

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jiří Pokorný

Praha 2019

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

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2019

BACHELOR THESIS

Jiří Pokorný

Prague 2019

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

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15.02.2019

Podpis autora

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce RNDr. Jan Žufan, Ph.D., MBA za cenné rady poskytnuté při zpracování této práce.

Anotace

Cílem bakalářské práce bylo zaměřeni se na legislativu a problematiku agenturního zaměstnávání v České republice. Bakalářská práce pojednává o vývoji legislativy, která prochází během let mnoha změnami. Jelikož se jedná o poměrně mladé téma, tak dle názoru autora práce není legislativa zatím kompletně podchycena. Práce ukazuje problematiku současné legislativy s návrhy řešení, které jsou navrženy na konci této práce.

Ukazuje na zaměstnávání cizinců a kroky potřebné k povolení pro práci v České republice. Obsahuje výčet pozitivních, ale i negativních informací o agenturách, které jsou vedeny na našem území.

Práce obsahuje i pohled z druhé strany, tedy ze strany zaměstnanců a to díky anketě, která byla vložena na sociální síť, kde mohli respondenti odpovídat a pomoci tak nahlédnout do jejich zkušeností s tímto zaměstnavatelem.

Klíčová slova

Agentura práce

Legislativa

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Problematika

Annotation

The aim of my bachelor thesis was to focus on the legislation and issues of agency employment in the Czech Republic. The bachelor thesis deals with the development of legislation that has undergone many changes over the years. As this is a rather young topic, the author's opinion is not yet fully documented. The thesis shows the problems of the current legislation with proposals for solutions, which are proposed at the end of this work.

It shows the employment of foreigners and the steps necessary for a permit for work in the Czech Republic. It lists both positive and negative information about agencies that are based in our country.

The work also contains a view from the other side, ie from the employees' side, thanks to a poll that was put on a social network where the respondents could answer and help inspect their experience with this.

Keywords

Employee

Employer

Job agency

Legislation

Problematics

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 POJMY	11
1.1 Agenturní ZAMĚSTNÁVÁNÍ	11
1.2 ZAMĚSTNANEC x zaměstnavatel	12
1.2 pracovní poměr	12
1.3 agentura práce	14
1.4 zprostředkování zaměstnání.....	15
2 LEGISLATIVA.....	16
2.1 historický vývoj legislativy v ČR	17
3 AGENTURA PRÁCE.....	21
3.1 Založení agentury práce.....	21
3.1.1 Pojištění proti úpadku	25
4 VZTAHY S AGENTUROU PRÁCE	27
4.1 Vztahy se zaměstnancem	29
4.2 Vztah mezi klientem a zaměstnancem.....	30
5 KONTROLY AGENTURY PRÁCE	32
5.1 Úřad práce.....	34
5.2 zastřené agentury práce.....	35
5.3 ASOCIACE Pracovních agentur	37
5.4 Asociace poskytovatelů personálních služeb.....	38
5.5 eurociett	38
5.6 ciett.....	39
6 CIZINCI NA NAŠEM TRHU PRÁCE.....	40
6.1 POVOLENÍ	41
7 NEVÝHODY	43
8 VÝHODY.....	44
9 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A POVĚDOMÍ OBČANŮ ČR	45

10	NÁVRH ŘEŠENÍ.....	48
	ZÁVĚR	50
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	51
	SEZNAM ZKRATEK	54
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	55
	SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

Téma mé bakalářské práce jsem si zvolil „Agenturní zaměstnání v České republice a jeho problematika“. Tato problematika je v posledních letech stále častěji ve středu zájmů. Jedná se o poměrně kontroverzní téma, které se opakovaně stává předmětem diskuzí odborníků i laiků. Samotný pojem „agenturní zaměstnávání“ vyvolává u řady lidí rozporuplné emoce i dojmy. Někteří jej pokládají za seriózní způsob podnikání či zaměstnání a staví tuto formu flexibilní personální politiky na úroveň všech ostatních pracovních aktivit. Jiní však nejsou až tak přizpůsobiví. Existuje stále početná skupina lidí, kteří považují komerční zprostředkovávání práce za ne zrovna legální způsob obživy, které jsou nezávislé na orgány veřejné sféry.

Agenturní zaměstnávání je poměrně novou formou pracovněprávního vztahu. Zapracování agenturního zaměstnání do české legislativy probíhala opravdu pomalu. Provozování této činnosti v soukromém sektoru existovalo již od sametové revoluce a v nějaké omezené formě možná i před tím. Žádná právní úprava však neumožňovala pronájem pracovní síly jako současnosti.

Jedná se tedy o velmi mladý právní institut, který byl zaveden zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zavedení tohoto institutu si vyžádalo především povinnost České republiky plnit své závazky vyplývající z mezinárodního práva. Význam agenturního zaměstnávání stále roste a má před sebou ještě velkou budoucnost, je velice pružně se rozvíjející oblast. Přesto většina veřejnost často na agenturní zaměstnávání nahlíží se zaujetím a nedůvěřivě a také s předsudky.

Tyto předsudky budou v cíli této práce vyvráceny. A to snahou popsat problematiku agenturního zaměstnávání v legislativních podmínkách České republiky, její historii a zhodnotit možný další vývoj na základě předložených, ale doposud neprojednaných návrhů novel souvisejících zákonů.

Cílem práce je popsat a zanalyzovat obecné podmínky účastníků zapojených do agenturního zaměstnávání v České republice. Podrobný popis procesů jednání pracovních agentur a jejich legislativa. V této práci se zaměřím na obecnou rovinu začlenění formy agenturního zaměstnávání v českém právním řádu a na jeho spolupráci

s uplatňováním cizích státních příslušníků na našem trhu práce. Tedy našim cílem je nalézt odpověď na otázky: „Jak nejlépe vyřešit problematiku v agenturním zaměstnání v České republice?“. „Jak lépe podchytit normy pro agenturní zaměstnání v České republice? “ Tyto a jiné otázky budou zodpovězeny v závěru práce. Má bakalářská práce je psaná jako teoretická.

TEORETICKÁ ČÁST

1 POJMY

Pro snadnější pochopení této bakalářské práce, je důležité si vysvětlit základní pojmy, které se zde budou nejčastěji objevovat. Některé pojmy jsou všeobecně známé, některé nikoliv.

1.1 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Tento pojem je již dle svého názvu dobře pochopitelný, tedy jedná se o tzn.: pronájem zaměstnanců (pracovní síly) daným firmám (klientům), jde o právnické či fyzické osoby. Tento vztah je trojstranný, tedy takový pomyslný trojúhelník, kde na jedné ze stran trojúhelníku je zaměstnanec, na další straně je agentura zaměstnávání (zde působí jako zaměstnavatel) a na poslední straně nalezneme provozovatele, který si pracovní sílu od agentury pronajímá.¹ V této práci najdete tento trojúhelník graficky zobrazen.

Jiným pohledem na tento pojem lze odpovědět citací, která sděluje to, že lze agenturně zaměstnávat zaměstnance, který je u agentury z pohledu základních pracovněprávních vztahů zaměstnáván v pracovním poměru nebo na DPČ. „*Zákonodárce koncepčně neřešil, v jakém rozsahu „vstupuje“ uživatel do práv a povinností zaměstnavatele, resp. zda vůbec, a pokud ano, pak v jakém rozsahu jsou některá práva a povinnosti pro „skutečného“ zaměstnavatele po dobu přidělení suspendována.*“²

Všeobecně agentura umístí své zaměstnance (s kterými má sepsanou pracovní smlouvu) dle dané dohody o přidělení zaměstnance do firmy provozovatele. Zaměstnanec plní dle provozovatele pracovní úkoly, ovšem není s ním v pracovně právním vztahu – nemají spolu podepsanou smlouvu. Pro provozovatele je tento krok přijatelný a to z důvodu

¹ JOUZA, Ladislav. SALAČOVÁ, Marie. ŽENÍŠKOVÁ, Marta.: Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, a. s. 2005, 15 s.

² Pichrt, J. in BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 792.

omezení administrativy a celkového časového vytížení s příjmem a udržení zaměstnance. I o to se stará daná agentura, která je za to placena od provozovatele.

Agenturní zaměstnání, personální agentura, agentura práce, to jsou pojmy, které jsou podobné, avšak to jsou synonyma.

1.2 ZAMĚSTNANEC X ZAMĚSTNAVATEL

Zaměstnanec - patří mezi účastníky pracovněprávního vztahu, je součástí jedné ze stran výše uvedeného trojúhelníku. Úkolem je zajistit a plnit zadanou práci, která je v jejich kompetenci, za kterou má domluvenou mzdu či plat – tedy danou odměnu za vykonanou práci. Jiná definice uvádí, že zaměstnanec je osoba která je zaměstnaná ve společnosti základě právní smlouvy. Zde nezáleží na typu úvazku- plný či poloviční. V této bakalářské práci je to aktér tří stran.

Zaměstnavatel - V této souvislosti se zaměstnavateli, který má na starosti daného zaměstnance od agentury, říká či označuje jako klient, uživatel – firma. Zaměstnavatel je opakem zaměstnance, tj. uzavírá pracovní smlouvu s jednou či více osobami, které tímto krokem zaměstnává. Za jimi odvedenou práci poskytuje zaměstnancům mzdu/plat a další benefity.³

Opět patří mezi účastníky vztahu pracovněprávního, tj, spadá opět do již známého trojúhelníku. V této bakalářské práci je to aktér tří stran.

1.2 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr spadá do základních pracovněprávních vztahů. Je smluvním vztahem mezi dvěma stranami (zaměstnancem a zaměstnavatelem), kde je předmětem pracovní činnost, za kterou mají domluvenou finanční odměnu (mzdu/plat či jiné benefity). Vzniká nástupem do domluveného zaměstnání. Lze ho sjednat na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Doba určitá bývá většinou na jeden kalendářní rok,

³ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 18 s.

zaměstnavatel tuto dobu může sjednat třikrát za tři roky, poté má na výběr – rozloučit se se zaměstnancem nebo mu dát smlouvu na dobu neurčitou. Smlouvu na dobu neurčitou může zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout ihned při nástupu, ovšem v dnešní době spíše nabízí smlouvu na dobu určitou, tedy na jeden rok, kterou poté prodlouží na neurčito.

