

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Problematika agenturního zaměstnávání ve vybraném
podniku**

Tereza Hůlovcová

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Tereza Hůlovcová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Problematika agenturního zaměstnávání ve vybraném podniku

Název anglicky

The Issue of Agency Employment of the chosen company

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit problematiku agenturního zaměstnávání ve vybraném podniku od doby začlenění tohoto institutu do právního řádu ČR do současnosti.

Metodika

Teoretická část diplomové práce bude zpracována pomocí studia a metody analýzy odborné literatury, právních předpisů a rovněž pomocí metody literární rešerše relevantních zdrojů. Praktická část diplomové práce bude zpracována pomocí metody analýzy konkrétních dat a komparace platné právní úpravy s reálným stavem a se statistickými daty, s tím že v závěru práce bude využita metoda syntézy za účelem zhodnocení jednotlivých zjištění.

Doporučený rozsah práce

60 – 80

Klíčová slova

agenturní zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, závislá práce, zaměstnanec, uživatel, agentura práce, dočasné přidělení, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí DP

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

HŮRKA, P. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.

JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci : prevence rizik, služby pro prevenci rizik, zdravotní způsobilost k práci, odborná způsobilost, informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, prostředky osobní ochrany, pracovní prostředí a pracoviště, organizace práce a pracovní postupy, bezpečný výrobek, bezpečnost technických zařízení, požární ochrana, úrazy, nemoci z povolání, pojištění*. Olomouc: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-685-3.

JOUZA, L. – ŽENÍŠKOVÁ, M. – SALAČOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

KOTTNAUER, A. – JOUZA, L. – HOCHMAN, J. *Zákoník práce : komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání)*. Praha: LINDE, 2004. ISBN 80-7201-470-6.

RANDLOVÁ, N. – ČESKO, – ČESKO. *ZÁKONÍK PRÁCE (1965, NOVELY 1999-2006). Zákoník práce 2015 : redakční uzávěrka 12.1.2015*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-093-3.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Mgr. Denisa Cívínová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 11. 2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 30.11.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce Mgr. Denise Cívínové za cenné rady, připomínky a vstřícný přístup.

Mé další poděkování patří vedoucí personálního odboru v společnosti ČZ a.s. Strakonice pí. Pichlíkové a Ing. Veronice Pixové za ochotu, vstřícnost a spolupráci při poskytování materiálů a informací nezbytných pro tuto práci.

V neposlední řadě velice děkuji své rodině všestrannou podporu při studiu.

**Problematika agenturního zaměstnávání
ve vybraném podniku**

**The Issue of Agency Employment
of the chosen company**

Souhrn

Tato diplomová práce nese název „Problematika agenturního zaměstnávání ve vybraném podniku“. Institut agenturního zaměstnávání je v současné době velmi rozšířeným a diskutovaným jevem v oblasti uplatnění se na trhu práce. Prochází neustálou proměnou v souvislosti s rozvíjejícími potřebami společnosti a měnící se právní úpravou. Agenturní zaměstnávání je rovněž nedílnou součástí řízení lidských zdrojů ve firmách a společnostech. Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část je zpracována formou literární rešerše a souhrnem studia odborné literatury. V této části jsou charakterizovány důležité pojmy související s problematikou agenturního zaměstnávání a současná právní úprava. Dále se tato část zaměřuje na historický vývoj institutu a jeho implementaci do českého právního systému. Rovněž je zde nastíněn pohled na mezinárodní a unijní úpravu agenturního zaměstnávání. Dále je zde věnována pozornost na vybrané oblasti jak ze soukromoprávního, tak veřejnoprávního hlediska. V praktické části diplomové práce je rekapitulován současný stav institutu na trhu práce a dopady aktuálních novel zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. Dále je zde představen konkrétní podnik a popsán a zhodnocen průběh zaměstnávání agenturních zaměstnanců a jeho postoj k této formě zaměstnávání lidských zdrojů.

Klíčová slova: agenturní zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, závislá práce, zaměstnanec, uživatel, agentura práce, dočasné přidělení, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti

Summary

The presented Master's thesis is titled “The Issue of Agency Employment of the chosen company”. The institute of the agency employment is currently very widespread and discussed phenomenon regarding being succeed on the labour market. It is a constantly changing area on one hand because of increasing needs of the society and on the other hand because of the changing legislation. Agency employment is also very important part of the Human Resource Management in the companies. The thesis is divided into two main parts – the theoretical and the practical part. The theoretical part is processed in form of literary research and study of professional literature. In this first part there are characterized the most important concepts of the issue and the current Czech legislation. Furthermore, this chapter focuses on the historical background and the implementation the agency employment into the Czech legislation. Attention is also paid to the legal regulation of agency employing with regard to the international level and EU level.

The beginning of the practical part is devoted to a recapitulation of the current state of the issue on the labour market and also the impact of the amendment to the Act no. 435/2004 Coll., On employment and the Act no. 362/2006 Coll., Labour Code. In the following chapter is introduced a selected company. Based on the research and various face to face interviews with many different workers who are interested in agency employment in the chosen company, this chapter describes their attitude to examined issue. The acquired knowledge from this qualitative and quantitative research leads to the conclusion and possible recommendation, intending to contribute to the improvement in the area of Human Resource Management of the selected company.

Keywords: employment assignment, Employment agency, Employment Law, Labour Code, temporary work, agency work, temporary assignment, advantages, disadvantages, agency employing

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika.....	13
2.1 Cíl práce.....	13
2.2 Metodika.....	13
3 Teoretická východiska.....	16
3.1 Základní pojmy související a agenturním zaměstnáváním.....	16
3.1.1 Nelegální práce.....	21
3.1.2 Princip agenturního zaměstnávání.....	23
3.1.3 Význam agenturního zaměstnávání.....	26
3.1.4 Další služby nabízené agenturami práce.....	29
3.1.5 Subjekty agenturního zaměstnávání.....	31
3.2 Základní pojmy související a agenturním zaměstnáváním.....	32
3.2.1 Historie agenturního zaměstnávání před rokem 2004.....	33
3.2.2 Historie agenturního zaměstnávání po roce 2004.....	35
3.3 Agenturní zaměstnávání ze soukromoprávního hlediska.....	38
3.3.1 Vzájemné vztahy mezi subjekty v rámci agenturního zaměstnávání.....	38
3.3.2 Časová posloupnost při sjednávání smluvních vztahů.....	42
3.4 Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání.....	45
3.4.1 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách.....	46
3.4.2 Unijní úprava agenturního zaměstnávání.....	48
3.5 Agenturní zaměstnávání z veřejnoprávního hlediska.....	52
3.5.1 Zprostředkování zaměstnání.....	52
3.5.2 Agentura práce vs. Úřad práce.....	52
3.5.3 Vydání a zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	54
3.6 Další vybraná problematika spojená s agenturním zaměstnáváním.....	61
3.6.1 Pracovní podmínky a postavení zaměstnance.....	61
3.6.2 Náhrada škody způsobená zaměstnanci.....	66
3.6.3 Náhrada škody způsobená zaměstnancem uživateli.....	67
3.6.4 Náhrada škody způsobená uživateli agenturou práce.....	69

4 Vlastní práce	71
4.1 Agenturní zaměstnávání – současná situace	71
4.2 Výzkum ve vybraném podniku – ČZ a.s.	87
5 Vyhodnocení výsledků a doporučení.....	107
6 Závěr.....	110
7 Seznam použitých zdrojů.....	112
8 Přílohy.....	117

