCE.....	34
5.1 Charakteristika výzkumného souboru.....	34
5.2 Výsledky dotazníkového šetření	36
6 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ V PRAXI AGENTURY PRÁCE	48
6.1 Představení agentury práce	48
6.2 Pohled na legislativu	49
6.2.1 Pohled na legislativu agenturního zaměstnávání obecně.....	49
6.2.2 Novela zákona o zaměstnanosti z roku 2017.....	51
6.2.3 Problémy spojené se zprostředkováním zaměstnání	52

6.3	Spolupráce agentura – uživatel	54
7	ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	56
	ZÁVĚR	58
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	61
	SEZNAM ZKRATEK	64
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	65
	SEZNAM PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Agenturní zaměstnávání je velkým trendem dnešní doby a je stále více rozebíraným tématem. Agentur stále přibývá a zprostředkování zaměstnání je v ČR stále využívanější. Zprostředkování zaměstnání má však své významné klady a zápory. V posledních letech se agenturní zaměstnávání podařilo dobře legislativně zpracovat a zajistit tím zaměstnancům legálních agentur rovnocenné pracovní podmínky. Poslední úpravou legislativy byla v druhé polovině roku 2017 novela zákona o zaměstnanosti, která s sebou přinesla řadu změn. Ty jsou však vnímány často velmi rozporuplně. Bakalářská práce popisuje legislativní zpracování agenturního zaměstnávání od prvopočátku a odkazuje na výrazné změny a úpravy. Dále vymezuje základní pojmy týkající se zprostředkování a poukazuje zejména na českou úpravu agenturního zaměstnávání. Popisuje také trendy, jako jsou např. profesní organizace agentur práce, zastřené zprostředkování, nebo tzv. pseudoagentury, které celou problematiku značně ovlivňují, ale kterých se zpřísňující legislativa spravující agenturní zaměstnávání prakticky netýká.

TEORETICKÁ ČÁST

1 HISTORIE AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Ačkoliv s vlastním pojmem „agenturní zaměstnávání“ se v právní úpravě lze setkat až od roku 2004, určité instituty, které agenturnímu zaměstnávání předcházely, lze identifikovat již dříve. A to navzdory skutečnosti, že pojem „agenturní zaměstnávání“ byl do českého právního řádu zaveden od 1. 10. 2004 zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a v běžné mluvě se pojem „agenturní zaměstnání“ v dřívějších obdobích takřka nevyskytoval. V zákoně č. 65/196 Sb., zákoníku práce z roku 1965 bylo upraveno dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (Tošovský, 2011, s. 16).

Právní úprava tohoto institutu byla původně obsažena v ustanovení § 38 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Toto ustanovení však nebylo v tehdejší zákoníku práce od samotného počátku, ale bylo do něj zařazeno až v roce 1988. Tehdejší cílem právní úpravy bylo umožnit dočasné přidělení zaměstnance k jinému subjektu (zaměstnavateli) v případech, kdy se organizace sdružovaly k operativní spolupráci za účelem praktického zabezpečení určitých úkolů (např. závodního stravování, rozvoje vědy nebo techniky v praxi apod.) (Jouza, Ženíšková, Salačová, 2005, s. 11).

Zmíněná právní úprava byla tehdy v zákoně chápána jako dočasné přidělení zaměstnance jednoho zaměstnavatele k jinému subjektu. Toto dočasné přidělení zaměstnance bylo realizováno s cílem, aby zaměstnavatel dočasně konal práci u jiné fyzické nebo právnické osoby (Pichrt, 2013, s. 15).

Podmínkou pro dočasné přidělení zaměstnance k jinému subjektu za účelem výkonu práce byl jednak souhlas zaměstnance a dále také uzavření písemné dohody mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (Tošovský, 2011, s. 16–17). Podstatnými náležitostmi takové dohody byly následující skutečnosti: název organizace, ke které byl zaměstnanec přidělován, den vzniku dočasného přidělení zaměstnance, doba, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáváno, dále také druh práce, kterou měl zaměstnanec

vykonávat a rovněž místo výkonu práce (Zákon č. 5/1965 sb., zákoník práce, 1988, § 38 odst. 5).

Zaměstnanec pak tedy vykonával dočasně práci u jiného subjektu, nicméně mzda, případně i cestovní náhrady spojené s dočasným přidělením zaměstnance mu byla zásadně vyplácena jeho stálým zaměstnavatelem. Výjimkou pak byly pouze případy, kdy došlo k uzavření dohody, ve které se zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, zavázal k tomu, že bude hradit dočasně přidělenému zaměstnanci hradit určitou část jeho mzdy, která byla v dohodě specifikována (Tošovský, 2011, s. 16–17).

Určitým mezníkem v právní úpravě zprostředkování práce bylo přijetí zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1.2.1991. Tento právní předpis velmi stručně upravoval i základ činnosti tzv. „zprostředkovatelů práce,“ které lze z dnešního pohledu označit za předchůdce „agentur práce“ (Tošovský, 2011, s. 17). Zákon o zaměstnanosti z roku 1991 upravoval zprostředkování práce v ustanovení § 4–9, který byl součástí Hlavy II. nazvané „zabezpečování práva na zaměstnání“ (Zákon č. 1/1991 sb., o zaměstnanosti, 1991, § 4–9).

Zákon o zaměstnanosti z roku 1991 obsahoval mimo jiné i legální definici zprostředkování zaměstnání, když v ustanovení § 4 odst. 1 stanovil, že „zprostředkováním zaměstnání se pro účely tohoto zákona rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská“ (Zákon č. 1/1991 sb., o zaměstnanosti, 1991, § 4 odst. 1).

Významnou odlišností od současné právní úpravy agenturního zaměstnávání, byl výslovný zákaz zprostředkování zaměstnání za účelem dosažení zisku, který byl upraven v ustanovení § 5 odst. 1 zákona o zaměstnanosti z roku 1991. Zákon dále stanovil, že skutečné výdaje mohou být zaměstnavateli za to, že jim byl zprostředkován zaměstnanec vybírány pouze za předpokladu, že fyzická nebo právnická osoba měla ke zprostředkování zaměstnání povolení (Zákon č. 1/1991 sb., o zaměstnanosti, 1991, § 5).

Dalším významným přelomem ve vývoji právní úpravy, který předcházela vlastnímu zakotvení agenturního zaměstnávání do českého práva, byla novela zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, která jej doplňovala a měnila v roce 1994. Jednalo se konkrétně o zákon č. 74/1994 Sb., která reagovala především na rozsáhlé ekonomické změny po roce 1989, se kterými souvisely i změny pracovněprávního charakteru, neboť nově bylo nutné při uzavírání pracovněprávních vztahů v některých odvětvích zohledňovat i sezónní výkyvy v poptávce po zboží či službách podniku. Pokud se týká přímo právní úpravy zprostředkování zaměstnání, novela především vyškrtla ze zákoníku práce tu část ustanovení § 38 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, která poukazovala na fakt, že dočasné přidělení zaměstnance musí být realizováno „*v zájmu společensky účelné spolupráce organizací.*“ S ohledem na to, že se jednalo o novelu rozsáhlou, byla také úprava z původního ustanovení § 38 odst. 5 zákoníku práce přesunuta do § 38 odst. 4 zákoníku práce (Pichrt, 2013, s. 16-17).

Vedle toho novela provedená zákonem č. 74/1994 Sb., přinesla i některé terminologické změny, které se do určité míry dotkly i problematiky zprostředkování zaměstnání. Jednalo se zejména o to, že původně v zákoníku práce používaný pojem „pracovník“ byl novelou nahrazen pojmem „zaměstnanec“ a naopak pojem „organizace“ byl nahrazen pojmem „zaměstnavatel“ (Pichrt, 2013, s. 16–17).

V návaznosti na poměrně rozsáhlou novelu zákoníku práce, kterou přinesl zákon č. 74/1994 Sb., a která v souvislosti s dočasným přidělením zaměstnance výslovně stanovila, že „*vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance*“ (Zákon č. 74/1994 sb., kterým se mění zákoník práce, 1994, čl. 1 odst. 39), bylo pak v roce 1994 přijato rovněž nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce a některé další předpisy.

I toto nařízení vlády mělo určitý dopad na právní úpravu zprostředkování zaměstnanců, neboť například stanovilo pravidlo, že dočasně přidělenému zaměstnanci vyplácí mzdu jeho stálý zaměstnavatel, který ho dočasně přidělil k jinému zaměstnavateli, nicméně zároveň nařízení zakotvovalo pravidlo, že zaměstnavatel, který svého zaměstnance dočasně přidělil k jinému zaměstnavateli, je oprávněn požadovat po takovém zaměstnavateli, náhradu části mzdy, kterou zaměstnanci poskytuje. Rovněž bylo možné, aby si zaměstnavatelé mezi sebou sjednali i úhradu cestovních nákladů

zaměstnance, které byly spojeny s výkonem práce pro zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělený (Pichrt, 2013, s. 17).

Převratnou změnou v oblasti právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR, pak bylo přijetí zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, který od 1. 10. 2004 nahradil předcházející zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. Zásadní změnou, kterou tento zákon přinesl, byl již samotný fakt, že vůbec poprvé výslovně upravil pojem agenturní zaměstnávání, pro který je charakteristický vztah mezi třemi subjekty (tzv. trojstranný pracovněprávní vztah), a to mezi zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem (Neščáková, 2013, s. 119).

V zákoně o zaměstnanosti z roku 2004 se druhá část, která zahrnuje ustanovení § 14 – 66 označuje jako „zprostředkování zaměstnání.“ Zákon tento pojem v ustanovení § 14 odst. 1 rovněž již od 1.10. 2004 jasně vymezoval, když stanovil, že *„zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, 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 a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 14 odst. 1).

Vlastní zprostředkování zaměstnání agenturami práce včetně samotného pojmu agentura práce je ovšem upraveno pouze v ustanoveních § 58 - § 66, kde byly upraveny jak otázky oprávnění agentur, tak otázky povinností, mezi nimiž stojí za zmínku např. povinnost statistických hlášení, upraveno zde bylo rovněž vydávání povolení pro agentury práce, náležitosti žádostí o povolení stejně jako náležitosti vlastního povolení. Upraven zde byl také zánik povolení, zmocnění pro vládu, které umožňovalo vládě vymezit práce, které agentury nemohli zprostředkovávat a samozřejmě byla zákonem o zaměstnanosti řešena také otázka evidence agentur práce. Poslední ustanovení, které předpis k 1.10.2004 obsahoval, bylo ustanovení upravující *„Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu“* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 58 – 66).

K 1.10.2004 tedy došlo v právní úpravě nejen ke změnám terminologickým, kdy byl vůbec poprvé použit v právním předpisy pojem „agentura práce,“ ale i k celé řadě změn obsahových. Předně vlastně došlo vlastně k legalizaci přidělení zaměstnance za odměnu k jinému zaměstnavateli. Vedle toho bylo pro účely výkonu činnosti agentury práce nutné získat povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato skutečnost měla zásadní význam proto, že zatímco dříve instituce, které nově zákon řadil pod pojem agentury práce, působily ve své podstatě na hraně zákona, nově bylo nutné, aby měly povolení, čímž se tato činnost stala více regulovanou (bylo nutné splnit určité podmínky, aby povolení bylo vydáno) a stát navíc získal přehled o existujících agenturách práce na trhu, což dříve neměl (Tošovský, 2011, s. 19).

Za zmínku pak také stojí, že zákon o zaměstnanosti nově počítal pouze s činností agentury práce a přidělování zaměstnanců za úplatu, nepočítal s tím, že by v některých případech mohlo docházet k přidělování zaměstnanců v té formě, v jaké jej zakotvovala dřívější právní úprava, tedy za původním účelem, čímž i pro zaměstnavatele, kteří třeba přidělovali občas dočasně nějakého zaměstnance bez úplaty za účelem určité formy výpomoci jinému subjektu, se museli stát vlastně agenturou práce a získat potřebné povolení (Tošovský, 2011, s. 19).

Významnou novinkou, kterou zákon o zaměstnanosti přinesl, byl rovněž požadavek na odbornou způsobilost fyzických osob, které žádali o povolení pro činnost agentury práce. Odborná způsobilost byla koncipována tak, že požadovala určitou úroveň vzdělání a rovněž praxe v oboru, tj. například u vysokoškolsky vzdělaných osob byla nutná praxe v oboru zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, ve kterém měla daná osoba zaměstnání zprostředkovávat v délce nejméně dvou let, u středoškolsky vzdělaných osob či osob s vyšším odborným vzděláním byla nutná praxe v délce alespoň pěti let, fyzické osoby s nižším vzděláním nemohli takové povolení získat (Tošovský, 2011, s. 20).

Dalším omezením pro činnost agentur práce byla skutečnost, že zákon o zaměstnanosti neumožňoval, aby byli přidělováni zaměstnanci pracující na dohodu o provedení práce (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 60).

Vedle vlastní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti, byly v souvislosti s přijetím tohoto zákona určité změny promítnuty i do tehdejšího zákoníku práce z roku 1965. Nelze totiž opomenout, že zákon o zaměstnanosti z roku 2004 nejprve ještě novelizoval zákoník práce z roku 1965, který byl účinný do konce roku 2006, k 1.1.2007 vstoupil v účinnost v současnosti platný a účinný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Neščáková, 2013, s. 119).

V zákoníku práce z roku 1965 se nová úprava vztahovala především na ustanovení § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, které bylo zrušeno a do zákoníku práce bylo naopak zařazeno nov ustanovení § 38a a § 38b, které se zaměřovaly přímo na agenturní zaměstnávání (Tošovský, 2011, s. 21).

Ustanovení § 38a zákoníku práce z roku 1965 především upravovalo povinnost dočasného přidělení zaměstnance k jinému uživateli dojednat se zaměstnancem písemně v rámci pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Písemnou formu musela mít také dohoda mezi agenturou práce a uživatelem. Dohoda agentury práce s uživatelem, tedy s tím pro koho zaměstnanec reálně pracoval, musela podle zmíněného ustanovení obsahovat některé náležitosti, mezi které patří zejména: identifikační údaje týkající se zaměstnance (jméno, datum narození apod.), druh práce, který má zaměstnanec vykonávat, doba na níž byl zaměstnanec k uživateli přidělen, míst výkonu a den nástupu do práce, údaje o pracovních a mzdových podmínkách u uživatele, číslo povolení ke zprostředkování práce a datum, kdy bylo vydáno a rovněž *„podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno; sjednání podmínek pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno pouze ve prospěch uživatele, je neplatné“* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 38a).

Z následujícího ustanovení § 38b zákoníku práce z roku 1965 pak vyplývaly zejména povinnosti pro uživatele. Uživatel na základě smlouvy uzavřené s agenturou práce sice zaměstnance mohl úkolovat a řídit, ale měl také povinnost například zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve vztahu k zaměstnanci, měl povinnost zajišťovat příznivé pracovní podmínky stejně jako celou řadu dalších povinností. Ustanovení dále upravovalo například pravidlo, že zaměstnanec může být agenturou

práce k uživateli přidělen jen na základě písemného pokynu, u kterého bylo také v ustanovení specifikováno, co musí obsahovat. Upraveny zde byly rovněž otázky skončení dočasného přidělení zaměstnance a další souvislosti, které se problematiky týkaly (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 38b).