Účastníky pracovního poměru jsou na straně jedné zaměstnanec a na druhé straně zaměstnavatel. Zaměstnanec se v tomto poměru účastní svou prací za danou mzdu/plat dle pokynů zaměstnavatele na plnění určitých úkolů. Pracovní poměr se zakládá smlouvou, která je opět mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Musí mít písemnou formu a veškeré náležitosti se všemi pracovními podmínkami. Pracovní poměr může být také stanoven volbou nebo jmenováním. Bývá sjednáván na dobu určitou či neurčitou. V pracovní smlouvě smí být sjednána také zkušební doba (bývá na 3 měsíce). Plus další podmínky.

Při sjednaném pracovním poměru, jejich účastníkům tedy vyplívají daná práva a povinnosti, která svým podpisem/souhlasem musí dodržovat, jinak se poměr rozváže. Pracovně-právní předpisy stanovují jiné pracovní podmínky pro dané kategorie zaměstnanců, jako jsou mladiství, osoby se změněnou pracovní schopností, aj,... Pracovní poměr může být rozvázen jak dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, tak zrušením vztahu ve zkušební době (do tří měsíců od nástupu zaměstnance – zde se nemusí uvádět důvod propuštění nebo odchodu).

1.3 AGENTURA PRÁCE

Ve výše uvedeném pojmu *AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ* se pod ním schovává pojem činnosti agentura práce.

Nejběžnější definicí je jako jeden z poskytovatelů personálních služeb. Personální služby jsou služby zaměřené na hledání nových zaměstnanců, jejich nábor a administrativa s tím spojená. V prvním kontaktu firma a uchazeč je zde pojmut v zastoupení uchazeče agenturou, která veškeré kroky za něj důkladně podstoupí. Tyto agentury jsou také ve spojení s firmami, které hledají zaměstnance, agentury jim daného zaměstnance najdou, s uchazečem si v agentuře zorganizují pohovor a až poté, pokud projde pohovorem, je předán firmě, jako ideální kandidát na danou pozici. Pokud si firma kandidáta vybere jako svého zaměstnance (zde se uzavírá pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem napřímo), dostane daná agentura provizi za zprostředkování.⁴ Vznikají tedy pro výdělečnou činnost, kde jsou klíčové personální služby.⁵ Jelikož jde o podnikání, tak je zde velmi důležitý zisk za dané služby, které splnili. Pro příklad za nábor nových zaměstnanců, dané firmě- jedná se tedy o komerční společnost.

Jedná se tedy o zprostředkování zaměstnání uchazečům, kteří hledají zaměstnání a zaměstnavatelům, kteří poptávají novou pracovní sílu, která by jim nejvíce zapadala do daného portfolia.

⁴ EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 78 s.

⁵ EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, str. 11

1.4 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Už laicky řečeno je to zajištění zaměstnání pro uchazeče o práci, tedy zprostředkování zaměstnání je další pojem, kterým dá rozumět se podle § 14 odst. 1 ZZ takto:

- Vyhledávání práce pro FO, kteří se ucházející o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové, budoucího zaměstnance,
- zaměstnávání FO za účelem výkonu jejich práce pro uživatele/firmu,
- důležitá je poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí,
- právo FO a PO za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU.

Jsou také určitá kritéria, která se nepovažují za zprostředkování zaměstnání a to například zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky či prostřednictvím elektronických médií, to v daném případě, kdy nebyla prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavatelem a FO, které se o práci ucházejí.

Jinými slovy se jedná o klíčový institut, který se nachází na poli politiky zaměstnanosti. Oblast zprostředkování zaměstnání ÚP ČR, náleží v této oblasti zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁶ V této práci se na Úřad práce České republiky také zaměříme.

Existují tři formy – vyhledání zaměstnání (recruitment) – aktivně hledání práce, tj. zveřejňování nabídek, naopak i reagování na dané nabídky, oslovování vhodných zájemců o zaměstnání, aj.,

dočasné přidělení zaměstnance agentury ke klientovi – zajištění zaměstnanci práci a klientovi pracovní sílu,

informační a poradenská činnost v oblasti pracovních příležitostí⁷ – ač se to nezdá, tak tato informační a poradenská činnost, je velmi důležitou formou, která je velmi

⁶ GAVLAS, M.; GREGOROVÁ, Z. Ústavní právo na práci a právo na zaměstnání. In Sborník příspěvků z vědecké konference věnované prof. JUDr. Bohumilu Baxovi. Brno:Masarykova univerzita 1993,s. 139.

nápomocna zaměstnanci při jeho vykonávané činnosti. Jedná se zde o informace pracovněprávní, informace ohledně nároků, benefitů, mzdy aj.

2 LEGISLATIVA

Jak již bylo zmíněno v úvodu, tento pojem je poměrně mladý u nás v České republice, ale také ve světě. Toto zaměstnávání upravuje zákoník práce ve čtyřech paragrafech.

Legislativa v České republice je zakotvena v zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ten vstoupil v platnost dne 1. října 2004 a také v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Stejněho dne, tedy 1. října 2004 vyšla v platnost novela č. 65/1965 Sb., která byla přeměněna zákonem č. 436/2004 Sb. Před tímto datem neexistovala žádná norma, legislativa, která by tuto problematiku u nás řešila.

Legislativa mimo Českou republiku s touto tematikou není tak mladá jako u nás v 19. června 1997 vznikla v Ženevě Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.⁸ Parlament České republiky a prezident tuto Úmluvu ratifikoval roku 2000 pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv. Úmluva bere v úvahu rozdílnost prostředí, kde agentury pracují, dále chrání jejich zaměstnance před zneužitím. Také chrání právo na svobodu sdružování a podporují kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Nejdůležitějším článkem v Úmluvě je článek 11, který zajišťuje potřebnou ochranu, jakou je: svobodu sdružování; kolektivní vyjednávání; minimální mzda; pracovní doba a jiné pracovní podmínky; dávka podle zákonných systémů sociálního zabezpečení; přístup k výcviku; ochrana zdraví a bezpečnost při práci; náhrada při pracovních úrazech či nemocích z povolání; náhrada v případě

⁷ PICHRT, J. in: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 74.

⁸ Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 [online]. [cit. 22. 11. 2018.] dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

platební neschopnosti a ochrana nároků pracovníků; ochrana a dávky v mateřství a ochrana a dávky v rodičovství.⁹

V českých pracovněprávních vztazích je toto zaměstnávání považováno za zaměstnávání netypické a to vzhledem k větší variabilitě a míře regulace v rozhodování zúčastněných účastníků.¹⁰

2.1 HISTORICKÝ VÝVOJ LEGISLATIVY V ČR

Před revolucí v roce 1988 se zavedl institut dočasného přidělení dle ustanovení § 38 starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Po revoluci se mnoho občanům otevřel svět neuvěřitelných možností a tam na území České republiky začalo vznikat spousta agentur (také personálních agentur, bezpečnostních agentur, aj..). Trh se v danou chvíli stal přesycený a bylo potřeba ho nějak regulovat a zachytit problémy, s kterými se potýkal.

V r. 1994 institut dočasného přidělení změnil působnost zaměstnance k jinému zaměstnavateli svou ucelenější a rozsáhlejší podobu a prováděcí ustanovení v nařízení vlády č. 108/1994 Sb..

Znění § 38 odst. 4 starého zákoníku práce do roku 2004 působilo následovně:

„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné PO nebo FO. V dohodě musí být uveden název PO nebo jméno a příjmení FO, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v § 2 ustanovilo, že práci dočasně přidělenému zaměstnanci nařizuje a právní úkony zaměstnavatele činí ten, ke komu je zaměstnanec

9 Úmluva č. 181, O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE. [online]. [cit. 02. 12. 2018.] Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

10 PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 11-12.

pronajmut. Tento institut dočasného přidělování zaměstnance, mohli využívat všichni aktivní PO a FO čili zaměstnavatelé.

Poté v roce 2003 vláda přijala nový zákon o zaměstnanosti, který zrušil institut dočasného přidělení zaměstnance a zavedení agenturního zaměstnání (zde zaměstnavatelé musí mít povolení ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí). Tento krok byl důležitý pro budoucnost pracovních agentur, snížilo se množství agentur, které nejednaly čestně a správně. Samozřejmě, že také tento krok sklídl kritiku při jednání v Poslanecké sněmovně, ale Parlament návrh přesto přijal.

Ovšem stále nebyl vyřešen problém, kdy si zaměstnavatelé mezi sebou „propůjčovali“ zaměstnance. Jeden ze zaměstnavatelů se musel stát agenturním zaměstnavatelem a nesplňoval potřebné předpoklady. Takto to přetrvávalo do 1. ledna 2012, kdy nabyla účinnost novely zákoníku práce z roku 2006.

Další zlomový bod byl k datu 2009, přesněji 5. března 2009 a 27. března 2009, kdy nabylo účinnosti vládou přijato nařízení č. 64/2009 o stanovení druhu prací, které agentura nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Nařízení se týká pouze agentur práce, které mají přidělené povolení k zprostředkování zaměstnání u cizinců na území České republiky.

Nařízení č. 64/2009 stanovuje to, když cizinec žádá o zaměstnání a to o takové, kde se jedná o druh práce, ke kterému stačí nižší stupeň vzdělání. Nižším stupněm rozumíme vzdělání bez maturitní zkoušky, pak agentura nesmí cizincům zprostředkovat zaměstnání.

Mezi povolené profese dle nařízení č. 64/2009 řadíme:¹¹

- Elektromechanici a opraváři elektronických zařízení,
- instalatéri, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři,
- nástrojáři, kovomodeláři, zámečníci a kovodělníci,

¹¹ Nařízení vlády č. 64/2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

• techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělské pracovníci a v příbuzných oborech, ovšem s výjimkou lidových léčitelů,

- truhláři a tesaři,
- montážníci na stavbách,
- stavební, provozní elektrikáři,
- svářeči a páječi,
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů,
- mechanici a opraváři motorových vozidel,
- umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva,
- švadleny, šičky
- obsluha obráběcích strojů,
- obsluha šicích, vyšívacích strojů,
- montážní dělníci montující mechanická zařízení,
- řidiči autobusů, trolejbusů, tramvají,
- řidiči nákladních automobilů, tahačů,
- technici ve fyzikálních a technických oborech,
- zedníci, kameníci a omítkáři,
- zpracovatelé masa, ryb a uzenářů.