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1: Nelegální zaměstnanci v Česku.....	22
Obrázek č. 2: Co je to agenturní zaměstnávání.....	24
Obrázek č. 3: Agenturní zaměstnanci–podíl českých/cizích státních příslušníků.....	99
Obrázek č. 4: Počet agenturních zaměstnanců v 2017.....	102
Obrázek č. 5: Počet agenturních zaměstnanců v 2016.....	102
Obrázek č. 6: Počet agenturních zaměstnanců v 2015.....	103
Obrázek č. 7: Počet agenturních zaměstnanců v 2014.....	103
Obrázek č. 8: Počet agenturních zaměstnanců v 2013.....	104
Obrázek č. 9: Počet agenturních zaměstnanců v 2012.....	104
Obrázek č.10: Počet agenturních zaměstnanců v 2011.....	105
Obrázek č.11: Počet agenturních zaměstnanců v 2010.....	105
Obrázek č.12: Počet agenturních zaměstnanců v 2009.....	106

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Počet zaměstnanců ČZ a.s.....	98
Tabulka č. 2: Národnostní složení agentur.zaměstnanců Čz a.s.....	98
Tabulka č. 3: Výhody a nevýhody agent.zaměstnávání v ČZ a.s.....	100

Seznam použitých zkratk

aj.	a jiné
a kol.	a kolektiv
APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
apod.	a podobně

atd.	a tak dále
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČZ a.s.	Česká zbrojovka akciová společnost
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
odst.	odstavec
písm.	písmeno
Sb.	Sbírka zákonů ČR
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SSZ	Státní správa sociálního zabezpečení
tj.	to jest
tzv.	takzvaný
Úmluva	Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce
ÚP	Úřad práce
vč.	včetně
vs.	versus
zák.	zákon
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
ZoZ	zákon č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

Úvod

Cílem této práce je přiblížit a zhodnotit problematiku činnosti agenturního zaměstnávání ve vybraném podniku, popsat její výhody a nevýhody. Agenturní zaměstnávání je dle mého názoru pozitivní forma zaměstnávání fyzických osob, ačkoliv mezi širokou veřejností vyvolává stále řadu rozporuplných dojmů a reakcí. Jeden tábor ji bere jako pružný způsob výdělků na živobytí a druhý zase za ne zcela legální způsob podnikání. Agenturní zaměstnávání lze obecně popsat jako legální závislou práci, která je notně využívána s ohledem na svou flexibilitu mezi zaměstnavateli, kdy je nutné pružně reagovat na výkyvy a změny na trhu práce. Tento institut je využíván především pro dělnické profese, nicméně ho mohou využít i další potenciální zaměstnanci, kteří potřebují v rychlé době nalézt v podstatě jakoukoliv práci, např. studenti, matky vracející se z mateřské a rodičovské dovolené atd. Stát podporuje a reguluje agentury práce jednak svou legislativou a rovněž nesmíme opomenout státní orgány, které svou kontrolní činností též působí, aby eliminovali výstřední chování některých agentur. Agenturní zaměstnávání je také nápomocnou silou k omezování sféry šedé ekonomiky tím, že usnadňuje uživatelům najít a využít vhodného zaměstnance snadněji, než to upravuje dosti rigidní právní úprava pracovního poměru. Uživatelům tak odpadávají náklady na provoz činností například personálních úseků při hledání nových pracovníků. Tyto výhody jsou značné a výhodné pro uživatele i přesto, že práce agentur je v konečném důsledku z finančního hlediska dražší než zaměstnávání vlastních kmenových zaměstnanců.

Toto téma jsem si vybrala z důvodu, že problematika agenturního zaměstnávání úzce souvisí s hledáním kvalitních lidských zdrojů a s následným úspěšným rozvojem regionů, což pokládám za stěžejní pro další úspěšné fungování státu a společnosti. Toto téma rovněž patří stále k aktuálním a velmi diskutovaným na politické scéně. Rovněž jsem měla možnost porozumět této problematice a seznámit se s agendou agenturního zaměstnávání z praktického hlediska, a to z pohledu uživatele, jelikož jsem zaměstnaná ve firmě, která využívá alternativu zaměstnávání pracovní síly ve spolupráci s agenturami práce, vedle tradičního zaměstnávání vlastních kmenových zaměstnanců, zaměstnaných v rámci klasického pracovního poměru na základě pracovní smlouvy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit problematiku agenturního zaměstnávání ve vybraném podniku Česká zbrojovka a.s. (ČZ a.s.) od doby začlenění tohoto institutu do právního řádu ČR do současnosti. Dílčím cílem je vymezení výhod a nevýhod této formy zaměstnávání v praxi, z pohledu firmy a zainteresovaných osob, jež v současné době pracují v personální oblasti. Dalším dílčím cílem je zhodnotit zkušenosti podniku s agenturním zaměstnáváním a jejich postoj k tomuto institutu. Dalším dílčím cílem je poukázání na možné problémy, které mohou v praxi nastat a nastínění nedostatků, jež jsou koncipovány českou právní úpravou s ohledem na možnou budoucí perspektivu zkoumané problematiky. K dalším dílčím cílům, směřujícím taktéž k dosažení hlavního cíle, patří:

- zpracování a rozbor teoretických východisek vybrané problematiky
- přiblížení činnosti vybraného podniku ČZ a.s.
- nastínění aktuálních změn právní úpravy a jejich dopad v praxi

Nelze však také opomenout další dílčí cíl této práce, kterým je navržení doporučení na zlepšení v dané oblasti, na základě zjištěných výsledků výzkumu v komparaci s aktuální právní úpravou a teoretickými východisky, a též navržení eventuálního doporučení pro vedoucí personálního oddělení podniku ke zlepšení firemní politiky v souvislosti s hledáním kvalitních lidských zdrojů a tím i zkvalitnění celkového obchodně-výrobního fungování společnosti.

2.2 Metodika

Tato práce bude rozdělena na dvě stěžejní části, a to na část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část diplomové práce bude zpracována pomocí metody studia a analýzy odborné literatury, analýzy příslušných právních předpisů a odborných článků a případné další související judikatury a relevantních internetových zdrojů. Rovněž zde bude použita metoda rešerše a deskripce. V jednotlivých kapitolách a

podkapitolách bude provedena metoda komparace pohledů jednotlivých autorů a odborníků na danou zkoumanou problematiku. Použité zdroje budou náležitě odcitovány a jejich celkový výčet bude k dispozici k nahlédnutí v závěru práce. Z důvodu velmi širokého záběru problematiky agenturního zaměstnávání není cílem práce pojmout celou komplexnost dané oblasti, ale přiblížit její podstatnou část. V teoretických východiscích budou v první kapitole nejprve popsány základní pojmy související s problematikou pracovního práva jako jsou závislá práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, outsourcing a vymezen rozdíl mezi personální agenturou, agenturou práce a agenturním zaměstnáváním. Využitím pro tuto část budou relevantní právní předpisy a odborná literatura. V nadcházející podkapitole bude věnován pohled oblasti nelegální práce v České republice. Budou zde použity některé statistické údaje minulých let k přiblížení tohoto problému a stanovisko Státního úřadu inspekce práce. Další kapitola bude přibližovat agenturní zaměstnávání z obecného hlediska čili jaký je základní význam této formy zaměstnávání, rozdělení institutu na jednotlivé subjekty – zaměstnanec, zaměstnavatel a uživatel – a jejich vzájemné vazby, práva a povinnosti. Bude čerpáno opět především z právních předpisů, zejména pak ze zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, ale nebudou opomenuty ani komparace s názory a stanovisky právních odborníků a specialistů na tuto oblast. Dále bude zmapován historický vývoj institutu od jeho implementace do právního řádu ČR do současné doby a bude zde též zanalyzováno, co tomuto kroku předcházelo. Bude využita analýza právních předpisů, jež platily v době, kdy se institut agenturního zaměstnávání vytvářel. V další kapitole teoretických východisek bude možnost nahlédnout do vzájemných vazeb a smluvních vztahů mezi jednotlivými subjekty zkoumané problematiky, a to v rámci soukromoprávního hlediska. V následující kapitole se naopak bude moci čtenář seznámit s šetřenou problematikou z veřejnoprávního pohledu. Tzn. fungování agentur na trhu práce, popis jejich zprostředkovatelské činnosti v komparaci s úřady práce. Navazující podkapitola se bude zabývat podmínkami, které musí být splněny pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, dále v jakých případech bude povolení odejmuto a jiné povinnosti s touto částí související. Následující kapitola bude koncipovat právní úpravu v rámci mezinárodní a unijní úrovně. Deskripcí a analýzou vybraných směrnic

EU, bude přiblížena jejich implementace do českého právního řádu. Následující kapitola se bude věnovat další vybrané problematice související s agenturním zaměstnáváním. Jedná se zejména o rovnost pracovních a mzdových podmínek, odpovědnost za škodu atd.