Výše nastíněná právní úprava pak byla účinná do konce roku 2006, do 1.1.2007 totiž nabyl účinnosti současný zákoník práce (262/2006 Sb.), který právní úpravu opět do určité míry měnil (Neščáková, 2013, s. 119). Současný zákoník práce upravil otázky agenturního zaměstnávání v hlavě třinácté, a o konkrétně v ustanovení § 308 a § 309, vedle toho také v ustanovení § 2 odst. 5, kde zákoník práce výslovně uvádí, že závislou prací se rozumí právě i dočasné přidělení zaměstnance k uživateli, které zprostředkovává agentura práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006, § 2 odst. 5).

Úprava v obsažená v ustanovení § 308 a § 309 současného zákoníku práce se zaměřuje především na vztah mezi agenturou práce a zaměstnavatelem, ale i na vztah mezi agenturou práce a uživatelem. V ustanovení § 308 zákoníku práce jsou upraveny náležitosti dohody o dočasném přidělení, v § 309 bylo pak upraveno samotné dočasné přidělení zaměstnance a jeho průběh. Novinkou, kterou zákoník práce od 1.1.2007 přinesl, byla především úprava ochrany majetku uživatele, kde zákoník práce nově stanoví, že pokud dochází mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem k přijetí opatření, která zaručují vyšší míru ochrany majetku uživatele, je zákoníkem práce zakázáno, aby taková opatření byla méně výhodná než je tomu dle ustanovení § 252 - § 256, ve kterých je upravena otázka odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách ze strany zaměstnance vůči zaměstnavateli a odpovědnost za ztrátu předmětů, které byli zaměstnanci svěřeny (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006, § 309 odst. 7).

Další významnou novelou, která novelizovala zákon o zaměstnanosti, a která měnila úpravu agenturního zaměstnávání, byla novela č. 382/2008 Sb., na kterou navázalo nařízení vlády č. 64/2009 Sb., které především omezilo možnost agentur práce zaměstnávat cizince. Z uvedených novelizací plynul zejména fakt, že agentury práce nově nemohly zprostředkovávat uživatelům za účelem výkonu práce cizince, pokud se jednalo o pracovní pozice, kde postačoval nižší stupeň vzdělávání, případně se jednalo o

práce, které byli uvedeny v příloze ke zmíněnému nařízení vlády (Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., 2009).

Pro fyzické osoby provozující agentury práce došlo k poměrně důležité změně v tom, že nově nebylo nutné, aby fyzická osoba, která zprostředkovává práci jiným osobám, dosáhla věku 23 let, let dostačující byl věk 18 let. Nezbytné však bylo také splnit podmínku bezúhonnosti, způsobilosti k právním úkonům (dnešní terminologií svéprávnosti) a bydliště na území České republiky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009).

V roce 2011 pak byla přijata další novela, která uplatňovala výše uvedené pravidlo i na cizince, jimž byla udělena modrá karta. Vedle toho tato novela zavádí povinnost agentur práce pojistit se proti úpadku svému stejně jako proti úpadku uživatele. Cílem této změny bylo především zvýšit právní jistotu zaměstnanců agentur práce a přijetí změny patrně významným způsobem souviselo i s hospodářskou krizí, se kterou se Česká republika v době přijetí novely potýkala (Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV, 2010).

Další novela pak vstoupila v účinnost v roce 2012. Jednalo se o zákon č. 367/2011, který vstoupil v činnost k 1.12.2012, přičemž měnila jak zákon o zaměstnanosti, tak i zákoník práce. Podstata novely spočívala v tom, že nově nebylo možné přidělovat k uživateli zaměstnance, jemuž bylo vydáno povolení k zaměstnání, tj. zaměstnance pocházejícího z některého ze třetích států mimo EU stejně jako nebylo možné přidělovat k uživateli zaměstnance se zdravotním postižením. Další změnou byla zcela nová právní úprava tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání a jeho obsahových náležitostí (Červinka, 2012, s. 214).

Další podstatnou změnu v právní úpravě agenturního zaměstnávání přinesla pak novela zákona o zaměstnanosti z roku 2015. Tato novela především opětovně umožnila přidělování zdravotně postižených zaměstnanců k uživatelům. Jinak řečeno, byl zrušen zákaz agenturního zaměstnávání zdravotně postižených, který de facto zavedla výše zmíněná novela z roku 2012 (Hubička, 2015).

K novelizaci právní úpravy agenturního zaměstnávání došlo rovněž v roce 2017, kdy byl opětovně novelizován zákon o zaměstnanosti, a to prostřednictvím zákona č. 206/2017 Sb., který nabyl účinnosti k 29. červenci 2017. Uvedená novela měnila ve vztahu k agenturám práce zejména zakotvovala povinnost agentury práce složit při žádosti o povolení Úřadu práce kauci, jejíž výše činí půl milionu korun. Cílem tohoto opatření bylo primárně zamezit jednomu podnikateli v tom, aby zakládal větší množství agentur práce. Agentury práce, které existovaly již před přijetím novely, měly pak povinnost uvedenou kauci uhradit do tří měsíců ode dne účinnosti novely (Vojíková, 2017).

2 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ – ZÁKLADNÍ POJMY

Jak bylo do jisté míry patrné již s předcházející kapitoly, s otázkou agenturního zaměstnávání se pojí celá řada termínů, které je zapotřebí vymezit. Jedná se zejména o termíny jako je agentura práce, agenturní zaměstnávání, Švarcsystém nebo nelegální zaměstnávání. V následujícím

2.1 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání je v českém právním řádu vymezováno především v ustanovení § 307a zákoníku práce, kde je stanoveno, že agenturním zaměstnáváním se rozumí i případ, kdy agentura *„dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce 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“* (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006, § 307a).

2.2 AGENTURA PRÁCE

Termín agentura práce je vymezen v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako *„právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání“* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 14 odst. 3 písm. b). Podobnou definici poskytuje také právníkový slovník, ze kterého plyne, že *„agentura práce je fyzická nebo právnícká osoba, která na základě povolení vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí zprostředkovává práci formou vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a dále zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele v rámci dočasného přidělení“* (Hendrych, 2009, s. 37).

Český zákoník práce však rozhodně není jediným relevantním dokumentem, který agenturní zaměstnávání vymezuje, neboť na mezinárodní úrovni je tento pojem

definován kupříkladu v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, jíž je Česká republika signatářem. Zde je agenturní zaměstnávání vymezeno jako „*jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce*“ (Sdělení MZV č. 38/2003 Sb., m. s., 2003, čl. 1 odst. 1).

Jedná se konkrétně například o služby, jejichž cílem je sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, kde se ovšem agentura práce nestává stranou pracovního poměru, který by zde může vzniknout. Dále se může jednat o služby, které spočívají v tom, e agentura práce sama zaměstnává pracovníky, které má v plánu poskytnout třetí straně, pro kterou mají konat práci. Možné je, aby agentura práce vykonávala jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání za předpokladu, že se jedná o služby, které byly stanoveny kompetentním orgánem, a to na podkladě konzultace „*s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání*“ (Sdělení MZV č. 38/2003 Sb., m. s., 2003, čl. 1 odst. 1).

Pro výše citovanou Úmluvu Mezinárodní organizace práce je navíc typické, že neupravuje jen samotnou problematiku agenturního zaměstnávání, ale tvoří také základní právní rámec pro přidružené činnosti, kterým se agentury práce, resp. terminologií úmluvy soukromé agentury práce, věnují (Pichrt, 2013, s. 26). Agentury práce fungují jako forma dočasného či flexibilního zaměstnání celosvětově, což potvrzuje i skutečnost, že se jim věnuje i Mezinárodní organizace práce a snaží se je alespoň do určité míry regulovat (Fu, 2016).

Podle Evangelu a Juříčky (2013, s. 10) lze pak pojem agentura práce chápat rovněž z ekonomického hlediska, podle něhož se jedná o ekonomický subjekt, který se zaměřuje na poskytování personálních služeb. Cílem agentury práce je stejně jako u každého podnikatelského subjektu dosahování zisku.

2.3 ZAMĚSTNANEC

Dalším pojmem, který je pro tuto práci stěžejní, je samotný pojem zaměstnanec. Ten je velmi jednoduše vymezen v zákoníku práce, kde je stanoveno, že „*zaměstnancem je*

fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006, § 6). Pracovněprávní teorie zaměstnance chápe rovněž jako subjekt pracovněprávního vztahu, který je v návaznosti na tuto skutečnost nadán jak právy, tak i povinnostmi, které z pracovněprávního vztahu vyplývají (Bělina, Pichrt, 2017, s. 143).

2.4 UŽIVATEL

Dalším pojmem, který je potřeba přesně vymezit, je pak pojem uživatel, který je stejně jako zaměstnanec a agentura práce účastníkem trojstranného právního vztahu, který v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání vzniká. Pojem uživatel je definován § 14 odst. 1 písm. b zákona o zaměstnanosti, ve kterém je vymezen ta, že je jím *„jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 14 odst. 1 písm. b).*

2.5 ZÁVISLÁ PRÁCE

Dalším důležitým termínem, který je žádoucí vymezit, je závislá práce, o které například Šikýř (2012, s. 22) uvádí, že je definována v ustanovení § 2 zákoníku práce, kde navíc dochází k odlišení dvou kategorií, které závislou práci charakterizují. Jedná se jednak o znaky závislé práce, ale také o její důsledky. O agenturním zaměstnávání přitom zákoník práce v ustanovení § 307a výslovně stanoví, že se jedná o závislou práci, a to navzdory skutečnosti, že některé charakteristiky, které jsou pro agenturní zaměstnávání typické, se od standardní závislé práce v pracovním poměru mírně liší (Šubrt, 2008, s. 4).

Základním definičním znakem závislé práce je skutečnost, že k jejímu výkonu dochází v rámci vztahu nadřízenosti (zaměstnavatel) a podřízenosti (zaměstnanec, tedy je zaměstnancem vykonávaná v souladu s pokyny zaměstnavatele. Zaměstnanec závislou práci koná jménem svého zaměstnavatele a povinností zaměstnance je vykonávat závislou práci osobně. (Bělina, 2015, s. 33).

Aby bylo možné hovořit o závislé práci, je nutné splnit všechny výše uvedené znaky, což jak uvádí například Šubrt (2008, s. 4-5) bývá považováno za důvod, proč je

definice závislé práce poměrně rozvláčná, což je také důvode, proč se někdy charakteristické rysy závislé práce dělí na ty, které jsou esenciální složkou této definice, a ty, které jsou spíše jen důsledkem toho, že se jedná o závislou práci. Za základní charakteristiky lze označit jednak osobní výkon práce, který je realizován za jménem a na odpovědnost zaměstnavatele. Za důsledky, které jsou se závislou prací spojeny, se pak považují zejména skutečnosti, že závislá práce je realizován jednak dle pokynů, ale také na náklady zaměstnavatele, přičemž zaměstnanci za závislou práci náleží sjednaná odměna. Závislá práce může být přitom vykonávána buď v rámci pracovní doby nebo v jinak stanoveném časovém úseku (například s termínem odevzdání) a může být realizována jak přímo na pracovišti u zaměstnavatele, tak i z jiného místa (např. práce z domova, z coworkingového centra apod.) (Šubrt, 2008, s. 5).

2.6 NELEGÁLNÍ PRÁCE

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr stejně jako agenturní zaměstnávání jsou oblasti, které jsou velmi podrobně regulovány českým právem, je vhodné vysvětlit také pojem nelegální práce, kterou se rozumí situace, kdy fyzická osoba nakoná práci pro jinou osobu (nezávisle na tom, zda fyzickou či právnickou) na základě pracovněprávního vztahu (pracovní smlouvy), případně na základě jiného smluvního typu, za předpokladu, že se nejedná o spolupracující osobu, kterou je manžel či potomek fyzické osoby, pro kterou je práce konána. Nelegální práci se rozumí rovněž situace, kdy cizí státní příslušník vykonává v ČR práci buď v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání anebo dokonce zcela bez takového povolení (pokud je od cizího státního příslušníka pro výkon práce v ČR povolení k zaměstnání vyžadováno). Nelegální práci se rozumí také práce, která je vykonávána cizincem „*v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (zelená karta) nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována*“ (Hendrych, 2009, s. 781).

2.7 ŠVARCSYSTÉM

S pojmem nelegální práce pak velmi úzce souvisí pojem Švarcsystém, který navíc může být někdy mylně směřován či zaměňován s agenturním zaměstnáváním a zprostředkováním práce. Švarcsystém je pojmenován podle podnikatele Miroslava

Švarce, který jej ve větší míře začal používat již v roce 1990 a to za účelem úspory na daních a odvodech. Podstata Švarc systému spočívá v tom, že fyzická nebo právnická osoba si na některé činnosti najímá spolupracovníky z řad osob samostatně výdělečně činných (podnikatelů), ačkoliv z podstaty věci by daná činnost měla být vykonávána v rámci pracovněprávního vztahu. Typickým znakem Švarc systému je pak také skutečnost, že ačkoliv formálně jsou lidé vykonávající určité činnosti pro toho, kdo si je najal samostatní podnikatelé, fakticky vykonávají svoji práci podle pokynů toho, kdo si je najal, čímž je zde patrný vztah nadřízenosti a podřízenosti, který je ovšem typický pro pracovněprávní vztah, nikoliv pro vztah obchodněprávní, kterým je vztah mezi dvěma podnikateli (Neščáková, Marelová, 2013, 55).

Výše uvedený vztah lze tak označit vlastně za vztah mezi „*kvazipodnikatelem*“, který reálně koná závislou práci pro jinou fyzickou či právnickou osobu, kterou lze tak označit jako „*kvazizaměstnavatele*“ (Grus, 2005, s. 18). Takový vztah je přitom možné označit za nelegální práci, neboť se jedná o obcházení zákona.

3 ČESKÁ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Právní úprava agenturního zaměstnávání je obsažena především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Obecně lze k právní úpravě agenturního zaměstnávání v České republice uvést několik základních skutečností. Předně lze říci, že se jedná o specifický právní institut, který je na trhu práce v České republice určitou alternativou k pracovnímu poměru, popř. i k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr (Tošovský, 2011, s. 29).

Vedle toho se agenturní zaměstnávání řadí mezi tzv. prekérní (Šubrt, 2008, s. 3), resp. nestandardní formu zaměstnávání, pro kterou je typická nižší míra stability a zároveň vyšší míra flexibility ve srovnání s tradičním pracovním poměrem, který upravuje zákoník práce (Bělina, 2015, s. 748). Jak uvádí Šubrt (2008, s. 3) tato forma zaměstnání se sice vyznačuje svojí nižší mírou stability a tím i jistoty pro všechny strany, nicméně zároveň jsou si všichni tři účastníci (agentura, zaměstnanec i uživatel) tohoto faktu plně vědomi, což vede k tomu, že tuto formu zaměstnávání nelze považovat za závadnou za předpokladu, že míra nejistoty je v obecné míře i z pohledu konkrétního zaměstnance přijatelná. Tato flexibilní forma zaměstnávání je pak leckdy velmi prospěšná, neboť například napomáhá k omezování šedé ekonomiky, protože uživatel má možnost si zaměstnance dle potřeby pronajmout a následně pak pronájem také ukončit, není vázán například výpovědními důvody apod., což jsou leckdy stěžejní argumenty, které zaměstnavatelé uvádějí jako důvod, proč nenajímají zaměstnance do pracovního poměru.