Dosavadní zákon o zaměstnanosti nebyl pružný, moderní a neuměl účinně regulovat činnost agentur práce, vláda České republiky schválila a to dne 22. září 2010 usnesením

č. 672 Návrh novelizace zákona o zaměstnanosti.¹² K datu 1. ledna 2011, kdy vzešla v platnosti Novela zákona o zaměstnanosti.

Po schválení vzešly změny v platnosti dne 1. ledna 2011. Pozitivem této změny je snížení výdajů ve státním rozpočtu. Snížení počtu agentur, tj. ponechání na trhu jen ty, které podnikají tak, jak mají a dochází k posílení právních hodnot FO nastupujících do zaměstnání přes agenturní zaměstnání a v neposlední řadě zkvalitnění činností agentur, které žádají o povolení. A jako pozitivní novinkou je povinné pojištění těchto agentur. To dává větší jistotu jak agenturám, tak ostatním stranám pomyslného trojúhelníku. O pojištění u agentur je v této práci samostatná kapitola.

Doposud poslední novinkou je zákon č. 206/2017 Sb., který ustanovuje především placení kaucí na účet generálního ředitelství ÚP ČR na vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. A také zabraňuje řetězení smluv.¹³ Řetězení smluv bylo před nástupem tohoto zákona ve velké oblibě u agentur a působilo velice nepřehledně, hlavně při kontrolách.

Změny mají dosáhnout a sloučit rovnost u agenturních a kmenových zaměstnanců, dále mají zabránit snadnému ukončení pracovního poměru. Ministerstvo práce a sociálních věcí má snahu zamezit rozdílů platů a zpřísnit pravidla pro agentury, aby nastolili rovnost.¹⁴ Zákon č. 206/2017 Sb. uvedl povinnost agentur uzavřít s odpovědným zástupcem pracovní poměr minimálně v rozsahu 20 hodin týdně. Tato povinnost se také promítla do kontrol zprostředkování zaměstnávání agenturami práce v roce 2018.

12 BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. Práce a mzda. 2010, 11, [online]. [cit. 20. 11. 2018.] Dostupné také z: www.mzdovapraxe.cz

13 Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2018.[online]. 28.12.2018[cit.19.01.2018]Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/kontroly-agenturniho-zamestnavani-v-roce-2018>

14 Epravo.cz. Soumrak agenturního zaměstnávání? [online]. [cit. 19.12.2018]. Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>

3 AGENTURA PRÁCE

Agenturou práce může být jak fyzická osoba, tak i právnická osoba, která má ke zprostředkovávání zaměstnání platné a aktuální povolení udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Aktualizovaný seznam povolených agentur na území České republiky je veden na internetových stránkách Ministerstva. K dnešnímu dni (tj. 15. listopadu 2018) je evidováno 2744¹⁵ agentur na území České republiky (dle internetového portálu Ministerstva).

Ve světě byl velký agenturní boom, kdy existovalo velké množství agentur, které se muselo korigovat a regulovat. Tím šla ruku v roce legislativa a její zpřísnování, to samozřejmě postupuje stále kupředu. Je důležité podporovat novou legislativu a jít s dobou, protože jinak se to rychle zneužije a zbytečně se pak vše dodělává ve spěchu. Čína vedla na celkovém počtu agentur, Česká republika byla dokonce na sedmém místě celosvětového žebříčku.¹⁶

Proto je důležité postupovat při zakládání agentury práce dle platné legislativy a také dodržovat daná pravidla. Kontroly v České republice se převážně zaměřují na aktuální legislativu (o tom je napsáno dále v této práci).

3.1 ZALOŽENÍ AGENTURY PRÁCE

Jak již bylo zmíněno, tuto agenturu může založit FO nebo PO, které splní předem zákonem stanovené podmínky, aby získali potřebné povolení pro tuto činnost. Níže jsou vypsány základní podmínky pro získání potřebného povolení.

Každý, kdo požádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí předem splňovat zadané podmínky, které stanovil § 60 odst. 2 až 7 zákon o zaměstnanosti. Pokud tyto podmínky nesplňuje, povolení nedostane.

¹⁵ Agentura práce -hledání[online].[cit.15.11.2018]. Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

¹⁶ REJCHRT, L. in PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck. 2013. s. 39.

Podmínky jsou obdobné, jako při žádosti například o živnostenský list na vázanou živnost.

Základní podmínky podle § 60 odst.2 ZZ:

- Věk alespoň dosažení 18 ti let,
- způsobilost k právním úkonům a jednání,
- trestní bezúhonnost (doložením Rejstříku trestů),
- odborná způsobilost (ukončené vysokoškolské vzdělání, minimálně dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání či v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno nebo případně další vzdělání a praxi uvedenou v odst.5 § 60 ZZ)
- mít bydliště na území České republiky.

O povolení může žádat PO, která si musí stanovit odpovědného zástupce pro zprostředkování zaměstnání. Tím může smí být FO, která splňuje výše vypsané podmínky, které jsou definované pro udělení povolení FO. Ovšem nemůže jedna FO působit, jako odpovědný zástupce u dvou PO, a nemůže být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako FO.¹⁷

Následným krokem je udělení povolení, kde je důležitý souhlas Ministerstva vnitra a to díky žádosti ministerstva - generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. Své výsledné stanovisko k souhlasu povolení je povinno Ministerstvo vnitra doručit generálnímu ředitelství ÚP do patnácti pracovních dní a to se počítá ode dne, kdy obdrželo žádost o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní, znamená to souhlas.¹⁸

¹⁷ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 34

¹⁸ Zákon č. 435/2004 zaměstnanosti, § 60a Sb., o odst. 3

Proto se musí v žádosti dodržovat zásadní stanoviska, tedy zde jsou ty důležité body pro dodržování:

- Veřejný pořádek,
- bezpečnost,
- dodržování práv třetích osob.

Povolení je vydáno na dobu tří let, poté je možno ho vydat opakovaně.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se musí zaplatit a to podle zákona č. 634/2004 Sb. Cena poplatků za vydání tohoto povolení a to ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky je 5.000,- Kč, za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky, tak žadatel zaplatí sumu 10.000,- Kč. Povolení ke zprostředkování zaměstnání není to samé jako živnost a ani jí není.¹⁹

Agentura má povinnost podle § 59 ZZ evidovat počet volných pracovních míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání a to veřejně, dále počet fyzických osob, které již umístila a také počet zaměstnanců, kterým zprostředkovává zaměstnání.

Nově musí žadatel o povolení k agenturnímu zaměstnávání zaplatit kauci 500.000,- Kč PO, nebo 50.000,- Kč v případě FO. Kauce je vložena na speciální účet Úřadu práce České republiky a je deponována po celou dobu existence daného povolení.

Další povinností je předat MPSV do konce ledna (každého roku) přehled o činnosti za každý odpracovaný kalendářní rok. MPSV díky těmto informacím je informován na dění na trhu práce České republiky.

Důležité informace, které musí být v přehledu o činnosti za kalendářní rok:

- Identifikačních údajů agentury (IČO, název, adresa, ...),
- Celkový počet volných míst, na které bylo požadováno zaměstnání

¹⁹ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 16-20.

- celkový počet umístěných osob,
- celkový počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu 30, 90, do 180 dnů a nad 180 dnů – počítáno dle těchto dnů.

Agentura, která nedodá tento přehled, může dostat pokutu až 500.000,- Kč.

Při založení agentury je důležité počítat i s kroky, které vedou k zániku nebo odejmutí povolení. Ne vždy mají agentury pozitivní průběh jejího běhu na pracovním trhu.

Níže jsou uvedené příklady zrušení.

Zánik povolení nemusí být nijak složitý, stačí, když jedna ze stran se bude řídit následujícími podmínkami:

- Smrt FO nebo zánikem PO,
- výmazem podniku organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- uplynutím doby,
- rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení.²⁰

Ne vždy jde život agentury dle plánů a legislativy (ať omylem či chtěně), tak jsou níže vypsány i podmínky k odejmutí tohoto povolení.²¹

Odejmutí povolení způsobuje:

- Přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 ZZ pro udělení povolení,

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Sbírnka zákonů České republiky. 2004, s. 22.

²¹ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů : právní stav k 1. lednu 2012*. Praha: Eurounion, 2012.

- zprostředkovává zaměstnání je v rozporu s povolením nebo dobrými mravy nebo poruší zákonné povinnosti,
- zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění dle § 58a,
- poruší povinnost dle § 308 nebo § 309 ZP,
- opakovaně nesdělí MVCR údaje za předcházející kalendářní rok dle § 59 ZZ,
- sami požádají o odejmutí povolení.

Když je nakonec povolení odejmuto, tak se o jeho zpětné přidělení může zažádat po uplynutí tří let znovu.

Oficiální ceník MPSV:²²

Vydání povolení - 25.000,- Kč,

opakované vydání povolení - 15.000,- Kč,

vydání povolení ke zprostředkování, vyhledávání zaměstnávání, informační pomoc, poradenská činnost, aj.. - 5.000,- Kč,

kauce pro Úřad práce České republiky - 500.000,- Kč,

nedoložený doklad o pojištění agentury, pokud ho agentura sjednala - 20.000,- Kč.

3.1.1 Pojištění proti úpadku

Agentura si musí podle § 14 odst. 1 písm. b), dočasně přidělovat zaměstnance k uživateli, udává povinnost agenturám sjednat si pojištění proti úpadku. Každé pojištění musí mít udanou hranici, zde je to do výše zajišťující výplatu mzdy minimálně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku u svých všech

²² Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce. [online]. [cit. 09. 01. 2019]. Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

zaměstnanců. Tato částka je stanovena ke dni založení, podepsání pojistky (plánuje se zde s vyšším počtem zaměstnanců).

V případě úpadku agentury mají její zaměstnanci nárok na mzdu, které tím krokem padne na danou pojišťovnu.

ZoZ (dočasně přidělovat zaměstnance k uživateli) určuje agentuře povinnost doklad (o pojistné smlouvě) o sjednání tohoto pojištění prokázat generálnímu ředitelství ÚP ČR do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Tuto pojistku nesjednávají všechny pojišťovny na území České republiky.²³ Pojišťovna musí mít dle zákona č. 277/ 2009 Sb., o pojišťovnictví oprávněna provozovat pojištění záruky – např.: Uniqua pojišťovna.