Praktická část diplomové práce bude zpracována pomocí metody analýzy konkrétních získaných dat od vybraného podniku Česká zbrojovka a.s. (ČZ a.s.) a následnou komparací platné právní úpravy s reálným stavem situace. Získaná statistická data budou využita k metodě syntézy, a to za účelem zhodnocení jednotlivých zjištění. V praktické části tedy bude nejprve představena vybraná firma jako celek, její podnikatelský cíl a záměr a dále zde bude zmapována její činnost v souvislosti se zaměstnáváním lidských zdrojů v rámci zkoumané problematiky. Kvalitativní výzkum praktické části bude realizován pomocí osobního dotazování, konkrétně formou polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci společnosti firmy ČZ a.s. Bude se jednat o rozhovory s vedoucí personálního oddělení firmy, dále o zástupkyni vedoucí personálního oddělení a v neposlední řadě s ředitelem jedné z divizí (divize Metalurgie) ČZ a.s.. Tato část bude též využívat metodu deskripce. Závěrečná část praktické části bude spočívat zejména ve vyhodnocení jak kvalitativního výzkumu, tak rovněž i dalších získaných dat a statistických informací. Budou zdůrazněny možné problémy a situace, které se mohou v praxi objevit a některé nedostatky právního charakteru. Dále bude snaha navrhnout příslušná doporučení ke zlepšení v porovnání s teoretickými základy a relevantními právními předpisy.

3 Teoretická východiska

3.1 Základní pojmy související s agenturním zaměstnáváním

Závislá práce

Definice závislé práce je velmi důležitou úpravou, která určuje kritérium, které je podstatné pro rozhodování, zda je určitý společenský vztah vztahem pracovněprávním nebo nikoli.¹

Vymezení závislé práce nalezneme v § 2 odst. 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení se o závislou práci jedná, pokud jsou vykazovány následující znaky:

- výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a jménem zaměstnavatele,
- výkon práce za mzdu, plat nebo jinou odměnu za práci,
- výkon práce v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě,
- výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.¹

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů). Základním pracovněprávním vztahem je míněn pracovní poměr nebo právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²

Závislá práce rovněž úzce souvisí s daňovou legislativou. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, jasně upravuje příjmy ze závislé činnosti, které podléhají daňové povinnosti. V praxi je závislá práce často spojována se značnými

¹ PRÁVNÍ PORADNA, ODBORY-ONLINE. Závislá práce. In: *Právní ochrana zaměstnance* [online]. 2009, s. 1 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.odbornyonline.cz/pravniporadna2/pravniochrana-zamestnance/obecnotazky/zavislaprace/7253/zavislaprace>

² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Portál MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu, 2017 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB006>

daňovými úniky. Především se toto děje při odvádění pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Zaměstnanec

Zaměstnancem se v pracovněprávním vztahu může stát pouze fyzická osoba (občan), která se zaváže k výkonu závislé práce. Zaměstnanec musí k tomuto účelu splnit podmínky pracovněprávní způsobilosti, které jsou stanovené v občanském zákoníku. Prvně jde o splnění věkové podmínky (dosažení 15 let věku), pokud hovoříme o možnosti sjednání pracovněprávního vztahu s fyzickou osobou, dále pak musí mít tato fyzická osoba ukončenou povinnou školní docházku.³

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích a pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.⁴

Pracovní poměr

Smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nazýváme pracovním poměrem, kdy se smluvní strany dohodnou na podmínkách, za kterých vstoupí do společného svazku. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci za plat, či mzdu a naopak zaměstnavatel se zavazuje, že tento plat či mzdu bude zaměstnanci v pravidelných termínech vyplácet.

Pracovní smlouva

Definici pracovní smlouvy nalezneme v zákoníku práce konkrétně v § 33 a § 34 a následujících. Zjednodušeně lze říci, že pracovní smlouvou je zakládán pracovní poměr. Každá pracovní smlouva musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Především musí být uzavřena písemně. Aby mohla být takto uzavřena, musí být vyhotovena a podepsána nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce. V případě, že by byla písemná smlouva vyhotovena později, nejedná se již o písemnou pracovní smlouvu

³ § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

⁴ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

zakládající pracovní poměr, ale pouze písemné potvrzení obsahu ústního, popřípadě konkludentního jednání. Dle zákoníku práce je však platná i ústně uzavřená pracovní smlouva.⁵

Pracovní smlouva je obvykle sjednávána na dobu neurčitou či určitou.

V každé pracovní smlouvě musí být vždy uvedeny tyto tři náležitosti.

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
- den nástupu do práce

Pokud ve smlouvě chybí některá z těchto náležitostí, je ujednání neplatné. Pokud není ve smlouvě stanovena mzda či plat, musí zaměstnavatel do měsíce zaměstnance informovat o všech náležitostech v systému odměňování. Obecně samozřejmě platí, že pro zaměstnance je vždy výhodnější, když je mzda nedílnou součástí pracovní smlouvy, neboť poté je možné ji měnit pouze na základě podpisu nového znění pracovní smlouvy s upravenou mzdou. Mezi další údaje, které se ve smlouvě mohou objevit, patří: zkušební doba nebo konkurenční doložka.⁶

Dohoda o provedení práce – DPP

Dohodu o provedení práce může uchazeč o zaměstnání během roku uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů. Pro každého z nich ale smí pracovat maximálně 300 hodin za rok.⁷ Za práci na dohodu musí ze zákona obdržet alespoň minimální mzdu – která aktuálně dělá 66 Kč hrubého za hodinu. Dohoda o provedení práce musí být, stejně jako pracovní smlouva, vždy písemná. Ujednat si v ní lze například i čerpání cestovních náhrad a diet. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou dohodu o provedení práce kdykoli bez uvedení důvodu písemně vypovědět, s výpovědní lhůtou 15 dní.⁸

⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Portál MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu, 2017 [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB011>

⁶ DOČKAL, J. Druhy pracovních poměrů. *Flek.cz* [online]. 2013, s. 1 [cit. 2017-08-20]. Dostupné z: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovni-pomer-dpp-nebo-dpc>

⁷ BĚLINA, Miroslav a Drápal LJUBOMÍR a kol.. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015, s. 1182. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁸ § 77 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit. 2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Dohoda o pracovní činnosti – DPČ

Co se týče dohody o pracovní činnosti, platí rovněž pravidlo uzavření v písemné formě. Na její bázi je možné u jednoho zaměstnavatele pracovat déle než v případě dohody o provedení práce. Platí pouze jediný limit: v průměru nelze na DPČ u jednoho zaměstnavatele pracovat více než dvacet hodin týdně (tedy polovinu běžné pracovní doby). Průměruje se to za dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle ale za 52 týdnů.