3.1 AGENTURA PRÁCE

Z hlediska ekonomického se jedná vlastně o formu pronájmu pracovní síly, které jak již bylo výše zmíněno, je postaveno na trojstranném právním vztahu mezi agenturou, zaměstnancem a uživatelem. Agentura práce je přitom tím, kdo zaměstnance zaměstnává, zatímco uživatel je pouze tím, komu je zaměstnanec dočasně pronajímán, tedy nájemce pracovní síly (Šubrt, 2008, s. 2).

Z pohledu práva lze agenturu práce chápat jako specifickou kombinaci několika různých aspektů, které z agentury práce vytvářejí institut, který nelze charakterizovat

jako ryze pracovněprávní (byť systematicky se jedná o součást pracovního práva), ale přesahuje do určité míry i do oblasti obchodního a občanského práva (Pichrt, 2013, s. 14).

V návaznosti na definici pojmu agentura práce, která byla uvedena v podkapitole č. 2.2, lze konstatovat, že zákoník práce a zákon o zaměstnanosti agentura práce je v českém právním řádu chápána jako fyzická nebo právnická osoba, která se zabývá zprostředkováním zaměstnání. K této činnosti je agentura práce oprávněna na základě povolení, které uděluje Generální ředitelství Úřadu práce ČR (Bělina, Pichrt, 2017, s. 191).

Agentury práce jsou podle ustanovení § 58 zákona o zaměstnanosti oprávněny provádět jak zprostředkování zaměstnání na území ČR, tak zprostředkovávat zaměstnání z ČR směrem do zahraničí nebo naopak ze zahraničí do ČR zprostředkování zaměstnání je v současné době v souladu se zákonem o zaměstnanosti možné provádět jak bezplatně, tak i za úhradu. Platí zde ovšem omezení, že pokud je zaměstnání zprostředkováno za úhradu, nesmí být úhrada vyžadována po fyzické osobě, již má být zaměstnání zprostředkováno. Agentura také není oprávněna provádět žádné srážky ze mzdy, popř. jiné odměny, která je poskytována zaměstnanci za jeho práci (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 58).

3.2 POVOLENÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Jak již bylo výše zmíněno, agentura práce nemůže fungovat bez toho, aby měla potřebné povolení ke zprostředkování zaměstnání. O takové povolení má možnost požádat jak fyzická, tak právnická osoba. podmínky, které je třeba splnit, aby mohlo být povolení uděleno a náležitosti žádosti o povolení jsou upraveny v ustanovení § 60 - § 61 zákona o zaměstnanosti (Bělina, Pichrt, 2017, s. 191). Povolení se vydává nejprve na dobu tří let, až v případě opakované žádosti o povolení, které je vyhověno je možné jej vydat na dobu neurčitou (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017). Žádost o povolení je možné podat buď přímo na generálním ředitelství úřadu práce nebo na příslušných kontaktních místech, kterými jsou obecní živnostenské úřady, které určuje zvláštní právní předpis (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 60 odst. 12).

Základní podmínkou pro udělení povolení je v případě fyzické osoby dosažení věku 18 let, dále „*plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a podmínkou je také skutečnost že fyzická osoba v posledních třech letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017).

V případě, že má být povolení uděleno právnické osobě, musí tato splnit podmínku bezúhonnosti, zároveň je nutné ustanovit odpovědného zástupce, kterým je fyzická osoba, která splňuje výše uvedené požadavky na fyzickou osobu žádající o povolení ke zprostředkování. Každá fyzická osoba může být odpovědným zástupcem jen u jedné agentury práce, přičemž funkci odpovědného zástupce je nutné vykonávat v pracovním poměru ve vztahu k agentuře práce, přičemž pracovní úvazek musí být sjednán nejméně na 20 hodin týdně (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 60).

Každý žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání pak musí splnit další podmínku, kterou je získání souhlasu od Ministerstva vnitra., které na žádost Generálního ředitelství Úřadu práce zpracovává u každého žadatele závazné stanovisko, kterým souhlas s udělením povolení buď dá nebo nedá (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 60a). Ministerstvo vnitra při přípravě závazného stanoviska zohledňuje pouze hledisko veřejného pořádku (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017).

Další podmínkou, která může být v praxi zejména po ekonomické stránce poměrně zatěžující, je povinnost složit kauci ve výši 500 000 Kč, která se skládá na výzvu Úřadu práce na jeho zvláštní účet vedený pro tyto účely. Kauce se skládá až tehdy, pokud žadatel splní všechny ostatní podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, nicméně je potřeba ji složit naráz, tj. jednorázově zaslat celých 500 000 Kč, není možné částku skládat po částech (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017).

Fyzická nebo právnická osoba, která se chce v současné době stát agenturou práce, musí vedle výše uvedeného povolení splnit i další podmínky, které jsou vymezeny v zákoně o zaměstnanosti (Bělina, Pichrt, 2017, s. 191). Jedná se například o povinnost uzavřít pojištění pro případ úpadku agentury práce, která je zakotvena v ustanovení §

58a zákona o zaměstnanosti. Na základě skutečnosti, že agentura má uzavřené pojištění dle tohoto ustanovení, vzniká totiž dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění z pojištění pro případ, že by mu agentura práce v důsledku svého úplatku nevyplatila jeho mzdu, která zaměstnanci na základě smlouvy náleží (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 58a).

Další podmínkou, kterou musí každá agentura práce splnit, je povinnost vést evidenci a související povinnost statistického hlášení týkající se vybraných údajů podle ustanovení § 59 zákona o zaměstnanosti. Evidenční povinnost agentury práce se vztahuje jednak na počet volných míst, na něž je požadováno zprostředkování zaměstnání, dále na fyzické osoby, které jsou agenturou umístovány k uživatelům a konečně také na zaměstnance agentury práce, kterým agentura práce zprostředkovává zaměstnání (Neščáková, 2012, s. 227).

Dále mají agentury práce každoročně povinnost podávat generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR hlášení o následujících údajích ve vztahu k předcházejícímu kalendářnímu roku: informace o počtu míst, na něž bylo požadováno zprostředkování zaměstnávání, počtu fyzických osob, které se agentuře práce podařilo umístit, je třeba také uvést, kolik z těchto umístěných osob bylo umístěno v souladu s dohodou s Úřadem práce a dále je nutné evidovat a hlásit počet zaměstnanců agentury práce, kteří byli za poslední rok dočasně umístěni k uživatelům, přičemž je třeba odděleně evidovat zaměstnance z ČR, zaměstnance z členských zemí EU, počet zaměstnanců z ostatních zemí Evropského hospodářského prostoru a zároveň ze Švýcarska a zaměstnance ze třetích zemí (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004, § 59).

3.3 FORMY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zákon o zaměstnanosti upravuje možné formy zprostředkování zaměstnání v ustanovení § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kde jsou uvedeny tři různé formy zprostředkování zaměstnání, a to jednak vyhledávání zaměstnání, které může být prováděno buď pro fyzickou osobu, která je uchazečem o zaměstnání, nebo naopak pro zaměstnavatele, který poptává pracovní sílu. Další formou zprostředkování zaměstnání je pak případ, kdy agentura práce sama zaměstná fyzickou osobu (zaměstnance) a to za účelem dočasného zprostředkování této fyzické osoby jiným uživatelem, který těmto

zaměstnancům agentury práce přiděluje práci, uděluje pokyny a dohlíží na její výkon. Třetí formou zprostředkování zaměstnání, kterou české právo upravuje, je poskytování poradenství a informací ohledně pracovních příležitostí. Jiná forma zprostředkování zaměstnání, než výše uvedené není dle českého práva možná (Vybíhal, 2017, s. 73).

3.4 PROFESNÍ ORGANIZACE AGENTUR PRÁCE

V České republice existuje i řada profesních organizací, které sdružují agentury práce. Mezi nejvýznamnější patří zejména Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále také jen jako „APPS“) a Asociace pracovních agentur (dále také jen jako „APA“).

Asociace poskytovatelů personálních služeb sdružuje jak agentury práce, tak i jiné subjekty, které se snaží v České republice vytvářet co nejlepší podmínky za účelem úspěšného rozvoje stabilního trhu pracovních sil, tedy rovněž dalších subjektů, které poskytují zejména personální služby. Členem APPS může být pouze právnická osoba, nikoliv osoba fyzická. Výjimkou z tohoto pravidla jsou čestní členové, kterými mohou být i fyzické osoby, které jsou významnými odborníky v dané oblasti, a to za předpokladu, že je přijat 100 % hlasů všech členů APPS. APPS je pro své členy užitečná zejména tím, že jim poskytuje početné odborné materiály a informace, pořádá pro ně nejrůznější odborné konference a další akce. Za účelem dosažení cílů, které si asociace stanovila, má organizace své Stanovy, které její členové mají povinnost dodržovat, vedle toho byl přijat rovněž Etický kodex APPS stejně jako doporučení nazvané „Zlaté standardy poskytovatelů služeb APPS.“ Podmínkou pro přijetí do APPS je získání povolení ke zprostředkování zaměstnání a rovněž přistoupení ke stanovám organizace (APPS, 2018).

Asociace pracovních agentur je pak nezisková a nepolitická profesní organizace, která sdružuje agentury práce, a to převážně ty, které se specializují na poskytování dočasné pracovní výpomoci. APA se zaměřuje na vyčištění trhu od nelegálních „*pseudoagentur práce*“, snaží se také poukázat na to, jak je důležité při výkonu činnosti agentury práce dodržovat veškerou legislativu. Za tímto účelem APA rovněž nabízí pomoc a či konzultaci týkající se předpisů jako je zákoník práce či zákon o zaměstnanosti. Stejně jako APPS má i APA své stanovy, ke kterým jejich členové

přístupují, svůj etický kodex a podmínkou přijetí do APA je získání povolení ke zprostředkování zaměstnání (APA, 2016).

3.5 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY ZAMĚSTNANEC – AGENTURA – UŽIVATEL

Základem každého pracovněprávního vztahu, který je postaven na agenturním zaměstnávání, je trojstranný, jsou zde tedy tři hlavní subjekty, jimiž je zaměstnanec, agentura práce a uživatel (Neščáková, 2013, s. 119). Trojstranným vztahem se však rozhodně nerozumí trojstranná dohoda (smlouva) mezi všemi subjekty, ale jedná se o kombinaci celkem tří smluvních vztahů, kde část je charakteru pracovněprávního, část spíše obchodněprávního (Šubrt, 2008, s. 24).

Stěžejním subjektem je zde jednoznačně agentura práce, která má se svým zaměstnancem uzavřenou buď pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (agenturní zaměstnávání není možné řešit prostřednictvím dohody o provedení práce). S uživatelem, ke kterému agentura přiděluje svého zaměstnance, je pak uzavřena obchodní smlouva o dočasném přidělení zaměstnance. Po uzavření takové smlouvy je pak zaměstnanci agentury práce písemným pokynem sděleno, že je přidělen za účelem práce k uživateli a má tudíž konat práci u uživatele a dle jeho pokynů. Zde je nutné zdůraznit, že přímo mezi uživatelem a zaměstnancem, který u něj koná práci, neexistuje žádný smluvní vztah (Pichrt, 2013, s. 76).

Do pracovněprávního vztahu zasahují i další ustanovení právních předpisů, za zmínku zde stojí zejména ustanovení § 307b zákoníku práce, které přinesla novela z roku 2017. Z uvedeného ustanovení plyne například společná povinnost pro agenturu práce a uživatele, kteří mají ve vztahu k zaměstnanci zajistit, aby nedošlo k dočasnému přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, u kterého má zaměstnanec zároveň hlavní pracovní poměr. Stejně tak mají uživatel společně s agenturou práce zajistit, aby k uživateli nebyl přidělen takový zaměstnanec, který u něj ve stejném kalendářním měsíci konal nebo ještě koná práci na základě přidělení jinou agenturou (tj. lze jej každý měsíc přidělit k jednomu uživateli jen jednou agenturou). *„Je zde také nové pravidlo, podle kterého agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně*

zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal a koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce“
(Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODIKA A CÍLE VÝZKUMU

Metodika a cíle výzkumu tvoří úvod ke zpracování praktické části práce. Kapitola je rozdělena na dvě podkapitoly, první se zaměřuje na formulaci cíle výzkumu a navazujících dílčích cílů, druhá pak pojednává o vlastním metodickém postupu výzkumu.

4.1 Cíle výzkumu

Cílem bakalářské práce je rozbor problému agenturního zaměstnávání v ČR, popis procesu získání povolení ke zprostředkování. Rozbor pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci, agenturou a uživateli. Analýza agenturního zaměstnávání očima zaměstnance agentury a uživatele v praxi. Výhody a nevýhody pro konkrétní účastníky. Problém zastřené zprostředkování zaměstnání a jeho dopady na legální agentury práce. V návaznosti na něj byly stanoveny cíle výzkumu.

Hlavním cílem výzkumu, který je realizován v této bakalářské práci je zjistit, jakým způsobem nahlíží na současnou právní úpravu agentur práce zaměstnanci agentury práce i agentury práce samotné a zjistit, jakou mají agentury práce zpětnou vazbu od uživatelů. V návaznosti na hlavní cíl výzkumu byly následně formulovány také dílčí cíle, které jsou následující:

Dílčí cíl 1: Zjistit do jaké míry je pro agentury práce obtížné plnit povinnosti, které jim ukládá současná legislativa a jaké jsou nejvýznamnější problémy legislativy, které agenturám práce znesnadňují fungování.

Dílčí cíl 2: Zjistit, o jakých problémech a omezeních se agentury práce nejčastěji dozívají od uživatelů při spolupráci.

Dílčí cíl 3: Zjistit, jaké mají zaměstnanci agentur práce znalosti o legislativě, která upravuje jejich postavení ve vztahu k agentuře práce a k uživateli, a jak na aktuální právní úpravu nahlíží.

4.2 Metodika výzkumu

Za účelem realizace vlastního výzkumu byla zvolena kombinace kvantitativní a kvalitativní výzkumné strategie. Kvantitativní strategie má formu dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zaměstnance agentur práce a jejich znalost aktuální legislativy, zkušenosti s jejím dodržováním a názor na ni. Dotazník, který byl pro zaměstnance sestaven sestává celkem ze 14 převážně uzavřených otázek. Pro uzavřené otázky je typické, že respondenti volí odpověď pouze z nabízených alternativ, nevyjadřují se k problematice vlastními slovy. Pouze tři ze 14 otázek byly koncipovány jako polootevřené, to znamená, že bylo možné zvolit některou z variant, mezi nimiž byla i varianta „jiné,“ která si vyžadovala vypsání vlastního názoru či vlastní informace od respondenta (Průcha, 2014, s. 115). Dotazník, který byl zaměstnancům agentur práce distribuován, tvoří přílohu A této práce.

Dotazník byl zaměstnancům agentur práce distribuován v tištěné podobě, a to na základě dohody s několika agenturami práce na území České republiky. Cílem tohoto postupu bylo zajistit různé názory respondentů z různých agentur práce a různých částí republiky, aby bylo možné výsledky považovat za vypovídající. Poté co byly od respondentů vyplněné dotazníky vybrány, byly jednotlivé odpovědi nejprve sečteny a následně zpracovány do tabulky v MS Excel, ve kterém probíhalo rovněž statistické zpracování výsledků a tvorba grafů.