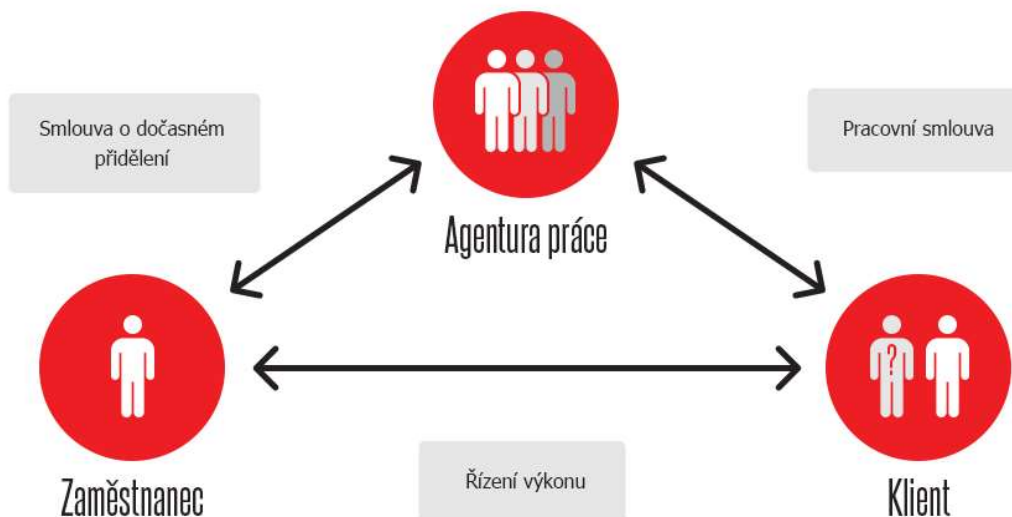
Toto pojištění je speciální, proto ho nemohou dělat všechny pojišťovny, které jsou na trhu v České republice.

23 Nejčastěji kladené dotazy k problematice pojištění agentur práce. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 05. 12. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pojisteni_agentury_prace.

4 VZTAHY S AGENTUROU PRÁCE

Vztahy v pomyslném trojúhelníku:

OBRÁZEK 1



Zdroj: <https://www.jobinn.cz/cs/firmy/firmy-start>

Na grafickém znázornění viz výše je vysvětlení vztah mezi třemi stranami, které je důležité si více rozepsat.

- Mezi agenturou a zaměstnancem se uzavírá pracovní smlouva (DPČ či pracovní smlouva).
- Mezi zaměstnancem a klientem se neuzavírá žádná smlouva, nic.
- Mezi agenturou a zaměstnancem se uzavírá smlouva o dočasném přidělení zaměstnance.

Dané dohody se uzavírají písemně podle § 308 ZP.²⁴

Obsahuje:

- jméno zaměstnance, občanství, místo a datum narození a adresu,
- druh vykonávané práce,
- určení doby pracovního poměru,
- místo určeného výkonu práce,
- pevný datum nástupu,
- domluvené mzdové či platové podmínky,
- podmínky, za nichž může být ukončen pracovní poměr dříve před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- datum vydání a číslo rozhodnutí, které bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Ovšem nejde zde o trojstranné smlouvy. Zde se jedná o kombinaci těchto tří právnických skupin.

Na vrcholu trojúhelníku je pracovní agentura, která dohlíží a uzavírá dvě smlouvy - smlouvu mezi agenturou a zaměstnancem a smlouvu agentury a klientem.

Agentura práce není jen zprostředkovatel práce, ale je plně hodnotným zaměstnavatelem pro dané práce. Při nástupu klienta do zaměstnání, je klientem zajištěno bezpečnost a zdraví při práci a smí na základě smlouvy zaměstnanci ukládat práci a řídit ho.²⁵

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 79-80.

²⁵ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd.* Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s. 2010, 29 s.

Časově omezené přidělení zaměstnance ke klientovi končí uplynutím, splněním doby, která byla sjednána ve smlouvě o dočasném přidělení zaměstnance.

Před tímto uplynutím času může klient ukončit tuto dohodu dvěma určenými způsoby a to:

- dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem. Pokud na základě ukončení dočasného přidělení vznikne tímto způsobem zaměstnavateli škoda, tak odpovědnost za tuto škodu ponese agentura práce, která se má vyvarovat případným problémům.
- jednostranným prohlášením zaměstnance či klienta podle podmínek uvedených v dané dohodě.

4.1 VZTAHY SE ZAMĚSTNANCEM

Jak již bylo zmíněno výše, tak agentura se zaměstnancem uzavírá tři typy smluv:

- Pracovní smlouva / jedná se o práci na hlavní pracovní poměr (HPP).
- Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) / dočasný výkon práce – tuto dohodu může zaměstnavatel podepsat s neomezeným počtem zaměstnanců během roku. Zaměstnanec nesmí týdně překročit dvacet hodin v odpracované době. Pokud hrubá mzda z pracovní činnosti je nižší nežli 2.500,- Kč/měsíc, tak se neodvádí z ní zdravotní pojištění. Výpovědní lhůta je zde pouhých 15 dní. Tato dohoda je vhodná pro studenty nebo ženy na mateřské dovolené.
- Dohoda o provedení práce (DPP)/ dočasný výkon práce – pro zaměstnavatele je tento typ smlouvy nejvýhodnější. Zde se odvádí sociální a zdravotní pojištění v případě, že zaměstnanec překročí částku 10.001,- Kč. Ovšem není tak flexibilní jako DPČ.²⁶

²⁶ EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s., str. 11.

Zaměstnanec podepíše dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, kde se zaváže konat danou práci, přidělenou podle klienta, uzavřené mezi agenturou a klientem.²⁷

HPP bývá uzavírán na dobu určitou. Zde je to složité v situaci, kdy zaměstnanec by měl smlouvu na dobu neurčitou a klient by už neměl pro zaměstnance přidělenou práci, tak by agentura i tak musela zaměstnanci zasílat slíbenou mzdu. Zde se dotýkám negativa tohoto zaměstnávání a tím je nejistota.

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u klienta:

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance podle §309 ZP:²⁸

- sídlo a název klienta,
- místo výkonu určené práce,
- délku trvání této dohody,
- určení vedoucího zaměstnance klienta, který smí zaměstnanci určovat a kontrolovat práci,
- informace o podmínkách jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, podle § 308 odst. 1 písm. g).
- mzdové či platové podmínky.

4.2 VZTAH MEZI KLIENTEM A ZAMĚŠTNANCEM

Naopak smluvní vztah mezi zaměstnancem a klientem neexistuje. Jedná se o vztah, který je odvozený ze smluv. Klient neboli firma nesmí jednat za agenturu práce, každá strana vždy vše řeší za sebe.

²⁷ BRDKOVÁ, Lenka. Na nekalé personální agentury jsou kontroly krátké, chystají se změny. [online]. [cit. 15.1. 2019.] dostupné z: http://finance.idnes.cz/novela_zakona_ozamestnanosti_agenturni_zamestnavani_plc_/podnikani.aspx?c=A150617_2170901_podnikani_kho

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 80.

V tomto vztahu má hlavní slovo Zákoník práce, přesněji § 309, odst.1., který udává informace, kdo udává zaměstnanci úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho vykonanou práci. Utváří podmínky, bezpečnost a chrání jeho zdraví. Při této povinnosti také klient musí zaměstnanci vytvořit příznivé podmínky pro danou práci. Na úkor toho nesmí klient jednat, jak již bylo výše sděleno, za agenturu práce.²⁹

Agentury poskytují nejen zprostředkování zaměstnání, ale také dočasné přidělení a konzultační služby.

Neznamená to, že klienti si krom zadání práce zaměstnance nijak necení a nestarají se o něj, naopak. Měl by mu poskytnout ty nejlepší pracovní podmínky, utvářet příjemné prostředí a bezpečnost a možnosti například team buildingu. Klienti nehledají zaměstnance pouze na průmyslové služby, ale například do IT, technici, specialisté ve finančních oborech aj., dá se tedy hovořit, že velké procento zaměstnanců pracuje ve službách a specializovaných oblastech.

V tomto vztahu se dá samozřejmě i vystoupit například jestliže jde o jednostrannou výpověď dočasného přidělení, zde nezáleží, z jaké strany tento krok přijde, je dočasné přidělení ukončeno 15. dnem od doby doručení druhé smluvní straně.³⁰ Vystoupit je poměrně snadné a rychlé, výhoda pro nespokojenou jednu ze stran.

29 PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 38.

³⁰SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání. V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 103 -104.

5 KONTROLY AGENTURY PRÁCE

Jak již bylo zmíněno agentury práce mají za úkol dodržovat dané body legislativy a norem pro její ideální a správný chod, který při kontrole kladně a snadně projde, bez vypsané pokuty, které bývají poměrně vysoké.

Hlavní kontroly jsou ze strany inspektorů práce a Úřadu práce České republiky. Státní úřad inspekce práce dohlíží a spravuje dodržování daných předpisů v pracovně právních vztazích. Tedy dohlíží na dodržování daných zákonů (Zákoník práce a dalších předpisů – interních i externích). Tyto úřady jsou umístěné v krajských městech a kontroly provádí od r. 2007. V posledních letech se zaměřují hlavně na agentury práce.

V roce 2009 každá čtvrtá kontrola měla špatné výsledky v porušování pravidel, vybralo se přes 22 milionů korun na pokutách – 674 kontrol.³¹

Pro příklad v roce 2014 bylo uskutečněno 524 kontrol – z toho bylo 130 kontrol klientů a 394 zkontrolovaných agentur. U agentur byla zjištěna u více jak poloviny pochybení a porušení daných předpisů. U klientů se tato chyba objevila do poloviny z kontrolovaných.

O rok později proběhlo 165 kontrol agentur práce, kde bylo zjištěno 232 pochybení. První polovina roku 2017 se na českém trhu práce začali objevovat agentury bez povolení, které zaměstnancům i platili méně, než by měli. Inspektoři provedli cca 300 kontrol. Výsledkem bylo zjištění: 33 nelegálně zaměstnaných osob, 54 agentur nemá povolení, 142 závažných přestupků, atd... Následně poté bylo provedeno 296 kontrol z nichž bylo zprostředkování práce bez povolení u 110 objektů. Také 187 lidí bylo bez povolení, proto se kontroly prováděly i s cizineckou policií.