V případě předčasného ukončení DPČ nemusí zaměstnanec ani zaměstnavatel udávat žádný důvod a výpovědní doba trvá 15 dní.⁹

Outsourcing

V minulosti v české právní úpravě politiky zaměstnanosti chyběla možnost tzv. pronájmu pracovní síly. Navíc po roce 1989 začaly proudit na český trh práce mnohé zahraniční firmy, pro které byl tento pojem zcela běžný. Tím český trh práce značně strádal. Ani agentury práce nemohly legálně tuto zprostředkovávající činnost provádět. Proto některé podniky volily formu hospodářské kooperace, v níž dodávaly jinému podnikateli své zaměstnance, avšak kontrakt byl postaven nikoliv jako dodávka pracovní síly, ale jako dodávka prací, služeb či jiných výkonů. Tato praxe, bohužel, stále přetrvává. V poslední době dochází k tomu, že některé agentury práce, které mohou legálně provádět dočasné přidělení svých zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání, se snaží předstírat, že nedodávají pracovní síly, nýbrž výkony (tyto činnosti mají dokonce zapsány v předmětu své činnosti). Důsledkem tohoto jednání je, že tak mohou svým zaměstnancům vyplácet plat či mzdu mnohem nižší, než by musela být vyplácena při agenturním zaměstnávání. Touto protiprávní praxí se tak zaměstnavatelé snaží vyhnout tomu, aby dočasně přidělení zaměstnanci měli stejné platební, mzdové a ostatní podmínky jako kmenoví zaměstnanci dané společnosti. Jedná se o nelegální sociální dumping. Hovoříme tedy o kombinaci skutečného agenturního zaměstnávání s „kvazidodávkami“ prací, dle požadavků uživatelů – firem. Je to obdobný případ jako při kombinování agenturního zaměstnávání a nelegální práce, což se u některých agentur dosti často objevuje.

⁹ § 77 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Některé agentury sice v předmětu své činnosti mají popis prováděných příslušných prací, ale fakticky je neprovádějí. Dodávají pouze pracovní sílu. Přitom existuje jednoduché řešení, a sice to – požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o licenci k provozu agenturního zaměstnání. Vzniká tedy konfrontace, co je pronájem pracovní síly a co je dodávka výkonů tzv. outsourcing. Ten může být vysvětlen jako dílčí dodávka (subdodávka), kterou provádí dodavatel vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Outsourcing je zjednodušeně řečeno to, že firma uzavře smlouvu s jinou firmou a tím jí svěří výkon svých podpůrných a vedlejších činností, tzn. jedná se o dodávání výkonů. Jde o druh dělby práce mezi dvěma uživateli – firmami na základě písemné smlouvy. Můžeme sem zařadit činnosti jako úklid, údržba, doprava, správa IT atd. Outsourcing je pojem především ekonomický ne právní. Znamená to využití externích zdrojů k zajištění prací. Činnost dodávaných osob v tomto vztahu není řízena vedoucími zaměstnanci uživatelské společnosti, ale naopak dodavatelem, který tak přebírá odpovědnost za výsledek práce. Jako příklad může být uvedena například cateringová společnost. O outsourcing půjde v případě, kdy dodavatelská firma dodá nejen občerstvení na raut, ale zároveň obstará veškeré zaměstnance na tento večer, a dokonce rozdělí činnost jednotlivých pracovníků a určí též vedoucího zaměstnance. Ti všichni mají za úkol postarat se o bezproblémový chod a vyřešení případných krizí a problémů. Dodavatel sám určí počet a hierarchii zaměstnanců, které budou k výkonu potřeba a přebírá celkovou odpovědnost za celý chod a výsledek události. Jinak by to vypadalo, pokud by dodavatel – tedy již zmíněná cateringová firma - zajišťoval pouze občerstvení na nějakou událost. O servis by se tím pádem postarali zaměstnanci např. penzionu, kde se má událost odehrávat. Zde se nejedná o outsourcing. Cateringová společnost nemůže být zodpovědná za číšníky, kteří s ní nejsou v pracovním poměru.

3.1.1 Nelegální práce

Za zmínění podle mne stojí i problematika nelegální práce. Definice nelegální práce je vymezena dle zákona o zaměstnanosti jako:¹⁰

- výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nejde-li o osobu uvedenou v manželů nebo dítě této fyzické osoby, nebo
- pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou, nebo
- pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.¹¹

Nelegální práce se v České republice v současné době značně rozmáhá. „Atraktivita“ černé práce spočívá především v peněžních výhodách, které plynou z dané situace nejen zaměstnanci, který díky nelegální práci získává příjem oproštěný od daňových odvodů a od odvodů na pojištění, ale i zaměstnavateli, který takto minimalizuje své náklady na pracovní sílu. Co se týče cizinecké nelegální práce, tak nejvíce nelegálních pracovníků pochází ze Slovenska, Ukrajiny, Moldávie a Vietnamu. Cizinci mají objektivně nižší nároky na mzdu a nevádí jim pracovat nad zákonem stanovený týdenní rozsah práce.¹² V jistých případech se tato problematika týká i agenturního zaměstnávání, protože některé agentury se nelegální práce dopouštějí. Existují dokonce i případy, kdy je zájemcům o agenturní zaměstnávání otevřeně předložena nabídka, zda budou pracovat legální formou agenturního zaměstnávání, nebo konat práci „načerno“. Pokud potencionální pracovník zvolí druhou variantu, je mu nabídnut vyšší finanční příjem, avšak musí se zříci výhod v podobě např. poskytnutí

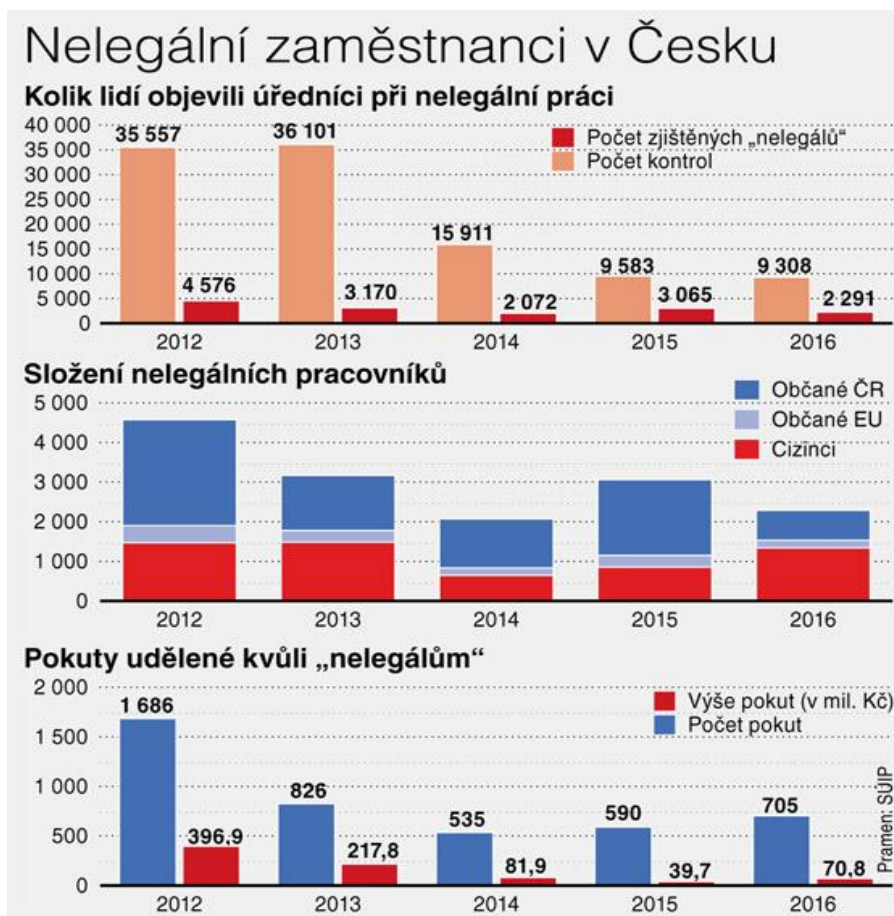
¹⁰ § 5 písm. e) bod 1 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

¹¹ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

¹² VLKOVÁ, Jitka. Cizinci předčili v práci načerno Čechy. Přicházejí z Ukrajiny i Vietnamu. *IDnes.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-06-30]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nelegalni-prace-v-cesku-cizinci-ukrajina-vietnam-f6p-/ekonomika.aspx?c=A170117_122337_ekonomika_lve

ochranných prostředků a v neposlední řadě se musí vzdát dalších pracovněprávních nároku (např. dovolené) a samozřejmě je také bez nemocenského pojištění.