Druhou část výzkumu tvořil kvalitativní výzkum, který měl formu nestandardizovaného polostrukturovaného rozhovoru, který byl určen vedoucímu pracovníkovi vybrané agentury práce, který se měl vyjádřit k legislativě upravující agenturní zaměstnávání, otázkám jejího dodržování či nedodržování a související zátěže pro agentury práce z pohledu představitele agentury práce, který se s legislativními pravidly pravidelně setkává a musí se s nimi také nějakým způsobem vypořádat v každodenní praxi. Polostrukturovaný rozhovor sestával celkem ze 16 otázek a je přiložen v příloze B této práce.

Rozhovor byl realizován na osobní schůzce se zástupcem agentury práce, přičemž byl nahráván na diktafon a následně v rámci vyhodnocování výsledků přepsán do písemné podoby. Přepis rozhovoru byl následně vytištěn a vyhodnocován

prostřednictvím metody otevřeného kódování, což je metoda, která spočívá v rozdělení textu na jednotky (kódy) a jejich následné seskupování do kategorií, které byly koncipovány na podkladě stanovených cílů výzkumu. Tento proces pak představuje výsledky v podobě jejich kategorií, ale i vlastností a dimenzí těchto kategorií, čímž poskytuje širší souvislosti problematiky než výzkum kvantitativní (Gulová, 2013, s. 50).

Na základě obou vyhodnocených výzkumných nástrojů pak byla zpracována praktická část bakalářské práce.

5 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ V PRAXI ZAMĚSTNANCE

Dotazníkové šetření zaměřené na zprostředkování zaměstnání z hlediska zaměstnanců sestávalo celkem ze 14 otázek, z nichž 3 otázky byly zaměřeny na sociodemografická data o respondentech) a zbývajících 11 otázek se zaměřovalo na znalosti respondentů týkající se legislativy upravující agenturní zaměstnávání, pohled na ni stejně jako na problémy, se kterými se respondenti v praxi setkávají.

5.1 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Na úvod pojednání o charakteristice výzkumného souboru je třeba uvést, že výzkumný soubor celkově sestával ze 50 respondentů, přičemž celkem bylo osloveno 65 respondentů. To znamená, že návratnost dotazníku byla 77 %, což lze označit za poměrně vysokou návratnost dotazníků. Žádný z dotazníků pak při vyhodnocení již nebylo potřeba vyřadit, tudíž pro účely dalšího vyhodnocení odpovídá počet 43 respondentů 100 % výzkumného souboru. Za účelem charakteristiky výzkumného souboru byla zjišťována následující data. Pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.

Z hlediska pohlaví ve výzkumném souboru převažovaly muži, kteří tvořili 70 % (35) respondentů, zatímco ženy jen 30 % (15) respondentů. Z hlediska věkového rozložení se jednalo převážně mladšího a středního věku. Nejpočetnější kategorií byli respondenti ve věku 26 – 35 let, kteří tvořili 36 % (18) respondentů. Další početnou skupinu tvořili respondenti ve věku 36-45 let, těch bylo ve výzkumném souboru 28 % (14). Poměrně početná byla rovněž skupina respondentů ve věku 46 – 50 let, kteří tvořili 20 % (10) výzkumného souboru. Pouze 8 % (4) respondentů bylo ve věku 18-25 let a dalších 8 % (4) respondentů bylo ve věku 56 a více let. Pohlaví a věk respondentů přehledně znázorňuje následující tabulka 1, ze které je zřejmý i vzájemný vztah mezi pohlavím a věkem respondentů ve výzkumném souboru.

Tabulka ,1: Pohlaví a věk respondentů

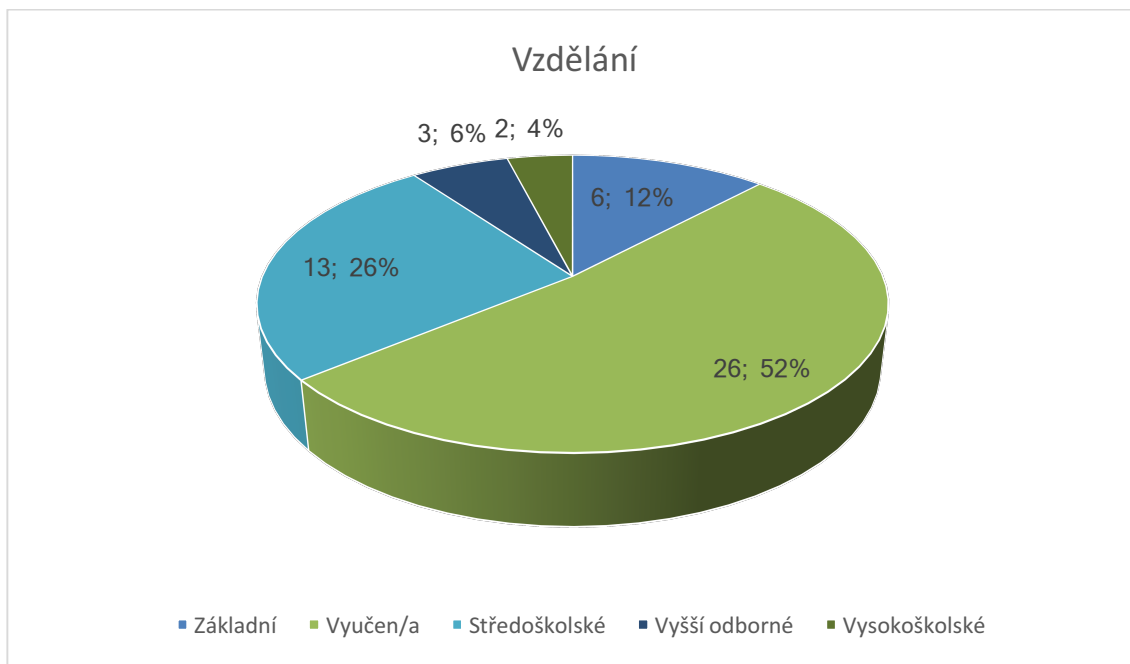
Věk	Pohlaví		Celkem
	Muž	Žena	
18–25 let	3 (6 %)	1 (2 %)	4 (8 %)
26–35 let	10 (20%)	8 (16%)	18 (36 %)
36–45 let	10 (20%)	4 (8 %)	14 (28 %)
46–55 let	8 (16 %)	2 (4%)	10 (20 %)
56 a více let	4 (8 %)	0 (%)	4 (8 %)
Celkem	35 (70 %)	15 (30 %)	50 (100 %)

Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Z tabulky 1 je zřejmé, že zatímco mezi mladšími respondenty, zejména ve věku od 26 do 35 let byl poměr mužů a žen poměrně vyrovnaný, naopak ve vyšších věkových kategoriích (56 let a více, popř. 46–55 let), převažovali jednoznačně muži.

Dále bylo zkoumáno rovněž nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Ukázalo se, že nejpočetnější skupinu respondentů tvořili vyučení, kterých bylo ve výzkumném souboru 52 % (26). Druhou nejpočetnější skupinu pak tvořili respondenti se středoškolským vzděláním, kterých bylo ve výzkumném souboru 26 % (13). Třetí nejčastěji uváděné vzdělání bylo pouze základní, kterého dosáhlo celkem 12 % (6) výzkumného souboru. Pouze 6 % (3) respondentů mělo vyšší odborné vzdělání a jen 4 % (2) respondentů dosáhla vysokoškolského vzdělání. Tato charakteristika je velmi důležitá zejména s ohledem na znalost legislativy, kterou obvykle lépe znají a orientují se v ní lidé s vyšším vzděláním, nemusí to však být bezvýjimečným pravidlem. Strukturu výzkumného souboru podle vzdělání respondentů znázorňuje také graf 1.

Graf č. 1: Vzdělání respondentů



Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Po vyhodnocení základních charakteristik výzkumného souboru, který odpovídal na dotazník zaměřený na zaměstnance agentury práce, lze přistoupit k vyhodnocení vlastních výsledků dotazníkového šetření.

5.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Při vyhodnocování dotazníkového šetření je postupováno od první otázky dotazníku až k poslední otázce, která zjišťuje vlastní názory respondenta, tj. k otázce 11. Otázky byly totiž tematicky seřazeny tak, aby na počátku dotazníkového šetření byly uvedeny spíše obecnější otázky a následně se postupovalo ke konkrétnějším problémům a souvislostem.

Otázka č. 1: Byl/a jste někdy zaměstnancem agentury práce (tj. měl/a jste uzavřenou pracovní smlouvu s či dohodu o pracovní činnosti přímo s agenturou práce), která vás pronajímala jako zaměstnance jiným firmám (uživatelům)?

Otázka zjišťovala, zda byl respondent někdy přímo zaměstnán agenturou práce (tj. neptala se na zprostředkování práce za předpokladu, že jedince agentura přímo nezaměstnávala). Na tuto otázku odpověděla většina respondentů, konkrétně 68 % (34)

respondentů, že někdy ve svém životě byli v pozici zaměstnance agentury práce. Pouze 32 % (16) respondentů uvedlo opačnou odpověď, tedy nebyly zaměstnanci agentury práce. Výsledky jsou pro přehlednost zaneseny rovněž do grafu 2.

Otázka č. 2: Využil/a jste někdy možnost zprostředkování zaměstnání agenturou práce (tj. že Vás agentura přímo nezaměstnávala, ale zprostředkovala Vám zaměstnání)?

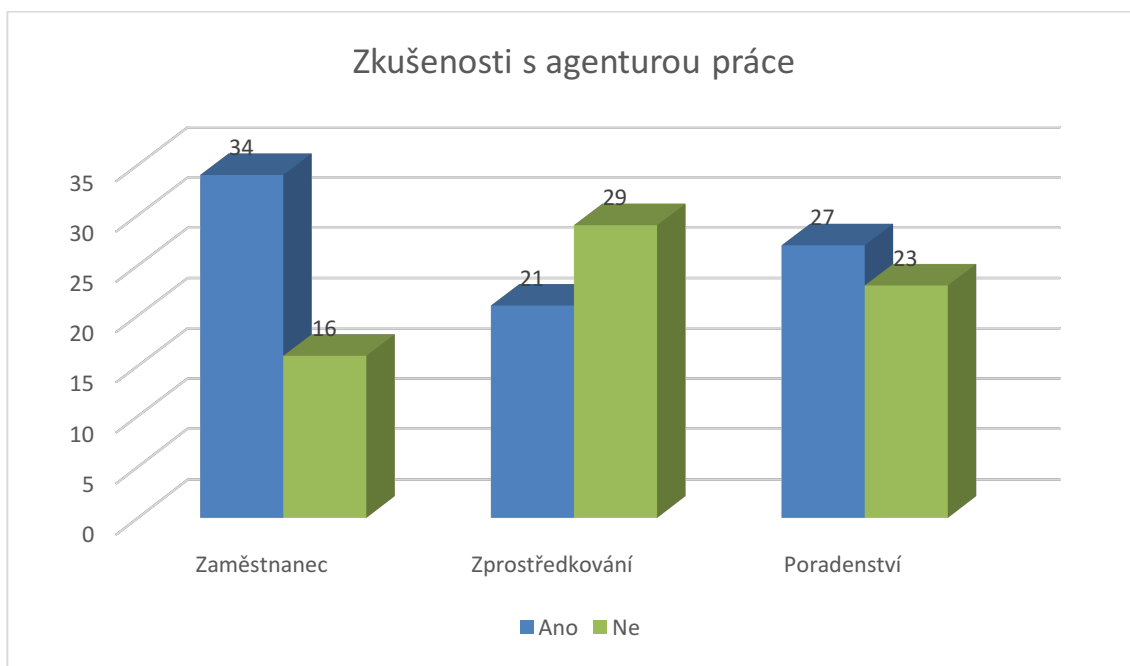
Tato otázka doplňovala předchozí otázku, když se ptala pro změnu na případy, kdy agentura jedince přímo nezaměstnávala, ale zprostředkovávala mu zaměstnání. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že 42 % (21) respondentů využilo někdy možnosti zprostředkování zaměstnání agenturou práce, zatímco 58 % (29) respondentů tuto možnost nevyužilo.

Otázka č. 3: Využil/a jste někdy poradenství v agentuře práce za účelem získání či změny zaměstnání, případně přívídělku?

Tato otázka se pak zaměřovala na zjištění, zda respondenti využili další možnou službu v oblasti zprostředkování práce, a to poradenství. Ukázalo se, že 54 % (27) respondentů poradenství někdy využilo, ovšem dalších 46 % (23) respondentů nikoliv.

Všechny tři předcházející otázky zjišťovali, jaké zkušenosti mají respondenti s agenturami práce, resp. jakou formu zprostředkování zaměstnání někdy ve svém životě využili. Výsledky odpovědí na všechny tři předchozí otázky jsou pak zaneseny do grafu č. 3, ze kterého je tak na první pohled zřejmé, že nejvíce respondenti měli zkušenost se zaměstnáváním agenturou práce, dále s poradenstvím a nejméně často se zprostředkováním zaměstnání bez toho, aby byl respondent zaměstnancem agentury práce.

Graf 2: Zkušenosti s agenturou práce



Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

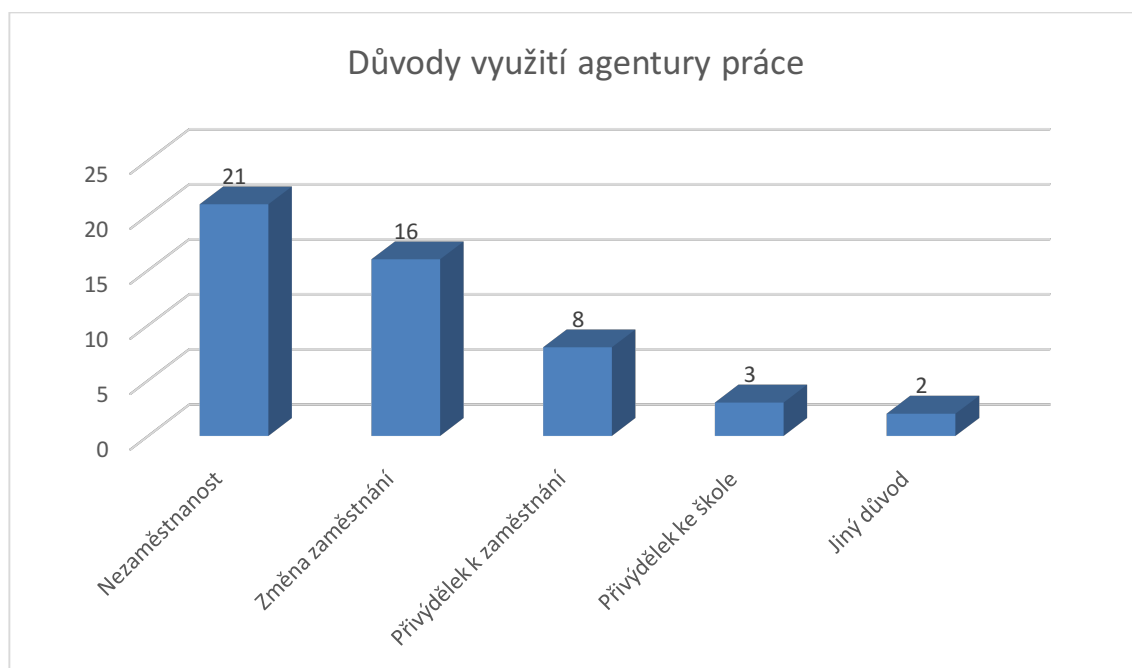
Otázka č. 4: Z jakých důvodů jste vyhledal/a služby agentury práce?