Celkově byly k roku 2017 uděleny pokuty ve výši téměř 11.000.000,- Kč a to za 570 kontrol, zjištěno 866 nedostatků, 986 porušili předpisy a udělili 122 pokut.³²

31 Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy. [online]. [cit. 15.01.2019]. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/temer-kazda-ctvrta-kontrolovana-agentura-prace-v-roce-2009-porusovala-predpisy>

V roce 2018 byly kontroly zaměřeny na legislativu, na změny, které vzešli v platnost k roku 2017. Tyto kontroly patří k rozsáhlým a časově náročným. Pro inspektory jsou zakládány semináře, kde si sdělují dané kontroly, novinky v legislativě atd.:... V roce 2017 bylo agenturami zaměstnáno 250.000 lidí, na celém světě jich bylo zaměstnaných 43 milionů.³³

Mezi nejčastější chyby se řadí:

- Rozdílné pracovní podmínky mezi agenturním a kmenovým zaměstnancem firmy,
- rozdíl mzdového ohodnocení u agenturního a kmenového zaměstnance firmy,
- přidělování zaměstnanců bez písemných dokumentů,
- pokyn pro přidělení agenturního zaměstnance byli bez základních údajů,
- pracovní smlouvy byly bez informací o mzdových a pracovních podmínkách, bez pracovní doby, atd.:...,
- dochází také k tomu, že agentury nevyplácely odměny. Např.: za noční směny nebo za práci o víkendech a svátcích.

Při 548 porušení pracovněprávních předpisů byly uděleny pokuty ve výši až 3.220.000,- Kč.

V tomto trendu vysoké zaměstnanosti se i tak stále agentury práce velice rozrůstají. Jenom pro příklad v Plzni, kde je cca 200.000 obyvatel je 20 agentur práce, proto jsou kontroly více rozsáhlé a častější, protože agentury mezi sebou mají vysokou konkurenci, jsou zde i často znatelné legislativní přešlapy.

32 Při kontrolách agenturního zaměstnávání byly v roce 2017 uloženy pokuty v celkové výši téměř 11 milionů korun. [online].[cit.15.01.2019]. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/pri-kontrolach-agenturniho-zamestnavani-byly-v-roce-2017-ulozeny-pokuty-v-celkove-vysi-temer-11>

33 Změny právní úpravy na poli agenturního zaměstnávání. [online]. [cit.01. 02. 2019]. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/zmeny-pravni-upravy-na-poli-agenturniho-zamestnavani>

5.1 ÚŘAD PRÁCE

Neboli ÚP ČR. Je správním úřadem podřízeným ministerstvu – ministerstvu práce a sociálních věcí a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce ke konci roku 2018 evidoval 215.010 občany v České republice jako uchazeče o zaměstnání. Má celostátní působnost a řadí se mezi organizační složky státu. Úřad práce České republiky tvoří generální ředitelství, krajské pobočky (jejich součástí je kontaktní pracoviště) a pobočka pro hl. m. Prahu. Úřad práce České republiky byl založen 1. dubna 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.³⁴

Hlavním cílem Úřadů práce je umístění osoby do zaměstnání, tento cíl mají i agentury. Nejedná se však zde o konkurenci, naopak spolu jistým způsobem spolupracují. Úřady práci i svým klientům nabízí volná místa u agentur – protože se jedná o zaměstnání.

Úřad práce se rovněž zabývá kontrolami, ale zde se jedná o kontroly týkajících se dodržování daných předpisů o zaměstnanosti a to podle § 126 odst.1 ZZ – u zaměstnavatelů, FO, PO.

Snaží se zabránit nelegálnímu zaměstnávání, na černo, řeší legislativní postupy. Úřad práce zastupuje tyto oblasti: zaměstnanost, ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávky pro osoby se zdravotním postižením, příspěvky na péči, pomoc v hmotné nouzi, inspekci poskytování sociálně-právní ochrany a dávky péčovské péče – v rozsahu stanovených zákonem o zaměstnanosti.

Úřad práce se snaží i o podporu zaměstnání pro zdravotně postižené zaměstnance, loňský rok, tj. 2018 poskytl 6,77mld. Kč,-, počet podpořených byl cca 57.000 zaměstnanců. Úřad práce dále v roce 2018 absolvoval 18.000 návštěv zaměstnavatelů, kde zajistil nová pracovní místa pro žadatele o práci, celkově tj. 66.527 nových pracovních míst. K těmto číselným údajům lze jistě i přiřadit 4.194 předvýběrových řízení a 2 630 výběrových řízení, které Úřad práce České republiky uspořádal. Tedy celkové shrnutí v roce 2018 Úřad práce České republiky vyřadil z jeho evidence uchazečů o zaměstnání celkem 514.554 lidí, z toho do zaměstnání jich nastoupilo

³⁴ O Úřadu práce České republiky. [online].[cit.01.02.2019]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

325.120, to činí 63%.³⁵ Tato data jsou hlavním ukazatelem, že se o zájemce v České republice starají a je zde vidět snaha dosáhnout co největší spokojenosti v oblasti zaměstnání.

Úřad práce tedy neprovádí jen kontroly nebo nehledá nová pracovní místa evidovaným občanům, ale také se podílí na lepší zaměstnanosti osob se zdravotními problémy a aktivně zasahuje pro lepší podmínky zaměstnanosti.

5.2 ZASTŘENÉ AGENTURY PRÁCE

Jsou nelegální pracovní agentury, které svou práci vykonávají bez povolení vydaného Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky – neboli pseudoagentury.

Jejich obranou je obchodní smlouva s klientem. Zaměstnanci jsou na dohodu o provedení práce a dále jsou prodáváni klientům. Agentura a klient nemusí dodržovat dané pracovní podmínky dané zákonem. Zaměstnanci pak dostávají minimální mzdu, tedy alespoň ta je uvedena na výplatní pásce a zbytek mu vydávají na ruku, mimo veškeré papírování a uvádění. Nevýhodou to je pro zaměstnance, protože ten tuto částku nemá nijak a nikde podloženou – pro důchod, nemocenskou nebo i pro případnou půjčku a hypotéku.

Stát tímto krokem přichází o daně. Klient tento typ agentury pozná dle nízké ceny.

Zaměstnanec tyto agentury pozná dle typu smlouvy, dostane peníze mimo výplatní pásku, nepřesné a zkreslené informace, ...

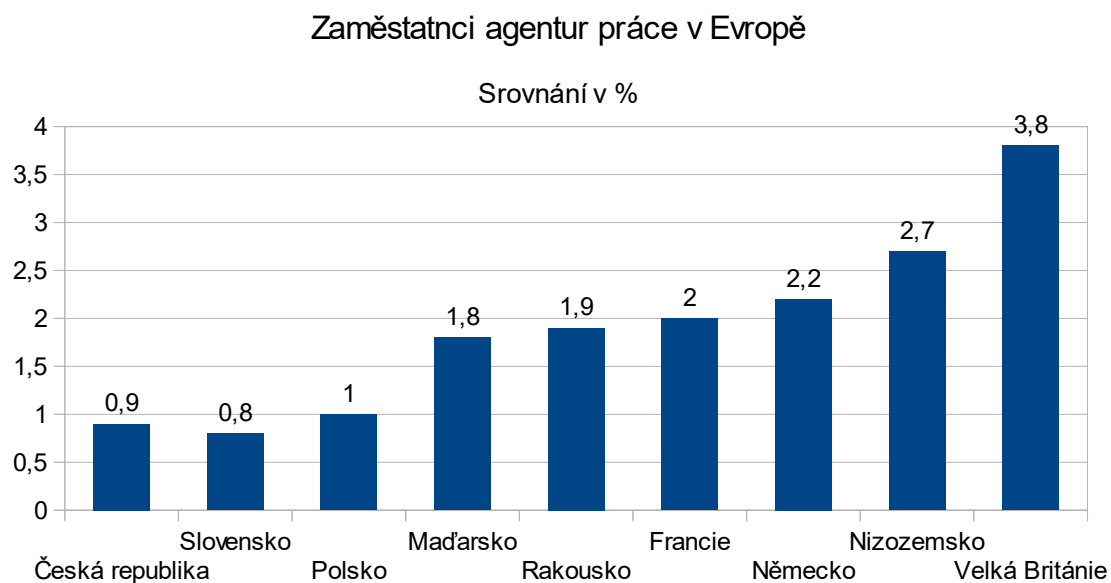
Zaměstnanci agentury práce tvoří zhruba 1 % všech zaměstnanců v České republice. Takto napsaný číselný údaj se nezdá nijak velký, ale při srovnání s jinými státy je víc než pochopitelné, že ono to velké číslo je. Například v Německu jsou to více než 2 %, ve Velké Británii 3 %.

³⁵ Tiskové zprávy, aktuality. [online]. [cit. 16.02.2019]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr>

Počet agentur práce a také jejich postupy a činnosti jsou ve státech Evropské unie rozdílné, jak je patrné z grafu.

Jiné země nemají takovou nedůvěru, jako je u nás v České republice našich občanů v agenturní zaměstnání, které zaměstnance a i stát okrádají o nemalé finanční částky, samozřejmě pokud se jedná o agenturu, která nejedná dle předpisů a norem. Na níže zobrazeném grafu je procentuální ukázka zaměstnanců agentur práce v Evropě. V ukázce je vybráno devět států, včetně České republiky, pro lepší představu.

GRAF 1



Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/novela-zakona-o-zamestnanosti-agenturni-zamestnavani.A150617_2170901_podnikani_kho/foto/MBB5ba921_graf.png

5.3 ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR

Neboli APA byla založena roku 2001 jako nepolitická, nezávislá organizace. Jako podmínku členství udává povolení od GŘ ÚP ČR a dodržování pravidel APA.³⁶

Tato organizace spolupracuje spíše s menšími organizacemi, které zastupuje – 23 zemí.

Dále asociace pracovních agentur slouží jako informace pro ty, kteří potřebují, chtějí znát veškeré informace o agenturním zaměstnání.

Nejdůležitější činností je pomoci od falešných agentur nebo od agentur bez povolení.

Pomáhá agenturám s hlášením nových zaměstnanců na ČSSZ.

Pomáhá s nalezením zaměstnanců – ÚP a se zprostředkováním práce s klienty.

Asociace pracovních agentur v současné době obslouží během roku cca 40.000 uchazečů o práci, zaměstnají cca 20.000 osob (dočasně přidělené agenturní zaměstnance), zaměstnání přímo u firmy jako kmenový zaměstnanec zprostředkují cca 2.500 osobám ročně.