Obr. 1 Nelegální zaměstnanci v Česku



Zdroj: Státní úřad inspekce práce, 2016

Kontrolní a sankční působnost v oblasti nelegální práce mají v našem státě na starost Státní úřad inspekce práce, pod nějž spadají Oblastní inspektoráty práce, které jsou rozděleny podle krajů. Ty mají za úkol kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a v neposlední řadě ukládat pokuty za porušení povinností. Bývá ale často obtížné prokázat v každém jednotlivém případě prokázat nedodržení pracovněprávních předpisů. V případě konfrontace zaměstnavatelé často poukazují na skutečnost, že s daným pracovníkem byla uzavřena ústní dohoda o provedení práce. Prokazování opaku bývá komplikované. Navíc zaměstnavatelé bývají obvykle připraveni na případné kontroly ze strany státu. Mají připraveny pracovní smlouvy podepsané od zaměstnanců, ovšem bez data nástupu. Ty

v případě potřeby kontrolnímu orgánu ukáží, s tím, že všichni zaměstnanci nastoupili právě dnes.¹³

3.1.2 Princip agenturního zaměstnávání

V praktickém každodenním životě přibývá situací, kdy si lidé často zaměňují pojmy agentura práce, agenturní zaměstnávání a personální agentura. Považují je za synonyma. Každý z těchto pojmů má ale svůj trochu specifický význam.

Účelem personální agentury je zprostředkování uchazečům o zaměstnání místo u určitého zaměstnavatele (tedy přímo u konkrétní firmy). Mezi uchazeči a personální agenturou tak nevzniká žádný pracovněprávní vztah.

Agentura práce uchazeče o zaměstnání přímo zaměstnává a pak je přiděluje k jinému zaměstnavateli, kde po dočasnou dobu vykonává přidělenou práci. To znamená, že mezi uchazeči a firmami není uzavřena žádná pracovní smlouva či dohoda. Této činnosti říkáme agenturní zaměstnávání – jedná se tedy o dočasné přidělení zaměstnance do jiné firmy či společnosti.

V této práci se už dále budu zabývat pouze činností, vykonávanou agenturami práce, tzv. agenturním zaměstnáváním. Agenturní zaměstnávání svou povahou doplňuje klasický pracovní poměr a další dohody konaných mimo něj. Z ekonomického hlediska lze říci, že agenturní zaměstnávání je tzv. pronájem pracovní síly. K tomu je potřeba vytvořit vztah o třech stranách (účastnících). Těmito stranami se rozumí zaměstnanec, agentura práce v roli zaměstnavatele a uživatel, tj. fyzická nebo právnická osoba, která si zaměstnance jakožto pracovní sílu od agentury pronajímá a užívá ji ke splňování svých úkolů.

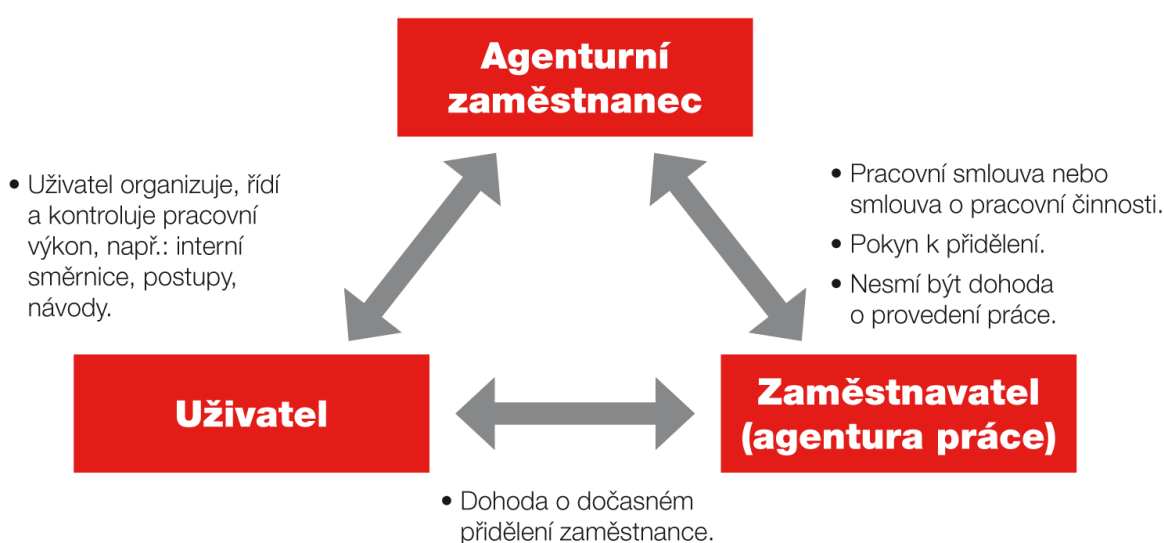
Agenturní zaměstnávání je poměrně nový institut. V České republice byl oficiálně ustanoven jako forma pracovněprávního vztahu v roce 2004. Z právního pohledu je agenturní zaměstnávání vymezeno § 307a zákoníku práce jakožto forma závislé práce. Tím je míněno to, že agentura práce dočasně přiděluje některého svého zaměstnance k vykonávání práce u jiného zaměstnavatele – uživatele. Vzniká tak již výše popsany trojstranný vztah – zaměstnanec, agentury práce a uživatele - v podobě fyzické nebo

¹³ ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008, 44 str. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

právnícké osoby, kam jsou zaměstnanci přidělováni. Jednotliví účastníci tohoto vztahu jsou propojeni právním vztahem.

Obr. č. 2 Co je to agenturní zaměstnávání

Grafické znázornění vztahů



Zdroj: DP WORK Personální a vzdělávací společnost, 2017

Z uvedeného obrázku si lze všimnout, že ve skutečnosti nejde o trojstranný vztah v pravém slova smyslu. Pokud na to pohlédneme z právního hlediska, chybí zde jisté „propojení“ v podobě smluvního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce. Proto hovoříme o vztahu nikoliv právním, nýbrž faktickým. Jeho obsahové body jsou určovány jednak pracovní smlouvou (resp. dohodou o pracovní činnosti) uzavřenou mezi zaměstnancem a agenturou práce a současně zde figuruje tzv. dohoda o dočasném přidělení pracovníka agentury práce, která se sjednává mezi uživatelem a agenturou práce. Rovněž § 309 odst. 1 zákoníku práce nám říká: *Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, uživatel. Uživatel však*

*nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.*¹⁴ Tímto ustanovením je víceméně podpořena teze o neexistenci pracovněprávního smluvního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem. Avšak dle ustanovení § 309 odst. 7, které doslovně říká: *Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná než je tomu podle § 252 až 256.*¹⁵ - je možné smluvně zavázat zaměstnance agentury práce a uživatele, pokud se jedná o aspekty odpovědnosti za škodu. Toto lze shrnout tak, že výkon závislé práce, kterou pracovník vykonává, svým způsobem ustanovuje existenci jistého právního vztahu, neboť každý vztah je definován vznikem, průběhem a později zánikem. Proto nakonec můžeme hovořit o pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a uživatelem, avšak je to vztah specifického druhu.