Otázka se zaměřovala na identifikaci důvodů, které respondenty vedli k tomu, že vyhledali služby agentury práce. S ohledem na skutečnost, že je poměrně běžné, že jakékoliv rozhodnutí člověka, a to včetně rozhodnutí o využití služeb agentury práce má více různých důvodů, mohli respondenti u této otázky volit i více variant odpovědí. Ukázalo se však, že respondenti se zřejmě rozhodli zvolit jen ten nejdůležitější důvod, protože žádný respondent nevyplnil více než jednu variantu odpovědi.

Z výsledků pak vyplývá, že nejčastějším důvodem pro vyhledávání služeb agentury práce je nezaměstnanost a s ní spojené hledání zaměstnání, což je varianta, kterou volilo 42 % (21) respondentů. Dalším velmi častým důvodem, proč respondenti využili služeb agentury práce je skutečnost, že chtěli změnit zaměstnání (ale v daný moment byli ještě zaměstnání v původním zaměstnání. Tuto variantu v dotazníku zvolilo 32 % (16) respondentů. Již méně častou, ale stále poměrně frekventovanou odpovědí pak byla odpověď byla odpověď, že respondenti hledali přivýdělek (brigádu) ke svému hlavnímu zaměstnání. Tento důvod přivedl respondenty k využití služeb agentury práce v 16 % (8) případech. Jen 6 % (3) respondentů uvedlo jako důvod pro využití služeb agentury

práce skutečnost, že hledali přivýdělek (brigádu) při studiu (škole). 4 % (2) respondentů pak zmínila jiný důvod, přičemž tento důvod měli respondenti za úkol vypsát vlastními slovy. Jeden z respondentů tuto variantu využil kvůli poradenství, druhý pak kvůli úpravě životopisu (CV). Důvody, které přivedly respondenty k využití služeb agentury práce jsou zaneseny do grafu 3.

Graf 3: Důvody využití agentury práce

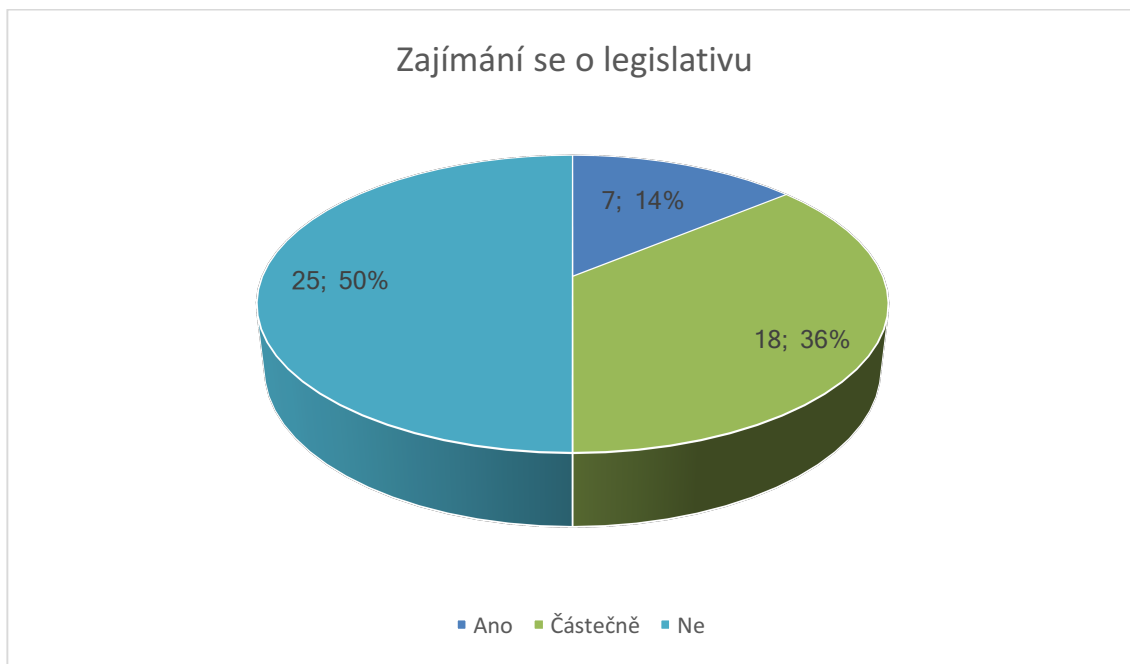


Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Otázka č. 5: Zajímal/a jste se v souvislosti s využitím agentury práce o legislativu, která tuto problematiku upravuje?

Pátá otázka pak zjišťovala, zda se respondenti zajímají o legislativu, která agentury práce upravuje. Z výsledků vyplynulo, že 50 % (25) respondentů se o legislativu týkající se agentur práce dle svých slov zajímá částečně, 36 % (18) respondentů se o ni nezajímá a pouze 14 % (7) respondentů se o ni zajímá. Toto zjištění do určité míry formuje i odpověď na následující otázku, která byla respondentům v dotazníku položena. Výsledky odpovědí na tuto otázku znázorňuje graf 4.

Graf 4: Zajímání se o legislativu



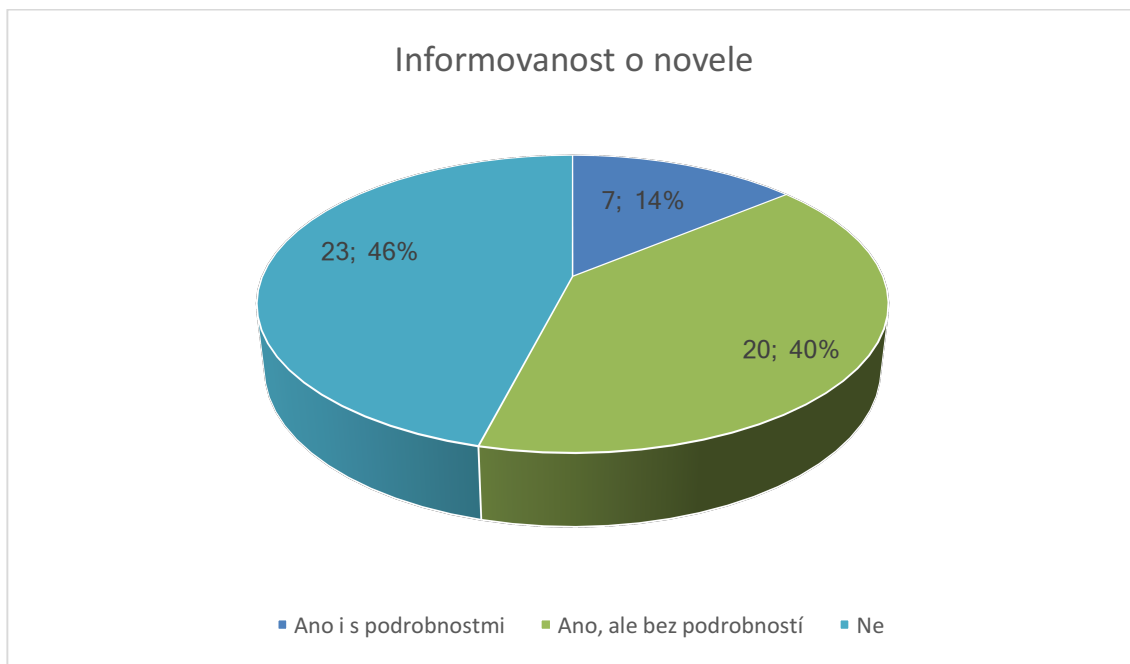
Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Otázka č. 6: Slyšel/a jste o novele týkající se agentur práce, která vstoupila v účinnost v červenci roku 2017 a přinesla řadu významných změn do úpravy agentur práce? Jedná se např. o podmínku složit kauci 500 000 Kč, zabránila tomu, aby jeden zaměstnanec mohl být k uživateli přidělen více agenturami stejně jako stanovila pravidlo, že agenturní zaměstnanci nesmí mít na stejné pozici nižší mzdu než zaměstnanec, který je přímo zaměstnancem uživatele apod.

Tato otázka zjišťovala, zda respondenti slyšeli o novele, která byla například v médiích nebo na internetu poměrně často zmiňována, což mohlo výsledek odpovědí respondentů pochopitelně ovlivnit. Z odpovědí vyplynulo, že 46 % (23) respondentů o novele neslyšelo, dalších 40 % (20) respondentů uvedlo, že o ní slyšelo, ale podrobnosti neznají a jen 14 % (7) respondentů uvedlo, že o novele slyšeli a znají podrobnosti. Výsledky odpovědí na tuto otázku představuje graf č. 5.

Z odpovědí na dvě předcházející otázky je zřejmé, že jedinců, kteří legislativu vyloženě sledují a znají je ve výzkumném souboru poměrně málo, nicméně poměrně početná skupina o ní má alespoň nějaké základní či částečné informace.

Graf 5: Informovanost o novele

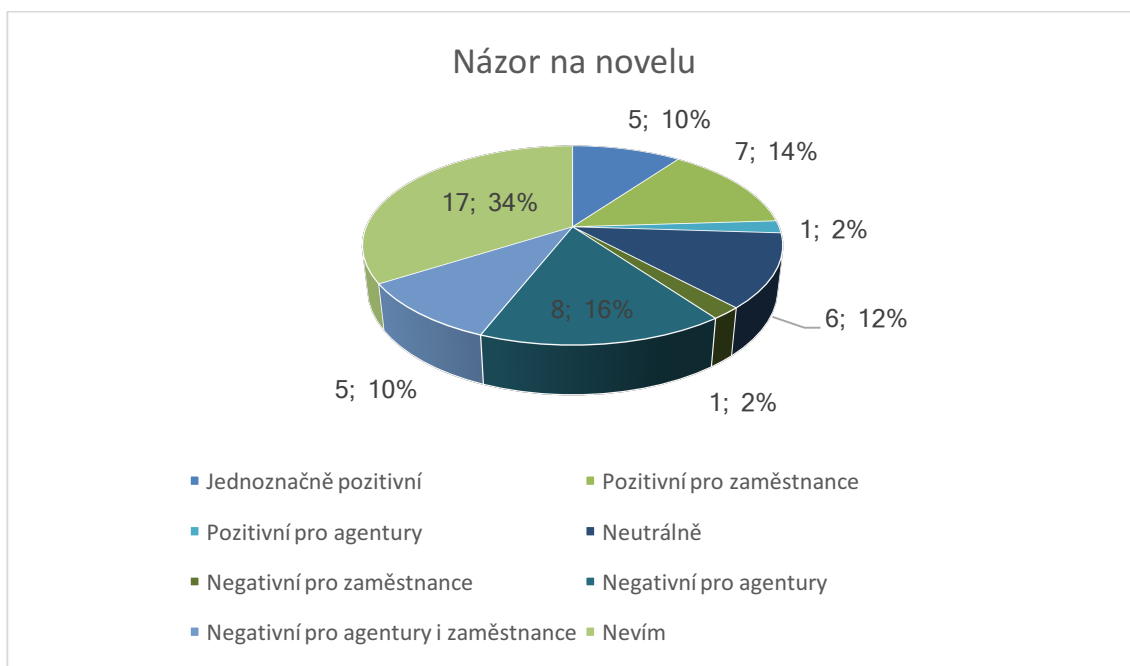


Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Otázka č. 7: Jak na výše popsanou novelu zákona nahlížíte?

Otázka zjišťovala názor respondentů (zaměstnanců agentur práce) na novelu zákona o zaměstnanosti. Bylo přitom nutné přihlídnout k tomu, že řada respondentů o ní buď neslyšela nebo neznala podrobnosti, jak vyplynulo z předcházející otázky. S tím také koresponduje skutečnost, že nejpočetnější odpověď na tuto otázku, kterou uvedlo 34 % (17) respondentů zněla nevím, neslyšel jsem o ní. Dalších 16 % (8) respondentů mělo za to, že novela je negativní pro agentury. 14 % (7) respondentů mělo za to, že novela je pozitivní pro zaměstnance, dalších 12 % (6) respondentů na novelu nahlíželo neutrálně, tedy měli za to, že tato novela nemá zásadní význam, a to ani pozitivní ani negativní. Dalších 10 % (5) respondentů uvádělo, že na novelu nahlíží jednoznačně pozitivně, stejný počet respondentů, tedy 10 % (5) pak vyjádřil naopak negativní postoj k novele. Tato skupina respondentů ji označila za negativní jak pro agentury práce, tak pro zaměstnance. 2 % (1) respondentů uváděla, že je novela pozitivní pro agentury a další 2 % (1) pak uváděla, že je negativní pro zaměstnance. Výsledky odpovědí na tuto otázku jsou znázorněny v grafu 6.

Graf 6: Názor na novelu zákona o zaměstnanosti (7/2017)



Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Otázka č. 8: Setkal/a jste se někdy s obcházením zákonných pravidel ze strany agentury práce?

Osmá otázka byla první otázkou ze série dotazů, které zjišťovaly vlastní zkušenosti respondentů z praxe agenturního zaměstnávání v kontextu české legislativy. Tato otázka se zaměřovala na obcházení zákonných pravidel ze strany agentury práce a to, zda s takovými praktikami mají respondenti vlastní zkušenost.

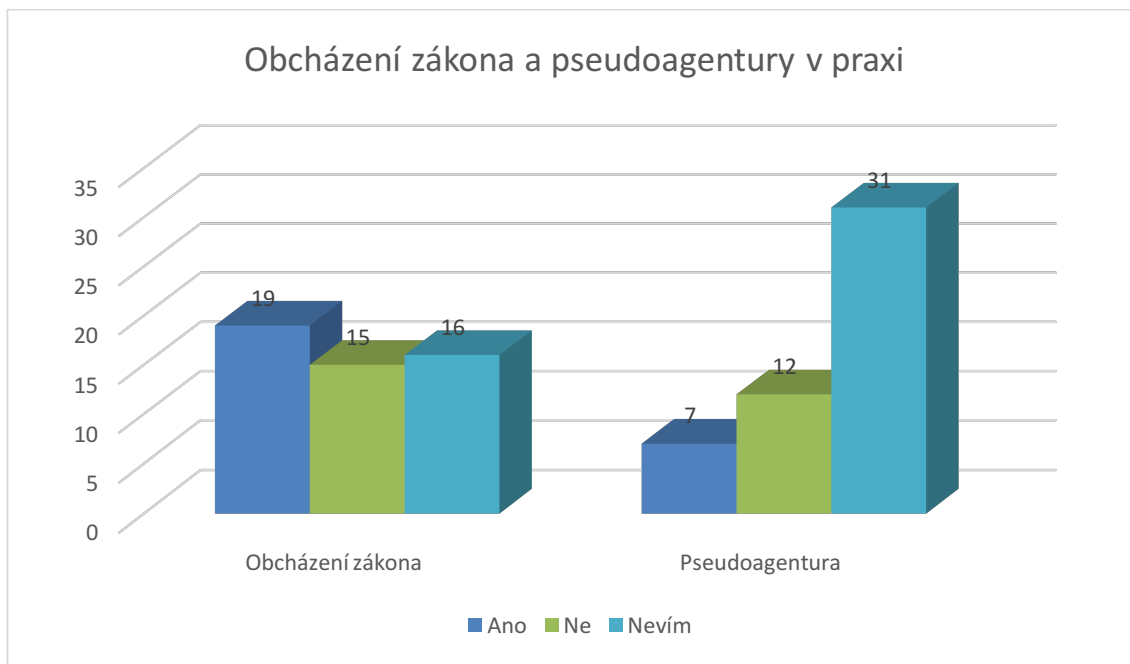
V odpovědi na tuto otázku 38 % (19) respondentů uvedlo, že se s takovým případem již setkali. Dalších 32 % (16) respondentů uvedlo, že neví, zda se s takovou situací setkali, což může být dáno buď neznalostí legislativy nebo i tím, že zaměstnanec nemusí mít o všech činnostech agentury práce dostatečný přehled. Zbývajících 30 % (15) respondentů pak uvedlo, že se s obcházením zákonných povinností ze strany agentury práce v praxi neseťkali. Z výsledků je ovšem patrné, že poměrně vysoký počet respondentů se s obcházením povinností agentury práce, které jí ze zákona plynou v praxi setkal, což je významným negativním zjištěním tohoto výzkumu.