Působí na celém území naší České republiky, je to tedy celorepubliková působnost.

Asociace je v naší republice velice potřebná a to kvůli kontrolám, informacím a veškeré případné pomoci. Asociace pracovních agentur napomáhá při krátkodobých, dočasných, pracovních výpomocích.

Asociace pracovních agentur se zasloužila o novelu Zákona o zaměstnanosti doplněna o možnost použití Dohody o pracovní činnosti, jako pomůcka k zaměstnávání brigádníků (studentů, důchodců, ..). V roce 2004 novela vzešla v platnosti. Poté se z asociace pracovních agentur stala organizace pro poskytování informací v oblasti dočasného přidělování práce a trhu práce celkově.

Roku 2007 vstoupila do asociace poskytovatelů personálních služeb -APPS, kterou si popíšeme níže v podkapitole 5.4, kde si ukážeme i srovnání mezi těmito dvěma asociacemi.

36 PŘEDSTAVENÍ APA. [online].[cit. 20. 01. 2019]. Dostupné na:<http://www.apa.cz/>

5.4 ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB

APPS – jedná se o zájmové sdružení, aktivní seskupení, které pracují na úspěšných podmínkách pro rozvoj trhu práce v ČR. Vznikla v roce 2002.

Nabízí poradenské služby, soustředí se na rozvoj dané agentury a podává informace.³⁷

Nejdůležitějším posláním je respektovat práva (svobodná volba povolání).

Sídlo je v Praze. Jako členy řadíme jak nadnárodní společnosti, tak i malé agentury – 26 členů. Rozdíl mezi Asociací pracovních agentur a Asociací poskytovatelů personálních služeb neboli mezi agenturami na českém území je následující: Asociace pracovních agentur má zaměření na menší až střední české agentury s pracujícími majiteli. Asociace poskytovatele personálních služeb obsahuje všechny zájemce (není limitován velikostí). Celkově je v obou asociacích jen necelá polovina všech registrovaných agentur na našem území, tedy necelých 50%.³⁸

5.5 EUROCIETT

V originálním znění European Confederation of Private Employment Services, u nás je známý pod názvem Evropská konfederace soukromých agentur práce.

Zastupuje agentury po Evropě, zvyšovat jejich uznání na politickém poli, je autoritou pro tento pracovní zdroj.

Zaměřuje se na utváření míst pro nové zaměstnance, začleňuje zaměstnance na trh práce, zvyšuje hospodářský růst, podporuje cíl – tedy konkurenceschopnost a pomáhá vylepšovat standardy agentur.

Spolupracuje s 28 zeměmi, kde je Česká republika zastoupena Asociací poskytovatelů personálních služeb. Sedm nadnárodních společností a to: Adecco, Kelly Services, Gi Group Manpower, Randstad, USG People a Trenkwalder.³⁹ Hlavní domluvou členů je dodržování daných zásad, mezi které patří zásada spravedlnosti a integrity. Sídlo má v Bruselu.

37 APPS. [online]. [cit. 22. 01. 2019]. Dostupné na: www.apps.cz

38 APPS. [online]. [cit. 25. 01. 2019]. Dostupné na: www.apps.cz

39 Webová stránka Evropská konfederace soukromých agentur práce. [online].[cit.25.01.2019]. Dostupné na: <http://www.eurociett.eu/>

5.6 CIETT

International Confederation of Private Employment Agencies - Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce.

Zde se jedná o podporu na mezinárodní úrovni pro soukromé agentury. Založena byla v roce 1967 v Paříži, nyní má sídlo v Bruselu.

V roce 2005 vstoupila i Česká republika – v zastoupení Asociací poskytovatelů personálních služeb. Celkem je v konfederaci 48 zastoupených zemí, včetně osmi největších světových personálních agentur.

Mezi partnery Ciett patří k roku 2018:⁴⁰

Mezinárodní organizace

- o International Labour Organisation
- o Organisation for Economic Cooperation and Development
- o World Bank
- o World Trade Organisation

Evropské instituce

- o European Parliament
- o The European Union
- o Economic and Social Committee
- o European Commission Directorate General for Employment
- o European Council
- o Council of Europe
- o Court of Justice
- o European Central Bank
- o European Agency for Health and Safety at Work
- o European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions

⁴⁰ Economic report. Ciett, 2015. 82 s. [online]. [cit. 29. 01. 2019]. Dostupné na: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf

6 CIZINCI NA NAŠEM TRHU PRÁCE

Pracovní agentury smí také zaměstnat FO už i jako kmenové zaměstnance či své zaměstnance dočasně přidělují klientům. Ke dni 29. července 2017 odstranili zákaz dočasného přidělování ke klientovi od agentury u cizinců s oprávněním práce.

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. Udává, že agentura práce nesmí pro cizince zprostředkovávat zaměstnání typu dočasného přidělení k výkonu práce u firmy pro práci v podzemí hlubinných dolů či pro takové druhy prací, při jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání nežli je střední škola s maturitní zkouškou s výjimkou prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.⁴¹

Od 1. května 2004 se změnila celá dosavadní situace se zaměstnáváním cizinců na našem území a to díky vstupu České republiky do Evropské Unie. Tímto tématem se zabývá zákon o zaměstnanosti, který neřeší pouze Evropskou unii, ale také třeba EHS a Švýcarska.

- Tito zaměstnanci nejsou bráni jako cizinci a tak mají v pracovní sféře stejné postavení jako čeští občané, ani nepotřebují určené povolení k zaměstnání. Jako cizince označujeme tedy pracovní sílu, která je z jiných než výše uvedených oblastí, tedy ze třetí země nebo je bez státní příslušnosti – zde už jsou potřeba určitá povolení.

Úpravou na území Evropy se zabývá Smlouva o založení Evropských Společenství, která odstraňuje určité překážky pro lepší pohyb pracovní síly.

Ve velkém odvětví pracují právě cizinci přes agenturní zaměstnání – velkým odvětvím je myšlena práce, kde se nachází několik tisíc zaměstnanců na jednom místě. Na západě naší republiky – Plzeň a okolí je to hlavně v automobilu (Faurecia, MD Elektronik, Lear, ...), ve středních Čechách to může být sklářství, automobilky, aj. (CRYSTAL Bohemia, TPCA, Škoda auto, ...)

Nejčastěji jsou cizinci přes agentury zaměstnáváni ve výrobní sféře – seřizovač, montér, střihač, technik, skladník aj.. Agentura se o své zaměstnance stará, zařizuje jim ubytování, pravidelné svozy do a ze zaměstnání atd....

41 Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. [online]. [cit. 01. 02. 2019]. Dostupné na: <http://www.epi.sk/zzcr/2009-64>

6.1 POVOLENÍ

Platné povolení k pobytu v České republice - § 89 ZZ. Toto povolení si musí zažádat ještě před odcestováním do ČR a to na ÚP – písemně.

Žádost musí obsahovat identifikaci žadatele, trvalou a doručovací adresu, číslo cestovního pasu, údaje budoucího zaměstnavatele v ČR, druh práce, místo výkonu práce a dobu pracovního poměru (jak dlouho bude danou pozici vykonávat).

Potřebné náležitosti a informace doplňuje § 92 ZZ. Pokud si žadatel zažádá a je mu povolení vydáno, tak platnost jeho prvního pololetí platí na dobu dvou let. Cizinec si toto povolení může vždy prodlužovat, ale vždy maximálně na dva roky – žádost musí proběhnout min. 3 měsíce před ukončením a max. 30 dní do ukončení daného povolení – nejdůležitější podmínka je taková, že je stále zaměstnán u stejného zaměstnavatele (jako příloha žádosti). Spolu s potvrzením je potřeba mít i platné povolení k pobytu v České republice, modrou kartu, zaměstnaneckou kartu či vnitropodnikovou kartu. Vše získá jen na konkrétní pracovní místo. Poplatek za první povolení činí 500,- Kč.⁴²

Úřad práce ČR má nabídku volných pracovních míst vhodných pro cizince. Zde si vybírá dle profese, vzdělání, ubytování nebo zdravotním problémům. Tato místa vydává pro Úřad práce ČR zaměstnavatel.

Jsou to místa, která nejdou obsadit jiným způsobem (kvalifikace nebo není pracovní síla, aj...).

Naopak § 100 ZZ udává pokyny k zániku tohoto povolení. Tj. když uplyne doba nebo nedostal povolení k pobytu.

Úřad práce může povolení i odejmout. Zaměstnavatel má vůči Úřadu práce oznamovací povinnost – ukončil pracovní poměr, nenastoupil do práce, dostal výpověď, důvod ukončení pracovního poměru.

Tedy v tomto případě je agentura práce u cizince daným zaměstnavatelem, který výše popsané povolení potvrzuje u Úřadu práce České republiky. Smlouva mezi cizincem a agenturou má dané body, které musí obsahovat, jinak by nebyla přijata Úřadem práce ČR a to:

42 LEIBLOVÁ, Z. Agentury práce a zaměstnávání. Mzdová účetní. 2012, 18. roč. č. 6, s. 20-23.

- Druh práce, včetně jejich požadavků,
- doba, po kterou bude zaměstnanec u agentury zaměstnán,
- místo, kde bude zaměstnanec zaměstnán,
- den nástupu,
- informace o mzdě nebo platu.

Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti či smlouva o smlouvě budoucí. Dále při dočasném převedení ke klientovi, dohoda obsahuje následující:

- Identifikační údaje (občanství, bydliště, rodné číslo, ...),
- druh práce,
- doba výkonu práce,
- místo, kde bude zaměstnanec zaměstnán,
- den nástupu,
- podmínky, kterými mohou ukončit tuto dohodu dříve,
- číslo a datum rozhodnutí.

Agentura musí také splnit dané podmínky. Např.: s klientem musí zaměstnance zabezpečit, aby mzda/plat nebyly horší jak u jiného zaměstnance (jiným zaměstnancem je myšlen kmenový zaměstnanec firmy na stejné pozici jako je agenturní zaměstnanec). Zaměstnává-li cizince bez povolení k zaměstnání či vykonává zaměstnání v rozporu s daným povolením k zaměstnání, se dopouští přestupku, za který dle zákona o zaměstnanosti je možné uložit pokutu ve výši až 10.000,- Kč. FO, která umožnila cizinci vykonávat nelegální práci, se dopustila přestupku, za který je možné získat pokutu do výše 5.000.000,- Kč.