¹⁴ § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹⁵ § 309 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb. , zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

3.1.3 Význam agenturního zaměstnávání

Uděláme-li si krátký exkurz do relevantních právních předpisů, zjistíme zajímavou věc, a sice to, že v právním řádu České republiky vlastně chybí definice samotného pojmu agenturní zaměstnávání v tom pravém smyslu slova. Avšak, jak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, tak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve svých ustanoveních odkrývají jednotlivé aspekty týkající se agenturního zaměstnávání.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje podstatu agenturního zaměstnávání z pohledu veřejného práva, konkrétně: *Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.*

Naopak zákoník práce z hlediska soukromého práva: *Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") 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.¹⁶*

Z obou citací vyplývá, že právní institut agenturního zaměstnávání v sobě skrývá jistý právní vztah. A v každém právním vztahu musí být obsaženy tři základní prvky – subjekty, předmět právního vztahu a obsah právního vztahu. *Subjekty* jsou míněny osoby

¹⁶ § 307a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].
© AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

zavázané vzájemnými povinnostmi a oprávněné k vzájemným právům. Subjektem může být jak fyzická osoba, tak osoba právnická, ale také i stát. Aby šlo o subjekt způsobilý, musí mít právní osobnost. U osob fyzických se právní osobnost (právní subjektivita) nabývá narozením (resp. početím, jde-li o tzv. nascitura), u osob právnických samotným vznikem. A aby se subjekt mohl součástí konkrétního právního vztahu opravdu stát, musí mít navíc plnou svéprávnost. Ta se u osob fyzických nabývá dovršením zletilosti. Právnické osoby samy nejednají, ale podle § 161 občanského zákoníku za ně jedná jiné fyzické osoby.

Dalším prvkem každého právního vztahu jsou daná konkrétní práva a povinnosti neboli *obsah* vztahu. A posledním prvkem právního vztahu je předmět, který lze rozlišovat na *předmět primární*, což je lidské chování upravené právním vztahem a *předmět sekundární*, což jsou určitá práva či věci, ke kterým se dané lidské chování vztahuje. Pouze předmět primární je ale prvkem nezbytným, jelikož mohou existovat právní vztahy, kde sekundární předmět absentovat.¹⁷

Z praktického hlediska instituce agenturního zaměstnávání přináší mnoho výhod, jednak pro stranu poptávky (míněno firmy a společnosti), tak i pro stranu nabídky (potencionální zaměstnanci a pracovníci). Pro část naší společnosti, např. pro studenty, ženy na mateřské a rodičovské dovolené vracející se do práce je tato forma zaměstnání výhodnější zejména z hlediska rychlejšího a efektivnějšího vstupu na trh práce. Pro druhou stranu – uživatele agenturní práce (firmy a společnosti) plynou výhody zejména v podobě flexibility, kdy mohou využívat agenturní zaměstnance jako zástup za mateřskou dovolenou nebo v případě dlouhodobých nemocí svých kmenových zaměstnanců. Mezi další výhody můžeme řadit také snížení mzdových nákladů. Dle právních teorií je agenturní zaměstnávání vymezeno jako způsob výkonu práce s nižší mírou právní ochrany zaměstnance. Z tohoto důvodu by měla tato forma zaměstnání zůstat jen dočasným zaměstnáním, která je využívána zaměstnavatelem až v druhém stupni, v případě, pokud z nějakého objektivního důvodu nelze využít přijímání uchazečů do kmenového stavu, v rámci pracovní smlouvy (či na základě DPČ nebo DPP). Pro zaměstnavatele může být využívání služeb agentur práce z mnoha důvodů výhodnější, protože agenturní zaměstnávání je přizpůsobivější než klasický pracovní poměr. V praxi (ovšem v souladu se zákonem) to často chodí tak, že u jednoho zaměstnavatele vykonávají tutéž práci na stejné pracovní pozici vedle sebe kmenoví

¹⁷ KNAPP, Viktor. Teorie práva. Praha: C.H.Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1. S. 202–204

zaměstnanci, tak i agenturní zaměstnanci, pro něž je zaměstnavatel vlastně uživatel, protože fakticky s ním nejsou v žádném pracovněprávním vztahu. Agenturám práce byla dána legislativně výjimka z omezení opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou tzv. řetězení. Toto omezení tedy v rámci agenturního zaměstnávání neplatí. Podle § 309 odst. 6 zákoníku práce není možné, aby agentura práce stejného zaměstnance přidělila k dočasnému výkonu práce u téhož zaměstnavatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Tento zákaz neplatí, pokud o to požádá agenturu zaměstnanec sám, nebo pokud se jedná o výkon práce po dobu náhrady za zaměstnankyni, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou.¹⁸

Abych to shrnula – i kdyby byl uživatel spokojen s prací konkrétního agenturního zaměstnance sebevíc a velmi by stál o to, aby u něj pracoval více než povolených 12 měsíců, nelze tento požadavek splnit, pokud to zaměstnanec sám výslovně neodsouhlasí. Řešením by bylo, pokud by uživatel nabídl zaměstnanci uzavření klasické pracovní smlouvy, popř. DPČ nebo DPP. Tímto by se z uživatele stal přímo zaměstnavatel. Nakonec takový postup byl zákonodárci původně zamýšlen jako nejideálnější řešení naplňující účel agenturního zaměstnávání.¹⁹

Do 31. 12. 2014 byly z agenturního zaměstnávání vyškrtnuty rovněž osoby se zdravotním postižením z důvodu jejich vlastního bezpečí. S účinností novely zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb. však byl zákaz agenturního zaměstnávání osob se zdravotním postižením zrušen. Od 1. 1. 2015 tak platí, že agentury práce mohou osoby se zdravotním postižením nejenom zaměstnávat, ale také je přidělovat k výkonu práce u uživatele.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.²⁰ U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci,

¹⁸ § 309 odst. 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹⁹ Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. *BusinessInfo.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=2>

²⁰ § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

kterí jsou dočasně přidělení k výkonu práce k uživateli. Tuto povinnost lze splnit též tzv. náhradním plněním - odebrání výrobků a služeb nebo realizace zakázek od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se zdravotním postižením. Cílem právní úpravy je zamezit agenturám práce, aby prostřednictvím zaměstnanců, dočasně přidělovaným k výkonu práce u uživatele, dosáhly více než 50% podílu zaměstnanců se zdravotním postižením, za což by pak získaly značné úlevy v poskytování státních příspěvků.

3.1.4 Další služby nabízené personálními agenturami

Temporary work

Doslovně přeloženo jako dočasná pomoc. Souvisí převážně s využíváním studentů k letním brigádám, důchodců a žen na mateřských dovolených v podobných situacích. Jsou využívány zejména podniky a společnostmi, které potřebují na určitou dobu pracovní sílu ke splnění svých úkolů.

Headhunting

Neboli přímé vyhledávání. Termín, který označuje přímé vyhledávání pracovníka pro vrcholovou pozici v organizaci jak ve veřejném tak soukromém sektoru. Standardní postup u výběrového řízení bývá, že firma zveřejní nabídku práce a přihlásit se může každý, ale v rámci headhuntingu podnik naopak osloví vybrané profesionály – tzn. personalisty specializovaných personálních agentur a ti sami kontaktují a vyberou potenciálního kandidáta.