Otázka č. 9: Setkal/a jste se někdy Vy osobně s agenturou práce, která neměla zákonem požadované povolení ke zprostředkování zaměstnání?

Devátá otázka pak zjišťovala, zda se respondenti setkali v praxi s tím, že agentura práce neměla potřebné povolení ke zprostředkování zaměstnání (tedy s tzv. pseudoagenturou). V odpovědi na tuto otázku 62 % (31) respondentů uvedlo, že nevědí, zda se s takovou pseudoagenturou setkali či nikoliv, což svědčí patrně i o malé míře prověřování agentury ze strany zaměstnanců, ale patrně i o nedostatečné znalosti legislativy. Dalších 24 % (12) respondentů uvedlo, že se s pseudoagenturou v praxi nesetkali, ovšem zbývajících 14 % (7) respondentů se s takovou agenturou bez povolení ke zprostředkování zaměstnání setkala. Z této otázky vyplývá, že pseudoagentury zcela jistě problémem jsou, nicméně je z ní patrné především to, že většina zaměstnanců si agenturu nejspíš neprověřuje, neboť skutečnost, zda agentura je či není držitelem povolení se dá pochopitelně zjistit.

Následující graf 7 porovnává výsledky odpovědí na otázku osmou a devátou, tedy počet respondentů, kteří se setkali s obcházením zákonných povinností agentury a počet respondentů, kteří se setkali s agenturou bez povolení ke zprostředkování zaměstnání. Je zřejmé, že v otázce týkající se obcházení zákona je větší počet respondentů, který ví, že se s tímto jevem setkal, ale i o 6 % větší množství respondentů, kteří vědí, že se s obcházením zákona nesetkali ve srovnání s otázkou, kde bylo zjišťováno, zda se respondenti setkali s pseudoagenturami, což většina respondentů nevěděla a to navzdory skutečnosti, že se o problematice poměrně hodně hovoří a upozorňuje na ni, protože pseudoagentury leckdy zároveň porušují legislativou nastavená pravidla a deformuje trh (např. proto, že uživatel očekává nižší ceny, kterých však při dodržení všech pravidel fakticky téměř nelze dosáhnout).

Graf 7: Obcházení zákona a pseudoagentury v praxi



Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Otázka č. 10: Jaká jsou podle Vás největší negativa současné právní úpravy agentur práce?

Desátá otázka pak zjišťovala, jaká jsou podle zkušeností respondentů nejvýznamnější negativa současné právní úpravy, navazovala na ni pak otázka jedenáctá, která se ptala naopak na pozitiva. V obou otázkách měli respondenti možnost uvést až tři možné odpovědi. V případě negativ uvedla většina respondentů 1- 2 negativa, dva respondenti uvedli dokonce tři různá negativa.

Z výsledků vyplývá, že 32 % (16) respondentů považuje za největší negativum obcházení legislativy agenturami, například nelegální práci, nižší mzdy než mají kmenoví zaměstnanci apod. 30 % (15) respondentů pak považuje za největší negativum nemožnost pracovat na DPP. Toto negativum je v praxi typické především pro agenturní zaměstnance, kteří mají zájem o přivýdělek například vedle hlavního zaměstnání, ale i při studiu nebo na mateřské dovolené. 22 % (11) respondentů označilo za největší negativum nedostatečnou kontrolu pseudoagentur a problémy s nimi spojené (nelegální zprostředkování). 14 % (7) respondentů uvedlo jako největší negativum fakt, že zákonné limity agentur vymýtily řadu menších agentur. 12 % (6) respondentů za

největší negativum současné legislativy označilo nemožnost být zprostředkován za účelem brigády k zaměstnavateli, kde pracují na HPP. Toto může být z hlediska zaměstnanců nežádoucí, protože zaměstnanec by jinak mohl být zprostředkován např. na jinou práci u firmy, kde pracuje na HPP a tudíž se tam orientuje, zná to tam, odpadá řada praktických problémů, na druhou stranu je to velmi užitečné opatření proti nadměrnému množství přesčasů, kterého tak někteří zaměstnavatelé v praxi dosahovali. 10 % (5) respondentů pak považovalo za negativum rovněž nemožnost být k jednomu zaměstnavateli zprostředkován více agenturami. I zde je určitý limit toho, jak zabránit přesčasům či obcházení zákona (zaměstnanec např. bude pracovat na DPČ pro dvě agentury u jednoho uživatele apod.), nicméně na druhou stranu pro zaměstnance je to určité omezení, které on může pociťovat jako nedůvodné či nepřiměřené.

Samostatnou kategorii negativ pak vytvořilo 20 % (10) respondentů, kteří zvolili variantu „jiné“ a následně měli za úkol vypsát, jaká jiná negativa jsou podle nich s legislativou agentur práce spojena. Jejich odpovědi se ukázali v řadě případů velmi přínosné, neboť respondenti zmiňovali například negativa jako: možnost dovážet cizince, fluktuaci cizinců a toleranci této skutečnosti zákonem, další respondent pak uvedl: „nelíbí se mi zaměstnávání cizinců ze zahraničí a nezám agentury, když přijdou o práci.“ Podobně se vyjádřil i další respondent, který si zaměstnávání cizinců agenturami práce spojoval i s kriminalitou. Je tedy zřejmé, že problematika agenturního zaměstnávání cizinců vadí více agenturním zaměstnancům, neboť v nějaké podobě ji zmínilo celkem 16= (8) respondentů.

Vedle toho se však vyskytlo rovněž vyjádření, že „*nejdou negativa*,“ nebo vyjádření „*je dobře nastavená, negativa nejsou*“ tedy vlastně spokojenost s legislativou upravující činnost agentur práce. Tento názor byl však menšinový, zmínila jej jen 4 % (2) respondentů. Výsledky odpovědí na tuto otázku znázorňuje graf 8.

Graf 8: Negativa legislativy agenturního zaměstnávání



Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Otázka č. 11: Jaká jsou podle Vás největší pozitiva současné legislativy upravující agentury práce?

Poslední otázka se pak zaměřovala na pozitiva, která agenturní zaměstnanci v legislativě upravující agenturní zaměstnávání spatřují. Opět měli respondenti možnost zvolit až tři různá pozitiva. Ukázalo se, že pozitiv respondenti nacházeli více než negativ, uváděli 1-3 pozitiva, nicméně nejčastěji se vyskytovalo uvedení dvou pozitiv, řada respondentů uváděla i tři pozitiva.

Výsledky ukazují, že 52 % (26) respondentů považuje za pozitivum snazší možnost získání zaměstnání, protože uživatel nemusí řešit např. výpovědní důvody apod. 50 % (25) respondentů pak za pozitivum označilo možnost vyzkoušet si práci bez velkých závazků. 26 % (13) respondentů zmiňovalo mezi pozitiva agenturního zaměstnávání zejména flexibilitu pracovního poměru. Tyto výhody uváděli především lidé mladšího věku (kategorie 18-25 let a kategorie 26-35 let). 10 % (5) respondentů pak zmiňovalo vysokou míru ochrany agenturních zaměstnanců, dalších 8 % (4) pak uvedlo vysokou míru kontroly nad agenturami práce, která vede k tomu, že si agentury obvykle nedovolí obcházet zákony.

Specifickou skupinu opět tvořili respondenti, kteří zvolili variantu „jiné.“ Těchto respondentů bylo 14 % (7), přičemž opět měli za úkol vypsát pozitiva, která u legislativy agenturního zaměstnávání pozorují vlastními slovy. Zmíněny byly například „*rovné podmínky zaměstnanců s kmenovými,*“ možnost vyplácení záloh zaměstnancům, skutečnost, že „*agentury mají dobré podmínky, dobré nastavení a srovnatelné mzdy,*“ podobně se vyjádřil i další respondent, pro kterého byly rovné podmínky důležité. Vedle toho se však objevil i respondent, který zastával názor, že žádná pozitiva nejsou. V zásadě se však opět v kategorii jiné opakovaly podobné informace několikrát, pro zaměstnance jsou tedy jiným pozitivem zejména rovné podmínky a otázky odměňování. Výsledky odpovědí na tuto otázku znázorňuje graf 9.

Graf 9: Pozitiva legislativy agenturního zaměstnávání



Zdroj: Anna Grigarová, 2018, vlastní šetření

Z dotazníkového šetření mezi agenturními zaměstnanci vyplynulo, že zaměstnanci sice v řadě případů legislativu příliš nesledují a mnoho o ní nevědí, nicméně s řadou aspektů mají praktické zkušenosti, a ačkoliv je neumí přesně posoudit podle zákona, mají na ně určitý názor. To je velmi pozitivním zjištěním celého výzkumu.

6 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ V PRAXI AGENTURY PRÁCE

Zprostředkování zaměstnání v praxi agentury práce bylo zkoumáno prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru, který byl dílčím způsobem doplněn například poznatky z obchodního rejstříku, které se týkají samotné agentury práce stejně jako poznatky z legislativy. Agentura práce je nejprve stručně představena, následně je podrobně analyzován pohled zástupkyně této agentury práce, která v dané agentuře působí na pozici ředitelky a následně také spolupráce mezi agenturou a uživatelem z pohledu zástupkyně agentury práce. Agentura práce si nepřála být jmenována, a proto je v následujícím textu označována jako agentura XX s.r.o.

6.1 PŘEDSTAVENÍ AGENTURY PRÁCE

Agentura XX s.r.o. má právní formu společnosti s ručením omezeným. Dle obchodního rejstříku i dle vyjádření respondentky v rámci rozhovoru vznikla v roce 2013, nicméně povolení ke zprostředkování zaměstnání získala až v roce 2014. Agentura XX s.r.o. má základní kapitál 200 000 Kč a sídlí v Praze. Společnost je dle obchodního rejstříku ve vlastnictví jediného společníka, který je zároveň jediným jednatelem společnosti. Tomu ostatně odpovídá i vyjádření respondentky v rámci polostrukturovaného rozhovoru, která uvedla, že se jedná „o menší agenturu, která má okolo 70 přidělených zaměstnanců k uživateli. Zprostředkováváme zaměstnání specializovaným pracovníkům do výroby na pozice zámečnick, elektromechanik, svářeč, soustružník atd.“

Skutečnost, že se jedná o malou agenturu práce potvrzuje i fakt, že agentura spolupracuje aktivně s celkem pěti uživateli, se kterými spolupracuje dlouhodobě a klade velký důraz na stálou klientelu, dobré vztahy s klienty a dlouhodobou spolupráci. Sama respondentka v rozhovoru uvedla, že agentura práce v současnosti nevyhledává nové uživatele a pečuje tudíž pouze o stálou klientelu. Hlavním důvodem této situace je nedostatek uchazečů o zaměstnání, které by agentura mohla k uživatelům zprostředkovat.

Agentura XX s.r.o. se dle vyjádření respondentky zaměřuje především na přidělení zaměstnanců k uživateli, v průměru má každý měsíc okolo 65 stálých přidělených zaměstnanců. Charakteristickým rysem, který poukazuje na to, jak agentura XX s.r.o. funguje je také skutečnost, že 70 % uchazečů o zaměstnání agenturu kontaktuje na základě nejrůznějších forem reklamy a inzerce. Dalších zhruba 30 % uchazečů přichází do agentury podle respondentky na základě doporučení, které od někoho dostali, což poukazuje na skutečnost, že zaměstnanci budou patrně s agenturou patrně spokojeni, když ji v takto velkém počtu doporučují dalším zájemcům o práci. Naopak uchazečů z Úřadu práce přichází minimum, a to navzdory skutečnosti, že agentura XX s.r.o. s Úřadem práce spolupracuje.

Tento fakt může poukazovat například na skutečnost, že uchazeči z Úřadu práce nejsou o agenturním zaměstnávání a o tom, jak funguje dostatečně informováni, případně že o agenturní zaměstnávání, které je flexibilnější, a tudíž ovšem i méně jisté nemají tito uchazeči zájem.

6.2 POHLED NA LEGISLATIVU

Stěžejní částí polostrukturovaného rozhovoru bylo pojednání o současné legislativě z praktického pohledu vedoucího pracovníka agentury práce. V návaznosti na to bylo vytvořeno několik kategorií, které byly zaměřeny následovně: obecný pohled na legislativu, novela zákona o zaměstnanosti v roce 2017 a problémy spojené se zprostředkováním zaměstnání a jeho právní úpravou.

6.2.1 POHLED NA LEGISLATIVU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBECNĚ

Respondentka z agentury práce XX s.r.o. představovala v rozhovoru jak pozitivní, tak negativní aspekty legislativy upravující agenturní zaměstnávání. Sama také poukazuje na to, že agenturní zaměstnávání má jak klady, tak zápory, nicméně domnívá se, že „pokud agentura postupuje dle současně nastavené legislativy, jde o fungující a spravedlivý systém ve vztahu agentura– zaměstnanec – uživatel.“ Pokud se týká pozitivních aspektů, které zmínila, označila ji za efektivní, transparentní a ve srovnání s dřívějším obdobím také za lépe chránící práva zaměstnanců agentur práce. Uvedla

také: „*myslím, že se legislativu agenturního zaměstnávání podařilo celkem dobře zaštitit.*“ Spíše pozitivně hodnotí respondentka i postihování tzv. pseudoagentur, kde by podle ní měla být legislativa ještě přísnější. To respondentka odůvodňuje zejména skutečností, že takové subjekty často „*nedodržují srovnatelné podmínky a často krátí daně a odvody. Proto mohou nabízet i neúměrně nízké ceny a díky tomu narušují zdravou konkurenceschopnost seriózním zprostředkovatelům.*“ Postihování takových subjektů je tedy dle respondentky jednoznačně v pořádku, naopak by ho zpřísnila.

Dalším pozitivním vyjádřením o současné legislativě bylo vyjádření, které se vztahovalo k ochraně agenturních zaměstnanců. V této souvislosti respondentka uvedla, že: „*Myslím, že v současné době je potřeba kvalifikovaných zaměstnanců tak velká, že se i podmínky zaměstnance agentury velmi zkvalitňují. Přístup k zaměstnanci bývá velmi často i konkurenční výhodou. Celý proces probíhá tzv. na klíč mnohdy stačí, aby uchazeč navštívil náborovou kancelář a řekl své požadavky a zkušenosti. Agentura poté zařídí vše potřebné. Nezávazný pohovor u uživatele, zajistí a uhradí lékařskou prohlídku, připraví smlouvy, vybaví zaměstnance ochrannými pracovními prostředky a po týdnu práce např. zálohami.*“ Uvedené vyjádření poukazuje na to, že s ohledem na velkou potřebu zaměstnanců je v současnosti legislativa obvykle dodržována a agentury se leckdy snaží být svým zaměstnancům i v kontextu plnění další povinností vyplývajících z právní úpravy (např. lékařská prohlídka apod.) být velmi nápomocné v zájmu získání co největšího počtu co nejkvalitnějších zaměstnanců.