PO, která umožnila cizinci vykonávat nelegální práce, se dopustila správního deliktu, který je možné ohodnotit pokutou a to až do částky 5.000.000,- Kč.⁴³ Tyto kauzy projednává příslušný úřad práce, poté pokuty ukládá a také vymáhá celní úřad, ten také dělá kontroly po firmách s vyšším počtem zaměstnanců- cizinců. Putují do státního rozpočtu.

43 PŘESTUPKY. [online]. [cit. 01. 02. 2019]. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prestupky

7 NEVÝHODY

Můžeme najít mnoho výhod a nevýhod u tohoto způsobu zaměstnávání. Nevýhody má snad každý zaměstnavatel na trhu práce, těm se nedá ubránit. Mezi hlavní nevýhody se celkově řadí platové či mzdové podmínky a benefity. Lidé si spíše všeobecně vybaví nevýhody před výhodami a přesně pro to, aby ukazovali lidem i dobrou stranu a image na veřejnosti zajišťuje právě Asociace poskytovatelů personálních služeb. Ale v této kapitole se zaměříme na opačnou stranu a to na nevýhody.

Běžně agenturní zaměstnanci mají oproti kmenovým zaměstnancům jiné, menší platové či mzdové podmínky. Nejedná se však pouze o plat, ale o celkově horší podmínky, např.: méně dovolené, menší benefity aj.. Nepřehledné smlouvy, malá informovanost zaměstnancům, špatné zacházení a práce na dobu určitou. Zaměstnanec je tedy krácen na svých právech.

Dále si nemůže vybrat či ovlivnit místo, kde bude v dalším časovém období pracovat, to není výhodné pro zaměstnance, kteří musí dojíždět do zaměstnání. Ale někdy i tuto nevýhodu agentury zmírní tím, že zaměstnance dováží do zaměstnání i zpět domů svým dovozem.

Agentura práce by neměla, ale bohužel stále častěji získává část z výdělku zaměstnance, který mu ani nepřizná, s tím souvisí i fakt, že si zaměstnanec nemůže domluvit odměnu za svou odvedenou práci aj.

Nepřehlednost – přehršel agentur práce – špatná orientace - sliby. V současné době se dají snad všechny agentury na našem území vyhledat na internetu a přečíst si tak recenze od zaměstnanců (většinou jsou anonymní), např.: na stránce www.vimvic.cz, kde se nesoustředí jen na agentury, ale je zde dost recenzí a to jak pozitivních, tak negativních, od reálných zaměstnanců jak dosavadních, tak minulých. Nebo na stránce MPSV, kde mají seznam registrovaných agentur práce, který se automaticky obměňuje, či zda jsou registrováni v členských organizacích, zde také zjistí většinu informací. Zjistit informace v dnešní době o dané agentuře a její vedení není složité, jako bylo v minulosti.

Nevýhodou se může brát i to, že zaměstnanec nemá moc pod agenturou možnosti kariérního růstu, rozvoje. Tato možnost je velice motivační motor pro mladé lidi, nastupující do nové práce. Mít možnost postupu, vidinu lepších časů a úspěchu.

Problémy pro klienta (firmu) jsou takové, že klient netuší, koho mu agentura zašle za klienta, zda bude pracovitý a bude dané práci rozumět. Další je cena, agenturní zaměstnanci jsou pro klienta dražší nežli jejich kmenoví zaměstnanci – zde si platí služby navíc. Tady se možná nedá mluvit o nevýhodě, protože to klientovi ušetří čas a starosti, dostanou kompletního zaměstnance, který pracuje a klient za jeho služby platí a nemusí se o nic starat.

Běžná praxe je práce agentur s cizinci bez daných povolení, načerno. Pro firmu to znamená zabavení zaměstnanců, ovšem sankce dostává pouze agentura ne firma, kde zaměstnanci pracují. Vyšší výdaje pro firmy - marže agentury se pohybují kolem 10% až 15% ceny na jednoho pracovníka.

8 VÝHODY

V dnešní době je agenturní zaměstnávání velmi flexibilní. Flexibilní je i při ukončení pracovního poměru – firma s tím nemá žádné starosti a agentura zaměstnance udá v jiné firmě, zaměstnanec ani klient nijak netrpí.

Velmi výhodné je pro sezonní zaměstnance, brigádníky, studenty nebo i pro částečný přivýdělek např.: pro maminky na mateřské dovolené. Dále je rezervou pro firmy, pokud vznikne mezi zaměstnanci výpadek. Mezi nejhlavnější výhodou je úspora času i peněz pro firmy, tím je spojená administrativa za daného zaměstnance, kterou obstarává agentura – jedná se tedy o personální agendu. Firma neplatí za zaměstnance odvody (daně, pojistné), nemusí hledat nové zaměstnance a práce s tím spojena.

Pozitivní je také pro konkurenceschopnost české ekonomiky, snižují nezaměstnanost a zvyšují zaměstnanost. Pro zaměstnance agentury práce je výhodou stálá mzda a jistá práce, protože agentura práce má ekonomický zájem shánět firmy/klienty, které požadují agenturní zaměstnance.

Pro klienty je výhodné to, že nemusí pořádat pohovory a zdlouhavě nabírat nového zaměstnance, to vše za něj zprostředkuje právě agentura, která si hledá zaměstnance.

V Evropě k dnešnímu dni skoro každý třetí agenturní zaměstnanec získá do 2 let stálou práci. Většinou mívá agentura ve firmě (pokud se jedná o větší firmu, průmyslovou) své lidi, kteří se o jejich zaměstnance starají i třeba zajištění nemocenské nebo sledování

výkonu pracovníků. To je velmi kladná a pozitivní výhoda pro agenturní zaměstnání. V neposlední řadě se jedná o službu s DPH, čehož se dá také využívat.

9 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A POVĚDOMÍ OBČANŮ ČR

Pro tuto bakalářskou práci byla vytvořena anketa, která byla vložena na sociální síť Facebook, aby práci doplnila o názor občanů České republiky. Sociální síť Facebook jsem si vybral z důvodu dnešní popularity a je zda v dnešní době skoro každý zaregistrovaný, proto to má pro mou práci větší efekt při odpovídání respondentů.

Cílem ankety je, zjistit možné problémy, proč lidé nechtějí pracovat pod agenturou či naopak chtějí a jaké mají zkušenosti.

Výsledky ankety nám poslouží na tvorbu možných návrhů jak zlepšit fungování a také může zvýšit důvěru a povědomí agentur u občanů České republiky.

Navíc byli respondenti obznámeni s tím, že anketa je anonymní a uvedené odpovědi nemohou být zneužity ani jmenovitě zveřejněny, proto odpovídali reálně a skutečně.

Anketa obsahovala celkem deset otázek.

Na Facebooku je mnoho skupin, kde lidé hledají práci v daných regionech, anketa byla vložena na skupiny hledání práce v Praze, Plzni a Brně. Celkem odpovědělo 213 osob (žen i mužů, různých věkových kategoriích, ras, ...). Z těchto osob v agentuře pracuje 53 dotazovaných, na které byla anketa cílena.

Anketa se zajímala o povědomí ohledně této pracovní sféry, zda v agentuře pracují, pracovali nebo by raději pod agenturou chtěli pracovat. Zajímavé jsou i špatné zkušenosti v této oblasti. Cílena byla na agenturní zaměstnance, to bylo zmíněno i v úvodu dotazníku. Anketa byla sestavena přes internetový server survio.com, který tyto ankety sdílí právě na vybrané sociální síti.

Otázky, které byly položeny v této anketě budou přiloženy v této práci jako příloha.

Výsledky:

- 40% odpovídalo žen a 60% mužů.
- Do 18 let odpovídalo 1% respondentů, 20-50 let – 59%, 51 a více – 40%.

- 65% neuvažuje o změně zaměstnavatele, 16% dotazovaných v době dotazování nebylo nikde zaměstnaných a zbytek si hledá jinou práci.
- 25% pracuje v současné chvíli pod pracovní agenturou a z toho polovina je se zaměstnavatelem spokojena.
- Další uvedené důvody, proč pracují v agentuře (na otázku odpovídali pouze zaměstnanci u agentury práce):

Stálé zaměstnání	28%
Získání potřebné praxe	33%
Další příjem do rodinného rozpočtu	9%
Neměli jinou možnost práce	21%
Získali doporučení od známých, kteří jsou v agentuře spokojeni	9%

- V jakém odvětví jsou pod agenturou zaměstnání, vyšlo následovně:

Administrativa	10%
Průmysl	81%
Služby	3%
Stavebnictví	2%
Státní správa	0%
Zemědělství	3%
Jiné	1%

Tato odpověď nám ukazuje, že v současné době nejvíce agentury zaměstnávají lidi do výroby a práci s ní spojenou.

- Další otázka byla zaměřena na plat/mzdu, zda je stejná jako u kmenových zaměstnanců v dané firmě, kde zaměstnanec působí:

ANO zvolilo 20%, 72% dotazovaných odpovědělo NE a zbytek, tedy 8% zvolilo možnost NEVÍM.

Dle zákona agentura nesmí platit zaměstnanci menší mzdu/plat než jak je tomu u kmenových zaměstnanců.

- Další otázkou bylo, zda agentura, pod kterou jsou zaměstnání, zaměstnávají i cizince (jiné národnosti):

84% dotazovaných odpovědělo ANO, 11% zvolilo odpověď NE a 5% dalo NEVÍM, tedy nejsou dostatečně informováni.

- Otázka byla zaměřena na komunikaci mezi agenturou a zaměstnancem, zda probíhá tak, jak má:

ANO zvolilo 51% respondentů, NE odpovědělo 49% lidí.

Toto vidím jako největší problém u agenturního zaměstnávání. KOMUNIKACE.

- Chodí výplata v daném výplatní termínu?:

ANO odpovědělo 59%, NE mělo 30%, a 11% dotazovaných uvedlo, že nemají přesný výplatní termín.

Výplata v dnešní moderní době by měla být na bankovním účtu v čas, proto i tato odpověď hodně vypovídá o férovém jednání dané agentury.

Anketa nám ukázala reální nástřel agenturního zaměstnání v praxi očima jejich zaměstnanců. Nejvíce dotazovaných je zaměstnaných v průmyslovém odvětví, ovšem dle statistik je celkový počet poměrně vyrovnaný (mezi průmyslem a službami).