Try&Hire

Jde o službu, kterou lze nazvat „zaměstnanec na zkoušku“. Díky ní se lze s novým zaměstnancem nejdříve velmi dobře seznámit, otestovat si jeho schopnosti, znalosti, efektivitu práce a až poté je na rozhodnutí firmy či společnosti, zda ho přijme do pracovního poměru či nikoli. Po tuto "zkušební dobu" je potencionální pracovník zaměstnancem agentury.²¹

On-Site

Znamená stálou nebo alespoň dočasnou přítomnost personálního konzultanta v určitém podniku. Tento konzultant operativně řeší vzniklé záležitosti, související s přidělenými zaměstnanci. Tato práce souvisí s organizací pohovorů, nástupů, vedení personální a mzdové agendy anebo poskytování informací uchazečům.²²

Outplacement

V tomto případě se jedná o personální poradenství firmám v souvislosti s propouštěním zaměstnanců a jejich podpora při nalézání nového zaměstnání a budoucí kariéry.²³

Assessment centrum

Je metoda, která je založená na pozorování účastníků výběrového řízení, kdy jsou jim navozeny určité modelové situace a poté se porovnávají jejich znalosti a dovednosti. Uchazeči například dostanou modelovou situaci – naplánování firemního teambuildingu, sestavení plánu služeb na příští kvartál, nebo vyřešení krizové situace, kdy do práce nedorazila třetina pracovníků atd. Cílem tohoto „pokusu“ je zjištění, jak jednotliví kandidáti přemýšlejí a jak řeší problémy a krizové situace.²⁴

²¹ Try&Hire. *Www.manpower.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/firmy/try-hire>

²² On-Site. *Www.manpower.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/firmy/onsite>

²³ Hill International. In: PETRŮ, D. *Outplacement* [online]. 2017 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: http://hill-praha.cz/cs_CZ/outplacement.html

²⁴ Jobs.cz. *Jak zvládnout assessment centre* [online]. 2016 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/rady-pro-uchazece/jak-zvladnout-assessment-centre/>

3.1.5 Subjekty agenturního zaměstnávání

Zaměstnanec

Agenturním zaměstnancem se může stát jakákoli osoba, která je starší 15 let a je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Rovněž musí být způsobilá k právním úkonům a mít dokončenou povinnou školní docházku.²⁵

Uživatel

Uživatelem je míněna fyzická nebo právnická osoba, která si u agentury práce najímá zaměstnance jako pracovní sílu k provádění činností, kterou daná firma požaduje. Uživatel tedy není pracovníkův zaměstnavatel.

Agentura práce

Agentura práce je rovněž fyzická či právnická osoba, která působí jako zaměstnavatel. Důležitá je její nezávislost na veřejných orgánech. Na základě povolení zprostředkovává zaměstnání v souladu s právním řádem ČR.

Dle mého názoru agenturu práce lze považovat na významný subjekt, který se jaksí „tyčí“ nad zbylými dvěma subjekty. Tento svůj názor opírám o skutečnost, že ze soukromoprávního hlediska je jako jediná součástí všech smluvních vztahů při procesu realizace agenturního zaměstnání.

Pojem agentura práce je ustanoven v již zmíněném § 307a zákoníku práce, ale také v § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti: *Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").* Z toho vyplývá, že agenturou práce se nemůže stát jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nýbrž jen tak, která vlastní platné povolení k příslušné formě zprostředkovávání zaměstnání. Za příslušnou formu je považována ta, jež je definována v § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti: *Zprostředkováním zaměstnání se rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu*

²⁵ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].

© AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-08]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel").²⁶

3.2 Právní úprava agenturního zaměstnávání a její historický vývoj

Agenturní zaměstnávání je v českém právním řádu zakotveno především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004 a rovněž v doprovodné novele zákoníku práce, provedenou zákonem č. 436/2004 Sb., se stejným datem účinnosti. Před tímto datem činnost, která je dnes nazývána agenturním zaměstnáváním, samozřejmě existovala, ale chyběla jí ucelená zákonná úprava.²⁷ K dalším pramenům, které se týkají problematiky agenturního zaměstnávání, řadíme *zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce*, který upravuje pravomoci inspekce práce při kontrolní činnosti a *zákon č. 255/2012 Sb., o státní kontrole (kontrolní řád)*, upravující jednotlivé postupy při provádění kontrolní činnosti podle zákona o zaměstnanosti. Tato právní úprava musí být samozřejmě v souladu s právem Evropské unie a mezinárodním právem. A protože záležitosti agentur zasahují i do jiných oblastí, než je pracovní právo, lze v případě nejasností použít též občanský zákoník, obchodní zákoník, Ústavu a Listinu základních práv a svobod.

Z hlediska mezinárodního práva je agenturní zaměstnávání ustanoveno v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která byla Parlamentem ČR ratifikována a publikována ve Sbírce mezinárodních smluv – pod č. 38/2002 Sb.

²⁶ § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

²⁷ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. s. 16

3.2.1 Historie agenturního zaměstnávání před rokem 2004

Institut agenturního zaměstnávání byl do českého právního řádu implementován v roce 2004 v souvislosti s účinností nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Samozřejmě reálně i dávno předtím existovaly v našem státě soukromé subjekty, které se zaměřovaly na činnost velmi obdobnou dnešnímu agenturnímu zaměstnávání, resp. se jednalo o *dočasné přidělení zaměstnance*. Tento institut se poprvé objevil v právním řádu v roce 1988, konkrétně novelou č. 188/1988 Sb., která měnila a doplňovala zákoník práce té doby. §38 odst. 5 zákoníku práce tehdy upravoval, že „v zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. V dohodě musí být uveden název organizace, do které se pracovník přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení pracovníka“.²⁸ Tzn., že zaměstnavatel mohl, na základě vzájemné dohody, svého zaměstnance (který u něj byl v zaměstnání v klasickém pracovním poměru) dočasně přidělit k vykonávání práce k jiné fyzické či právnické osobě. Samozřejmě musely být písemně ujednány podmínky, za jakých se tento postup uskuteční. Např. jméno fyzické nebo právnické osoby, kam se zaměstnanec přiděluje, druh a místo výkonu práce, časové trvání přidělení atd. Tato úprava pomáhala překonat nedostatek pracovních sil na trhu práce. Po uplynutí doby se pak zaměstnanec vracel do původní firmy.

V 90. letech byl zákoník práce č. 65/1965 Sb. novelizován (novela č. 74/1994 Sb.). Novela měla reagovat na situaci po sametové revoluci, kdy díky přechodu na tržní ekonomiku došlo ke změnám ve struktuře a hierarchii pracovních vztahů, např. výkyvy u sezónních prací atd. Důsledkem této novelizace byly také obměněny pojmy „pracovník“ za „zaměstnanec“, „organizace“ za „zaměstnavatele“ a byl zcela vyškrtnut úvod odstavce, který říkal, že dočasné přidělení má být „v zájmu společensky účelné spolupráce organizací“. Toto ustanovení o dočasném přidělení mělo toto znění: „*Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby*

²⁸ §38 odst. 5 zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce k 1. 1. 1989

*nebo jméno a příjmení fyzické osoby, 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.*²⁹
Platilo do roku až do roku 2004, kdy byl zákoník práce z roku 1965 zrušen.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti tehdy umožňoval udělit povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám. Legislativa se ale věnovala pouze právům zaměstnance, ale práva zaměstnavatele byla dosti opomíjena. Veškerou zprostředkovatelskou, informační a poradenskou činnost prováděly, zdarma, úřady práce. Pokud chtěla fyzická nebo právnická osoba také vykonávat stejné služby, musela si zažádat o povolení na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Za své služby pak mohla po zaměstnavatelích chtít jen náhradu skutečných vynaložených nákladů, které souvisely se zprostředkováním práce konkrétního zaměstnance, ovšem bez nároku na jakýkoliv zisk. Novelou zákona z roku 1992 byl povolen výběr poplatků i od potencionálních budoucích pracovníků, podle státem určeného sazebníku, avšak jen do výše nákladů spojených se zprostředkováním práce.