Nelze však opomenout, že výčet negativ, resp. aspektů, které vnímala respondentka spíše negativně, bylo více než uvedených pozitiv. K negativům patřila zejména vysoká administrativní náročnost, dále okolnost, že agentury „*jsou pod drobnohledem,*“ tedy, že se na ně často zaměřují jak různé kontroly, tak například média apod. Stejně tak měla respondentka za to, že negativem je nemožnost zprostředkovávat zaměstnance na DPP, což omezuje možnost zprostředkovávat zaměstnance na brigády. V této souvislosti pak respondentka poukazuje i na to, že v době, kdy před deseti lety v oboru začínala pracovat, nebyl problém, aby agentura práce zprostředkovala zaměstnance na DPP či OSVČ (živnostníky).

Za poměrně problematicky nastavenou považuje respondentka rovněž kauci ve výši 500 000 Kč, která pro začínající subjekty na trhu agentur práce může být bariérou

vstupu na trh, pro malé prosperující agentury je podle respondentky přiměřená, nicméně pro velké subjekty v tomto odvětví, které mají dle respondentky leckdy i miliardové obraty za rok, což vede k tomu, že pro ně nebude problémem založit si novou agenturu a složit kauci znovu, pokud by došlo k úpadku té stávající. Vhodnější by tedy bylo podle respondentky odvozovat kauci podle velikosti či ekonomických výsledků agentury.

Z pohledu respondentky jako zástupkyně agentury práce XX s.r.o. je zřejmé, že legislativa sice agenturu do určité míry zatěžuje, neboť povinností agentury práce a legislativních omezení existuje celá řada, na druhou stranu je však také patrné, že i lidé, kteří působí na vyšších pozicích v agenturách práce jsou přesvědčeni o tom, že určitá míra regulace je potřeba. Je spíše otázkou, jak tuto regulaci optimálně nastavit.

6.2.2 NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI Z ROKU 2017

Velmi diskutovaná byla novela zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v účinnost v červenci roku 2018. Zaměřoval se na ni tudíž i tento výzkum. Z odpovědí respondentky vyplynulo, že agenturu práce XX s.r.o. nejvíce zasáhla kauce 500 000 Kč, která je pro malou agenturu práce poměrně velkou finanční zátěží. Tento respondentkou vyslovený názor je například při porovnání informací z médií a odborných debat obecně panujícím názorem na tento krok zákonodárce.

Za zatěžující respondentka označila rovněž „*povinností pracovního vztahu na min. poloviční úvazek s odpovědným zástupcem*“, která se zejména u malých či začínajících agentur práce může projevovat vysokou mírou ekonomické zátěže (mzda, odvody apod.), navíc může být poměrně obtížné sehnat odpovědného zástupce, který bude schopen a ochoten se této funkce ujmout.

Ačkoliv se však na veřejnosti vesměs hovořilo zejména o těch negativních faktorech, které z pohledu agentur práce novela přinesla, situace rozhodně není tak jednoznačná, což potvrzuje i respondentka z agentury práce XX s.r.o., která uvedla, že „*potěšila spoluodpovědnost uživatele za celý proces zprostředkování*.“

6.2.3 PROBLÉMY SPOJENÉ SE ZPROSTŘEDKOVÁNÍM ZAMĚSTNÁNÍ

Problémů, které jsou spojeny se zprostředkováním zaměstnání a s činností agentury práce je ohledem na legislativu často zmiňována celá řada. Již samotné vyřízení povolení ke zprostředkování může někdy působit problémy, neboť jak uvedla respondentka v rámci rozhovoru *„Je to celkem složitý a zdlouhavý proces, je třeba doložit velké množství dokumentů, velmi náročné je i prokazování praxe u odpovědného zástupce.“*

Ukázalo se také, že v řadě případů se v souvislosti s početnou administrativou stane drobná chyba, která však proces vyřizování povolení může prodloužit. V případě respondentky to bylo nesprávné označení sídla společnosti, které bylo zaměněno s provozovnu, která se nacházela jinde než sídlo, což je ve své podstatě snadno opravitelná chyba, která však s ohledem na byrokratický postup, který je s vyřizováním povolení spojen, vše prodlouží. Respondentka ovšem také dodala, že na samotné Generální ředitelství úřadu práce si nemá důvod stěžovat, naopak pochválila ochotu poradit pracovníků, kteří se na Generálním ředitelství Úřadu práce problematice agenturního zaměstnávání věnují.

Pokud se týká praktických problémů, které však agenturu práce XX s.r.o. postihují v souvislosti s právní úpravou agenturního zaměstnávání, uvádí respondentka mimo jiné i skutečnost, že jde o celou řadu změn, které se na agentury práce alespoň do určité míry vztahují. Nejedná se tedy rozhodně jen o zákoník práce nebo zákon o zaměstnanosti, ale jak respondentka správně podotkla v rozhovoru, jsou to rovněž *„širší záležitosti jako je kontrolní hlášení a nyní v květnu 2018 projekt GDPR,“* se kterými se agentury práce musí vypořádat. Je přitom nutné zmínit, že v souladu s tím, co uvedla respondentka je vždy potřeba veškeré legislativní změny *„zpracovat do chodu firmy,“* což znamená nejen je nastudovat, ale leckdy se mění i firemní procesy. To podle respondentky omezuje čas a možnost konat vlastní práci zaměstnanců agentury práce, ale je také třeba podotknout, že každá zásadní změna může ve svých počátcích vyvolat zmatek, případně i chyby zaměstnanců. Aby se takovým chybám předešlo, je nutné leckdy využít specializovaných služeb, čímž jak uvádí respondentka narůstají náklady na chod agentury práce XX s.r.o., neboť se investuje do právních služeb, účetních služeb, ale i do školení zaměstnanců.

Společně s problémy byla v rozhovoru probírána i největší zátěž, která pro agenturu práce XX s.r.o. z legislativy plyne. Ukázalo se, že největší zátěží je běžná administrativa, kterou právní předpisy vyžadují, resp. nikoliv jednotlivé administrativní úkony, které jsou leckdy snadno proveditelné, nicméně zátěží je její velké množství. Respondentka zmínila, že agenda týkající jak přijímání nových zaměstnanců, tak i spolupráce s uživateli poměrně rozsáhlá a zatěžující. V souvislosti s tímto vyjádřením je třeba opět poukázat, že se jedná o malou agenturu práce, která nemá tak velký personální aparát. Je otázkou, jak by se k problematice stavěla větší agentura práce, kde sice vlastní agenda týkající se např. jednoho zaměstnance nebo jednoho uživatele je stejně rozsáhlá, ale prostřednictvím větší míry specializace a většího počtu zaměstnanců nemusí být vždy tou největší zátěží.

Naopak pokud se týká problému zaměstnanců agentury práce souvisejících s legislativou, konstatovala respondentka, že *„Zaměstnanci často legislativu spojenou s povinnostmi agentury práce moc neznají.“* To znamená, že zaměstnanec legislativu nehodnotí, nevyjadřuje, že by s ní měl problém, ale někdy třeba přijde s požadavkem, který je v rozporu s legislativou a je pak na agentuře práce, aby situaci vyhodnotila a zaměstnance o tom informovala a nevyhověla mu v případě, že by sama riskovala. Respondentka v této souvislosti uvedla například následující informaci: *„často se např. setkáváme s tím, že nás kontaktují lidé s insolvencemi a exekucemi a prosí nás o přiznání menší mzdy na pásku, což samozřejmě není možné.“* Tento případ je poměrně jednoduchý na vyhodnocení toho, že zaměstnanec požaduje něco, co je v rozporu s legislativou, za což by agentuře mohli hrozit sankce. I tak je však na agentuře, aby zaměstnance informovala a vysvětlila mu, proč to není možné, aniž by zaměstnanec ztratil zájem o spolupráci z důvodu, že mu agenturou práce nebylo vyhověno. Navíc zaměstnanci mohou v některých případech přicházet i s požadavky, které tak jednoznačně v rozporu s legislativou nevypadají, tudíž pokud agentura zvažuje, že nějakému nestandardnímu přání vyhoví, musí si věc řádně analyzovat a v řadě případů dát k posouzení právníkovi. To pak znamená zase další náklady.

6.3 SPOLUPRÁCE AGENTURA – UŽIVATEL

Otázky zaměřené na spolupráci s uživateli zjišťovali především, jaká je zpětná vazba, kterou má agentura XX s.r.o. od svých uživatelů ve vztahu k legislativě a fungování v souladu s legislativou. U agentury XX s.r.o. je především nutné vzít v úvahu, že dlouhodobě spolupracuje s pouze pěti uživateli, což do jisté míry omezuje možnost získávání nějaké plošné formy zpětné vazby, na druhou stranu velkou výhodou agentury XX s.r.o. je důraz na dobré vztahy s klienty a rovněž důraz na dlouhodobou spolupráci, čímž je možné, že dlouhodobý vztah s kliente a pravidelný kontakt související e stálou spoluprací do jisté míry podporuje komunikaci, ze které pak vychází zpětná vazba například právě k legislativě a pravidlům, která stanoví ve vztahu k úpravě agentur práce a jejich činnosti.

Agentura práce XX s.r.o. potvrdila, že při dlouhodobé spolupráci se stejnými uživateli a budování zákaznických vztahů je pak možné sledovat nejen zpětnou vazbu od uživatelů, ale i určitý vývoj, kterým uživatelé za poslední roky ve vztahu k legislativě upravující agenturní zaměstnávání prošli. Respondentka na otázku týkající se zpětné vazby, kterou agentuře ve vztahu k legislativě upravující agenturní zaměstnávání totiž uvedla, že: *„za poslední roky je vidět, že i uživatelé se více zajímají o legislativu agenturního zaměstnávání a o povinnostech agentury i uživatele. Často se setkávám s kontrolou srovnatelných podmínek, kontrolou proplácení přesčasů, odměn i benefitů jako jsou stravenky.“*

Z výše citovaného vyjádření je zřejmé, že uživatelé se o legislativu nejen zajímají, ale že se snaží aktivně podílet na tom, aby byla dodržována prostřednictvím nejrůznějších kontrolních mechanismů. To je velmi pozitivním zjištěním, neboť poukazuje na skutečnost, uživatelům úprava není lhostejná, naopak se snaží, aby byla v jejich případě dodržována a činí za tímto účelem aktivní kroky.

Zkoumána byla rovněž zpětná vazba, kterou agentura práce XX s.r.o. dostává od uživatelů ve vztahu k problémům, se kterými se v současné době potýkají. Jak uvedla respondentka situace není taková, aby se respondenti potýkali primárně s některým ustanovením právních předpisů, ale změny právní úpravy se promítají především do cen zprostředkování zaměstnanců, což uživatelé pochopitelně pociťují a považují za

problematické. Obecným problémem uživatelů v současné době je však nedostatek kvalifikovaných pracovníků, což přivádí uživatele k agenturám práce, kde musejí za službu s ohledem na vývoj legislativy zaplatit více než dříve, nicméně ve své podstatě nemají příliš mnoho možností, jak takovou situaci řešit.

7 ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Významným praktickým problémem současného trhu agentur práce je zastřené zprostředkování zaměstnání, které je jinak označováno také jako pseudoagentury, což jsou subjekty, které na trhu práce působí bez toho, aby měly příslušné povolení a leckdy tak nedodržují legislativní pravidla. Obvykle skutečnost, že provádějí zprostředkování práce kamuflují jako outsourcing či smlouvy o dílo, které nejsou nelegální, nicméně záleží vždy na konkrétní situaci a okolnostech, zda se jedná o skutečný outsourcing nebo o zastřené zprostředkování práce. Formálně je právní vztah mezi pseudoagenturou a uživatelem koncipován jako obchodněprávní dohoda právě třeba jako smlouva o dílo, fakticky však pseudoagentura vysílá ke svému obchodnímu partnerovi své zaměstnance.

Pseudoagentury leckdy obcházejí zákony, například často ke svým klientům posílají zaměstnance, kteří jsou najati na DPP, což je podle zákona o agenturním zaměstnávání nepřipustní. S tím pak souvisí nižší nároky na odvody na zdravotní a sociální pojištění. Leckdy dokonce pseudoagentury poskytují místo mezd zaměstnancům například náhradu na cestovní náklady, která je nezdanitelná, čímž obcházejí zákonné odvody úplně. Těmito způsoby obcházení zákona pak pseudoagentura docílí toho, že může svému klientovi nabídnout výrazně nižší cenu ve srovnání s agenturou práce, která si veškeré povinnosti plní.

V souvislosti s výše uvedenými skutečnostmi, které mohou leckdy poškozovat i jméno agentur práce, které mají řádně získané povolení ke zprostředkování zaměstnání a snaží se maximálně dodržovat veškeré předpisy, je vhodné zmínit určité trendy v oboru, se kterými přicházejí zejména již v teoretické části představené organizace sdružující agentury práce. Trendem je proto využívání etických kodexů, ke kterým musí dle APPS (2018) stejně jako dle APA (2018) členové profesní organizace přistoupit, pokud chtějí být členy organizace. Vedle toho obě zmíněné organizace požadují před přijetím agentury práce za člena platné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dokud agentura nemá povolení, nemůže být ani členem těchto profesních organizací.

S uvedeným pak souvisí další trend, kterým je určité vymezování se agentur práce, které jsou členy profesních organizací, dodržují pravidla stanovená legislativou a

zároveň mají povolení ke zprostředkování, vůči pseudoagenturám, které na své klienty sice dokáží zapůsobit prostřednictvím nízkých cen, nicméně z pohledu legislativy dochází jednoduše k porušování a obcházení zákona.

K problematice pseudoagentur se v rámci výzkumu vyjadřovali jak zaměstnanci, kteří ve 14 % případů uvedli, že se s takovou agenturou setkali, dále také velmi často jako negativum agenturního zaměstnávání zmiňovali např. obcházení zákona, kterého se sice mohou dopouštět i agentury, které na trhu působí na základě povolení, nicméně s ohledem na to, že jsou velmi intenzivně pod kontrolou, v řadě případů jsou to právě pseudoagentury, které porušují předpisy více a častěji než legálně fungující agentury práce. Podobně i respondentka z agentury práce XX s.r.o. se vyjadřovala, že pseudoagentury nedodržují předpisy, čímž pak narušují i konkurenční trhy, protože snižují ceny zprostředkování práce na takovou úroveň, jako agentura práce, která funguje dle zákona nemůže nabídnout.

Výše uvedené bylo demonstrováno i na výše uvedených příkladech, kdy pseudoagentury nejen že neskládají kauci ve výši 500 000 Kč, která se po ekonomické stránce vždy musí promítnou do ceny služeb agentury práce, ale také obcházejí zákonné odvody na zdravotní a sociální pojištění stejně jako na daně. Pozitivem z hlediska výzkumu je, že i zaměstnanci, kteří o legislativě leckdy příliš mnoho nevědí, si některé formy obcházení zákona či skutečnost, že existují pseudoagentury, které jej obcházejí v řadě případů více či méně uvědomují. Zároveň si sice nikoliv všichni zaměstnanci v rámci dotazníkového šetření, ale řada z nich uvědomovala, že současná legislativa je pro ně vlastně pozitivem.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byla legislativa agenturního zaměstnávání, která byla v práci představena nejprve z pohledu teoretického (historický vývoj právní úpravy, vymezení pojmů i současná právní úprava) agenturního zaměstnávání, ale také z pohledu praktického, kde byl představen jak pohled zaměstnanců agentur práce, tak i pohled jedné z vedoucích pracovníků vybrané agentury práce na praktické aspekty současné právní úpravy.