10 NÁVRH ŘEŠENÍ

Jak vylepšit stav současného působení agenturního zaměstnání na trhu práce v České republice? Je to vůbec ještě po tolika změnách v legislativě ještě možné?

Statistiky z kontrol, které jsou prováděny agenturám a které jsou výše zmíněny v této bakalářské práci je jasné, že agentury stále nefungují tak, jak mají. Proto by bylo dobré do budoucna opět pozměnit legislativu a napomoci tak lepšímu a férovějšímu fungování agentur práce.

Jako každý problém má svůj rub a líc, posílení agentur na trhu může způsobit zánik pracovních míst a možná i navýšený počet zaměstnanců, které budou z řad cizinců. Tato pracovní místa by se týkala průmyslové výroby – manuální práce. Naši zaměstnanci budou raději vedeni na Úřadu práce České republiky, protože jim může nabídnout pro ně v danou chvíli lepší podmínky, tedy větší podporu než-li plat.

Mezi první návrh řadím zpřísnění administrativy – tím se omezí počet agentur, které nejsou solidní zaměstnavatelé a nepracují dle pravidel (smluv). Pokud bude složitější opustit pracovní poměr nebo budou obtížnější vstupy a výstupy jejich zaměstnanců do firem, je více než možné, že by to omezilo určité množství agentur práce. Administrativa, ač se to nezdá, je stěžejní bod celého podnikání, pilířem úspěšné firmy, proto je základem ji mít perfektně nastavenou.

V současné době musí žadatel složit kauci, aby si mohl založit agenturu, ale je to hlavní důvod pro práci podle pravidel? Nemůže být jiný návrh na lepší práci agentur? Dle dosavadních informací a kontrol těchto agentur, nesou ani pokuty, které nejsou zrovna malé účinným řešením pro jejich lepší fungování.

Zaměstnanci si na agentury tolik nestěžují, to je možné proto, že jsou zaměstnání bez povolení nebo jsou rádi, za jakýkoliv příspěvek v jejich tíživé situaci. Není zde motivace pro zaměstnance, agentury raději zaměstnají cizince, bez praxe, protože jim mohou zaplatit méně než zaměstnancům z České republiky. Pokud je zaměstnají bez povolení, tak ještě více ušetří, ale je zde možnost sankce a pokuty od kontroly. Proč se tedy nadále vystavují takovému riziku?

Protože i tak mnohem více agentury vydělají a ušetří své finance. Není zde daná možnost špatných recenzí od zaměstnanců, protože oni sami tuší, že nejsou zaměstnání dle pravidel. Proto by celní správa měla dělat více výprav po podnicích, firmách, kde se

vyskytuje více zaměstnanců a kde berou převážně agenturní zaměstnance a podle statistik se jim tam střídají.

Nejideálnějším stavem by bylo agentuře odebrat povolení nebo možnost, aby dostala napomenutí a při druhém přestupku toto povolení odejmout, bez možnosti zpětného navrácení. Tímto krokem by se jistě zabránilo některým chybám, které jsou doposud stále opakovány.

A poslední, ale účinný postup by byl pro agentury, kde bylo povolení k činnosti odejmuto a poté, po době tří let znovu vráceno dělat časté kontroly a psané evidence a databáze té dané agentury. Bylo by to i poučné a výchovné pro danou agenturu a hlavně by byla takto více ohlídaná oficialita a dodržování zákonů.

ZÁVĚR

Agenturní zaměstnávání na území České republiky není snadné, jak se na první pohled může milně zdát. Jedná se o táhlý, na roky náročný boj, který se vede mezi legislativou a agenturami práce. Z počátku vyhrávaly agentury práce a to ve velkém. V tomto boji je hlavní cíl její úspěšné fungování a zbránit nekalým praktikám, které se doposud objevují a není snadné je z tohoto trhu odstranit. Celou bakalářskou práci nás legislativa provázela, ukazovala nám její vývin v letech a její sílení a růst, který ještě stále není u konce. V práci jsou uvedené návrhy, které její další růst podpoří a v pomyslném boji ji dovedou k vytouženému cíli. Pozitivní a nový cíl je také důležitý pro jiné aktéry, které v boji jsou důležité. Jedná se o zaměstnance daných agentur. Ono celkově jde o jejich lepší zabezpečení a hladký chod při jejich práci. Komunikace, plat a v dnešní době i nějaké poskytnuté benefity jsou hlavními faktory při hledání zaměstnání. Mít dobře nastavené mezilidské vztahy v práci je velké plus, umět zaměstnancům pomoci, podat jim potřebné informace nebo je nasměrovat správným směrem, přesně tak by měla fungovat ideální agentura práce. Dle dostupné ankety, která je uvedena v této bakalářské práci je patrné, že informace, plat ve stanovenou dobu vážnou. To způsobuje nespokojenost zaměstnanců a špatné jméno pracovních agentur. Tedy v úvodu této bakalářské práci byly položeny dvě otázky: Jak nejlépe vyřešit problematiku v agenturním zaměstnání v České republice? „Jak lépe podchytit normy pro agenturní zaměstnání v České republice? “ Vyřešit tuto problematiku je vidina inovace legislative, která by se měla zaměřit především na administrativu. Jak v této práci bylo smíněno, administrativní je stavebním kamenem úspěšné firmy ale ještě úspěšnější firma má hlavní pilíře spokojené zaměstnance a to je i odpovědí na druhou otázku, normy by se měli podchytit, aby byli pozitivní pro zaměstnance, bránili jim jejich možnost reálného výdělků, který je totožný jako u kmenového zaměstnance firmy, který pracuje na stejné pozici.

Do budoucna je možno vytvořit mnoho změn pro lepší fungování i legislativu, ale na druhou stranu i již v současné době se stát snaží pro jeho lepší fungování.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů literatury

1. EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013.
2. GAVLAS, M.; GREGOROVÁ, Z. Ústavní právo na práci a právo na zaměstnání. In Sborník příspěvků z vědecké konference věnované prof. JUDr. Bohumilu Baxovi. Brno: Masarykova univerzita 1993.
3. JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.
4. KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů : právní stav k 1. lednu 2012*. Praha: Eurounion, 2012. ISBN 978-80-7317-092-9.
5. LEIBLOVÁ, Z. Agentury práce a zaměstnávání. *Mzdová účetní*. 2012, 18. roč. č. 6.
6. PICHRT, J. in: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009.
7. PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.
8. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
9. SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. V Olomouci: ANAG, 2016
10. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.
11. Zákon č. 262/2006 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

12. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky. 2004.

Seznam použitých zdrojů internet

13. Agentura práce – Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace
14. APPS. Dostupné na: www.apps.cz
15. BRDKOVÁ, Lenka. Na nekalé personální agentury jsou kontroly krátké, chystají se změny. Dostupné na: http://finance.idnes.cz/novela_zakona_ozamestnanosti_agenturni_zamestnavani_plc_/podnikani.aspx?c=A150617_2170901_podnikani_kho
16. Economic report. Ciett, 2015. Dostupné na: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf
17. Epravo.cz. Soumrak agenturního zaměstnávání? Dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>
18. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. Dostupné na: <http://www.epi.sk/zzcr/2009-64>
19. Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2018. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/kontroly-agenturniho-zamestnavani-v-roce-2018>
20. O Úřadu práce České republiky. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
21. PŘESTUPKY. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prestupky
22. Při kontrolách agenturního zaměstnávání byly v roce 2017 uloženy pokuty v celkové výši téměř 11 miliónů korun. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/pri-kontrolach-agenturniho-zamestnavani-byly-v-roce-2017-ulozeny-pokuty-v-celkove-vysi-temer-11>
23. Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/temer-kazda-ctvrta-kontrolovana-agentura-prace-v-roce-2009-porusovala-predpisy>
24. Tiskové zprávy, aktuality. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr>

25. Úmluva č. 181, O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE. Dostupné na:
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>
26. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 Dostupné na:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>
27. Změny právní úpravy na poli agenturního zaměstnávání. Dostupné na:
<https://www.bozpinfo.cz/zmeny-pravni-upravy-na-poli-agenturniho-zamestnavani>
28. Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Dostupné na:
https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

SEZNAM ZKRATEK

APA - Asociace turistických informačních center

APPS – Asociace poskytovatelů personálních služeb

CIET - Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce

ČR – Česká republika

EUROCIET - Evropská konfederace soukromých agentur práce

FO – fyzická osoba

PO – Právnícká osoba

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ZZ – Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Vztahy v pomyslném trojúhelníku..... str. 27

Seznam grafů

Graf 1: Zaměstnanci agentur práce v Evropě.....str. 36

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1 : Dotazník – Agenturní zaměstnávání v ČR..... I - II

Agenturní zaměstnávání v ČR

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího anonymního dotazníku pro tvorbu mé bakalářské práce. Dotazník je určen převážně pro zaměstnance (současné nebo minulé) agentur práce.

Děkuji! JP.

1. Jsi*

Vyberte jednu odpověď

- MUŽ
- ŽENA

2. Kolik ti je let?*

Vyberte jednu odpověď

- do 18ti let
- 20-50 let
- 51- více let

3. Uvažuješ o změně zaměstnavatele?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE
- Nejsem zaměstnán(a)

4. Jsi zaměstnán pod pracovní agenturou?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO, jsem nespokojen(a)
- ANO, jsem spokojen(a)
- NE

5. Proč sis vybral jako svého zaměstnavatele právě agenturu práce?*

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Stálé zaměstnání
- Chci získat praxi
- Potřebuji další příjem do rodinného rozpočtu
- Nemám jiné možnosti
- Získal(a) jsem doporučení od známých, kteří jsou v agentuře spokojeni

6. V jakém odvětví pracuješ?*

Vyberte jednu odpověď

- Administrativa
- Služby
- Stavebnictví
- Průmysl
- Státní správa
- Zemědělství
- Jiné

7. Vyplácí Ti agentura stejnou mzdu/plat jako kmenovým zaměstnancům?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE
- NEVÍM

8. Zaměstnává agentura práce i cizince?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE
- NEVÍM

8. Zaměstnává agentura práce i cizince?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE
- NEVÍM

9. Komunikuje s Tebou Tvá agentura práce? Jsi dobře informovaný?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE

10. Chodí Ti výplata v daném termínu?*

Vyberte jednu odpověď

- ANO
- NE
- Nemám daný termín nastavený

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jiří Pokorný

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Agenturní zaměstnání v České republice a jeho problematika

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 41

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 16

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