Hlavním cílem výzkumu, který byl v práci realizován bylo zjistit, jakým způsobem nahlízejí na současnou právní úpravu agentur práce zaměstnanci agentury práce i agentury práce samotné a zjistit, jakou mají agentury práce zpětnou vazbu od uživatelů.

Pokud se týká nahlížení agentur práce a jejich zaměstnanců na současnou právní úpravu agentur práce, lze konstatovat, že samozřejmě existují některé legislativní požadavky, které agentury zatěžují, přidělávají jim práci po administrativní stránce a zvyšují náklady, nicméně i respondentka v rámci polostrukturovaného rozhovoru uvedla, že v zásadě je úprava nastavena dobře, v některých oblastech by dokonce přitvrdila (např. postihování pseudoagentur), zmínila negativa, nicméně rozhodně nenahlížela na úpravu jako na celek negativně. Cíl se tudíž podařilo naplnit.

V návaznosti na hlavní cíl výzkumu byly následně formulovány také dílčí cíle, které jsou následující:

Dílčí cíl 1: Zjistit do jaké míry je pro agentury práce obtížné plnit povinnosti, které jim ukládá současná legislativa a jaké jsou nejvýznamnější problémy legislativy, které agenturám práce znesnadňují fungování.

V souvislosti s plněním povinností byla zmiňována především administrativní náročnost, která zabírá agenturám mnoho času a zároveň neumožňuje pracovníkům se plně věnovat jejich práci, dále byla zmiňována kauce ve výši 500 000 Kč, která pro začínající či malé agentury je poměrně zatěžující, někdy až nepřiměřeně vysoká a tvoří tak bariéru vstupu na trh. Dílčí cíl byl v rámci realizovaného polostrukturovaného rozhovoru naplněn.

Dílčí cíl 2: Zjistit, o jakých problémech a omezeních se agentury práce nejčastěji dozívádají od uživatelů při spolupráci.

V rámci polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnankyní agentury práce bylo zjištěno, že situace není taková, aby se respondenti potýkali primárně s některým ustanovením právních předpisů, ale změny právní úpravy se promítají především do cen zprostředkování zaměstnanců, což uživatelé pochopitelně pocítují a považují za problematické. Obecným problémem uživatelů v současné době je však nedostatek kvalifikovaných pracovníků, což přivádí uživatele k agenturám práce, kde musejí za službu s ohledem na vývoj legislativy zaplatit více než dříve, nicméně ve své podstatě nemají příliš mnoho možností, jak takovou situaci řešit. Dílčí cíl č. 2 byl tedy splněn.

Dílčí cíl 3: Zjistit, jaké mají zaměstnanci agentur práce znalosti o legislativě, která upravuje jejich postavení ve vztahu k agentuře práce a k uživateli, a jak na aktuální právní úpravu nahlíží.

V návaznosti na tento dílčí cíl se ukázalo, že zaměstnanci agentur práce se o legislativu často příliš nezajímají, pokud již znalosti mají, obvykle se týkají spíše základních otázek, nikoliv podrobností. Nicméně s ohledem na zkoumání pozitiv a negativ, která respondenti v souvislosti s agenturním zaměstnáváním uváděli, se ukázalo, že respondenti patrně sice neznají přesnou dikci zákona, nicméně určitou představu o tom, co funguje v oblasti agenturního zaměstnávání dobře a co naopak špatně mají, přičemž obvykle uváděli odpovědi, které svědčí pro to, že rozumí tomu, že legislativa je sice přísně nastavená, nicméně zaměstnance chrání (byly ve výzkumném souboru samozřejmě výjimky, které tvrdily opak).dílčí cíl č. 3 se tak podařilo naplnit.

V návaznosti na celou řadu zjištění je vhodné zcela na závěr formulovat několik málo doporučení pro agentury práce. Předně lze jednoznačně doporučit snažit se veškeré povinnosti, které právní úprava stanoví dodržovat a snažit se vymezit vůči pseudoagenturám. Je vhodné jim konkurovat spíše kvalitou a legálností služeb, dobrým jménem agentury než po stránce finanční, kde mají pseudoagentury jednoznačně navrch. Lze také doporučit členství v profesních organizacích (např. APA, APPS), které jsou určitým garantem, že agentura práce má splněné základní podmínky, které dle zákona mít musí. Stejně tak lze doporučit sledovat legislativu a zaškolovat zaměstnance

v oblasti legislativy, což je sice nákladné, nicméně napomáhá to k dodržování předpisů, ale i k budování dobrého jména konkrétní agentury práce.

Pokud se týká návrhů de lege ferenda, je otázkou, zda by stát do budoucna neměl umožnit i zprostředkování zaměstnání na DPP. Pro řadu zaměstnanců, kteří mají zájem jen o přivýdělek, by to bylo velmi vhodným řešením. Vedle toho je otázkou, zda v souladu s tím, co uváděla respondentka z agentury práce XX s.r.o., nezavést progresivní výši kauce, kterou agentura práce skládá. Menší agentury či agentury, které teprve vstupují na trh by mohli skládat i výrazně méně než 500 000 Kč, naopak velké agentury by mohli skládat i několikanásobek této částky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M., PICHRT, J. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

ČERVINKA, T., LEIBLOVÁ, Z. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5.

EVANGELU, J., E. JUŘIČKA, O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Ostrava: Key Publishing, 2013. Učebnice (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-164-1.

GRUS, Z. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. Právní rozhledy. 2005, (1). ISSN 1210-6410.

GULOVÁ, Lenka. Výzkumné metody v pedagogické praxi. Praha: Grada, 2013. Pedagogika (Grada). ISBN 802474368x.

HENDRYCH, D. Právní slovník. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1.

JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha : ASPI, 2005, 204 s. ISBN 978-80-7357-126-9.

NEŠČÁKOVÁ, L. Pracovní právo pro neprávniky: rozборы vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

NEŠČÁKOVÁ, L. Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

NEŠČÁKOVÁ, L., MARELOVÁ, L. Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7.

PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2013, 400 s.

PRŮCHA, Jan. Andragogický výzkum. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.

ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.

TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, 160 s.

VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví 2017: praktický průvodce. Praha: Grada, 2017, ISBN 978-80-271-9626-5.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

FU, Huiyan. Temporary Agency Work and Globalisation: Beyond Flexibility and Inequality. Routledge, 2016., ISBN 9781317046264.

Seznam použitých internetových zdrojů

APA. Představení. Asociace pracovních agentur [online]. 2016 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <http://www.apa.cz>

APPS. Dokumenty. Asociace poskytovatelů personálních služeb [online]. 2018 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <http://www.apps.cz>

HUBIČKA, A. Novela zákona o zaměstnanosti: přehled nejdůležitějších změn v roce 2015. Avízo [online]. 2015 [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: <https://www.avizo.cz/blog/zakon-o-zamestnanosti-2015/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Agenturní zaměstnávání má nová pravidla. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. 2009 [cit. 2018-01-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7445>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Portál MPSV [online]. 2017 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2008 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

VOJÍKOVÁ, M. Novela zákona o zaměstnanosti. Avízo [online]. 2017 [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: <http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?a=47329>

Právní předpisy

Zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění účinném k 1.1.1989.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ve znění účinném k 1.2.1991.

Zákon č. 74/1994 sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění účinném k 1.6.1994.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném k 1.2.2018.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 1.2.2018.

SEZNAM ZKRATEK

APA	-	Asociace pracovních agentur
APPS	-	Asociace poskytovatelů personálních služeb
Č	-	číslo
ČR	-	Česká republika
DPP	-	dohoda o provedení práce
DPČ	-	dohoda o pracovní činnosti
EU	-	Evropská unie
HPP	-	hlavní pracovní poměr
Písm.	-	písmeno
OSVČ	-	osoba samostatně výdělečně činná
S	-	strana
Sb.	-	sbírka zákonů
S.r.o	-	společnost s ručením omezeným

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví a věk respondentů.....	35
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Vzdělání respondentů.....	36
Graf 2: Zkušenosti s agenturou práce.....	38
Graf 3: Důvody využití agentury práce.....	39
Graf 4: Zajímání se o legislativu	40
Graf 5: Informovanost o novele.....	41
Graf 6: Názor na novelu zákona o zaměstnanosti (7/2017).....	42
Graf 7: Obcházení zákona a pseudoagentury v praxi.....	44
Graf 8: Negativa legislativy agenturního zaměstnávání.....	46
Graf 9: Pozitiva legislativy agenturního zaměstnávání.....	47

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro zaměstnance agentury práce..... I

Příloha B – Polostrukturovaný rozhovor IV

Příloha A – Dotazník pro zaměstnance agentury práce

- 1) Byl/a jste někdy zaměstnancem agentury práce (tj. měl/a jste uzavřenou pracovní smlouvu s či dohodu o pracovní činnosti přímo s agenturou práce), která vás pronajímala jako zaměstnance jiným firmám (uživatelům)?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 2) Využil/a jste někdy možnost zprostředkování zaměstnání agenturou práce (tj. že Vás agentura přímo nezaměstnávala, ale zprostředkovala Vám zaměstnání)?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 3) Využil/a jste někdy poradenství v agentuře práce za účelem získání či změny zaměstnání, případně přivýdělku?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 4) Z jakých důvodů jste vyhledal/a služby agentury práce?
 - a) Byl/a jsem nezaměstnaný/á a hledal/a zaměstnání
 - b) Chtěl/a jsem změnit zaměstnání, i když jsem zaměstnání měl/a
 - c) Hledal/a jsem přivýdělek(brigádu) ke svému zaměstnání
 - d) Hledal/a jsem přivýdělek (brigádu) ke škole
 - e) Jiný důvod (prosím vypište)
- 5) Zajímal/a jste se v souvislosti s využitím agentury práce o legislativu, která tuto problematiku upravuje?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Částečně
- 6) Slyšel/a jste o novele týkající se agentur práce, která vstoupila v účinnost v červenci roku 2017 a přinesla řadu významných změn do úpravy agentur práce? Jedná se např. o podmínku složit kauci 500 000 Kč, zabránila tomu, aby jeden zaměstnanec mohl být k uživateli přidělen více agenturami stejně jako stanovila pravidlo, že agenturní zaměstnanci nesmí mít na stejné pozici nižší mzdu než zaměstnanec, který je přímo zaměstnancem uživatele apod.
 - a) Ano a znám podrobnosti
 - b) Ano, ale podrobnosti si nepamatuji
 - c) Ne

- 7) Jak na výše popsanou novelu zákona nahlížíte?
- a) Je jednoznačně pozitivní (jak pro agentury, tak pro zaměstnance)
 - b) Je pozitivní pro zaměstnance
 - c) Je pozitivní pro agentury
 - d) Neutrálně (nemá zásadní pozitivní ani negativní dopad)
 - e) Je negativní pro zaměstnance
 - f) Je negativní pro agentury
 - g) Je negativní pro agentury i zaměstnance
 - h) Nevím, neslyšela jsem o ní
- 8) Setkal/a jste se někdy s obcházením zákonných pravidel ze strany agentury práce?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 9) Setkal/a jste se někdy Vy osobně s agenturou práce, která neměla zákonem požadované povolení ke zprostředkování zaměstnání?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
- 10) Jaká jsou podle Vás největší negativa současné právní úpravy agentur práce? (max. 3 odpovědi)
- a) Nemožnost pracovat brigádně na DPP
 - b) Nemožnost být k jednomu zaměstnavateli zprostředkován více agenturami
 - c) Nemožnost být zprostředkován za účelem brigády k zaměstnavateli, kde pracuji na HPP
 - d) Nedostatečná kontrola pseudoagentur a problémy s nimi spojené (nelegální zprostředkování)
 - e) Obcházení zákona agenturami (např. nelegální práce, nižší mzdy než mají kmenoví zaměstnanci)
 - f) Zákonné limity agentur vymýtily řadu menších agentur
 - g) Jiné (prosím vypište)
- 11) Jaká jsou podle Vás největší pozitiva současné legislativy upravující agentury práce? (max. 3 odpovědi)
- a) Flexibilita pracovního poměru

- b) Možnost vyzkoušet si práci bez velkých závazků
- c) Snazší možnost získání zaměstnání, protože uživatel nemusí řešit např. výpovědní důvody apod.
- d) vysoká míra ochrany agenturních zaměstnanců
- e) vysoká míra kontroly agentur (nedovolí si obcházet zákony)
- f) jiné (prosím vypište).

12) Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

13) Jaký je Váš věk?

- a) 18-25 let
- b) 26-35 let
- c) 36-45 let
- d) 46 let – 55 let
- e) 56 a výše

14) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- a) Základní
- b) Vyučen/a
- c) Středoškolské
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

Příloha B – Polostrukturovaný rozhovor

- 1) Můžete mi na počátek stručně popsat agenturu práce, ve které pracujete?
- 2) Jak dlouho jste na trhu?
- 3) Kolika lidem zprostředkováváte v průměru měsíčně zaměstnání a jaká je jejich struktura (zaměstnanci vs. třetí osoby, spolupráce s ÚP apod.)?
- 4) Kolika uživatelům měsíčně zprostředkujete zaměstnance?
- 5) Máte stálou klientelu z řad uživatelů?
- 6) Jaký je Váš celkový pohled na současnou legislativu upravující činnost agentu práce?
- 7) Jakým způsobem Vás zasáhla poslední novela zákona o zaměstnanosti, která se agentur práce dotkla v červenci roku 2017?
- 8) Jak byste porovnal/a legislativu upravující činnost agentury práce v době, kdy Vaše agentura (popř. Vy, pokud působíte v oboru kratší dobu než agentura) jste na trhu agenturního zaměstnání začínal/ se současnou situací?
- 9) Měla Vaše agentura nějaký problém s vyřízením povolení ke zprostředkování zaměstnání? Popř. jaký?
- 10) Jaké požadavky či podmínky plynoucí z legislativy jsou pro vaši agenturu v současnosti největší zátěží?
- 11) S jakými praktickými problémy, kterou plynou ze současné právní úpravy agenturního zaměstnávání se v praxi setkáváte?
- 12) Máte nějakou zpětnou vazbu k legislativě upravující agenturní zaměstnávání ze strany uživatelů (Vašich zákazníků)? Pokud ano, jakou?
- 13) Můžete říct, s jakými problémy se v souvislosti se zprostředkováním zaměstnanců nejčastěji setkávají uživatelé (Vaši zákazníci)?
- 14) Máte nějakou zpětnou vazbu k legislativě upravující agenturní zaměstnávání ze strany zaměstnanců? Pokud ano, jakou?
- 15) Můžete říct, s jakými problémy se v souvislosti se zprostředkováním zaměstnanců nejčastěji setkávají zaměstnanci?
- 16) Chcete ještě něco dodat?

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Anna Grigarová

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinované

Název práce: Legislativní rámec agenturního zaměstnávání – vývoj, trendy, možnosti

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 16

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 7

Vedoucí práce: RNDr. Jan Žufan Ph.D. MBA