Novela z roku 1999 ale toto všechno změnila. Stát kompletně zrušil výběr poplatků od občanů za sjednávání zaměstnání. Dále byly pozměněny podmínky k získání povolení. To bylo možné získat pouze na žádost, na dobu tří let a mohlo být vydáno i vícekrát za sebou. Povolení ke zprostředkování práce mohla dle zákona získat každá fyzická osoba, která je bezúhonná, odborně způsobilá a s praxí a trvalým pobytem v České republice.

Agentury práce se v období do roku 2004 zaměřovaly zejména na krátkodobé brigády studentů v různých firmách. Aby se vyhnuly problematice zdravotních a sociálních odvodů, využívaly ke zprostředkování práce zejména DPP, u nichž nevytvářela povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. I co se týče dodržování pracovněprávní legislativy, nesly s sebou DPP pro agenturu práce menší riziko. Dokonce byly i případy, kdy jedna agentura práce měla několik zaměstnavatelů a potencionální zaměstnanec tak mohl s každým z těchto společníků uzavřít dohodu a tím tak znásobit svou pracovní dobu, která jinak byla omezena 100 hod./1 DPP.

²⁹ PICHRT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2013, s. 395. str.15-17. ISBN 978-80-7400-481-0.

3.2.2 Historie agenturního zaměstnávání po roce 2004

Velký zlom nastal v roce 2004, když se Česká republika stala členem Evropské unie. To s sebou přineslo řadu změn v oblasti právního řádu. Bylo potřeba, aby vnitrostátní právo bylo v souladu s právem komunitárním.

Institut agenturního zaměstnávání jako takový byl ustanoven do českého právního řádu právě v roce 2004, a to účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Do této doby nebylo možné pojem agenturní zaměstnávání v zákoně objevit. Bylo zde pouze upraveno dočasné přidělení zaměstnance (zmíněné výše). V zákoně o zaměstnanosti byl popsán klasický model agenturního zaměstnávání, a to pracovně právní vztah tvořený třemi subjekty – agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem. Agenturní zaměstnávání se v tomto období promítlo i do zákoníku práce, a sice vložím nových § 38a a 38b do zákoníku práce z roku 1965, a poté i § 2 odst. 5 a § 308-309 tzv. nového zákoníku práce.³⁰

V důsledku zavedení agenturního zaměstnávání do právního řádu ČR byl v témže roce ze zákona vyjmut vyškrtnut institut dočasného přidělení, tedy § 38 odst. 4 zákoníku práce z roku 1965. Je třeba ovšem říci, že obě dvě formy zprostředkování zaměstnávání – jak dočasné přidělení, tak agenturní zaměstnávání, mají rozdílné principy fungování, nejsou vůči sobě v rozporu, a proto by mohly být v našem státě využívány paralelně, podle toho, kterou formu by každý upřednostnil více. Zmíněné základní rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením můžeme shrnout takto: agenturní zaměstnávání je činnost agentury práce, provozovaná za účelem dosažení zisku, spočívající v zaměstnání zaměstnanců. To provozuje agentura práce na základě získaného zvláštního oprávnění. Cílem tohoto je poskytnutí těchto zaměstnanců třetí straně (uživatelské firmě/podniku). Dočasné přidělení zaměstnance je naopak konkrétně upraveno tak, že zaměstnavatel nezaměstnává zaměstnance s cílem poskytnut jej třetí straně. Další rozdíl je v tom, že tento proces může být realizován bez nutnosti zvláštního oprávnění a může mít neziskovou formu, výhradně po předchozí dohodě se zaměstnancem.³¹

Malá změna se projevila v roce 2006. Byl přijat nový zákoník práce (s účinností od 1. 1. 2007). V hlavě III. Základní zásady pracovně právních vztahů“ bylo upraveno, že

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].

© AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-08]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

³¹ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. *Acta Universitatis Carolinae, Iuridica*, 2004, č. 1-2/2004

„zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby“ (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 zákoníku práce). Právě § 2 odst. 5 zákoníku práce upravoval agenturní zaměstnávání. V zákoně tedy byl ustanoven pojem „dočasné přidělení“, avšak fakticky se jednalo o agenturní zaměstnávání a realizace byla z praktického hlediska zcela stejná, jako před rokem 2007. Tento způsob právní úpravy byl platný do 31. 12. 2011.³²

K výrazné novelizaci zákoníku práce č. 365/2011 Sb. (tzv. velkou novelou zákoníku práce) došlo dne 1. 1. 2012. Nově bylo implementováno ustanovení § 43a – dočasné přidělení. V současné době tedy umožňuje právní řád opětné užití obou institutů, jak agenturního zaměstnávání, tak i dočasného přidělení. Do paragrafu, který se týká dočasné přidělení, bylo vloženo několik ustanovení, které garantují, že instituty dočasného přidělení a agenturního zaměstnávání nebudou moci být zaměňovány. Jedná se např. § 43a odst. 1 zákoníku práce, kde je uvedeno, že „*dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru*“. Dále pak např. § 43a odst. 8 zákoníku práce, který stanovuje, že „*úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání*“. Třetím omezením je § 43a odst. 2, který říká: „*za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5.*“ V odstavci 5 tohoto zmíněného paragrafu je pak uvedena zásada, že mzda či plat a cestovní náhrady jsou po dobu dočasného přidělení zaměstnance poskytovány zaměstnavatelem, který zaměstnance dočasně přidělil. Pod pojem mzda a plat jsou obecně zahrnuty i veškeré daňové a sociální odvody, které s výplatou mzdy souvisí.³³ Od roku 2012 je samotné agenturní zaměstnávání upraveno v paragrafech 307a – 309 zákoníku práce. Další změnu, kterou bych ráda zmínila, je novelizace § 66 zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012. Tento paragraf zakazoval agenturám práce zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a osoby třetích zemí. To však bylo považováno za diskriminační. Obzvláště paradoxně působil zákaz zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, protože agentury práce, jako každý jiný zaměstnavatel, měly

³² PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 19

³³ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 20-23

povinnost odvádět do státního rozpočtu poplatků za to, že nezaměstnávají osoby se zdravotním postižením.³⁴ Paragraf 66 zákona o zaměstnanosti byl opětovně novelizován zákonem č. 136/2014 Sb. V současnosti je tedy zákaz zaměstnávání a dočasného přidělování osob zdravotně postižených agenturami práce zrušen, a zcela nově je zrušen i zákaz zaměstnávat a dočasně přidělovat osoby ze třetích zemí.³⁵

Zákon rovněž upravuje, kdo ukládá přidělenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci atd. – tyto pravomoci má zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento samý zaměstnavatel současně kontroluje práci přiděleného zaměstnance, uděluje mu závazné pokyny, vytváří příznivé podmínky na pracovišti, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Důležité je rovněž zmínit, že zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, nesmí vůči tomuto zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který tohoto zaměstnance dočasně přidělil.³⁶

Zároveň platí podmínka, že jsou-li k zaměstnavateli dočasně přiděleni zaměstnanci jiného zaměstnavatele, je zákonem jasně stanoveno, že pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší, než jsou, nebo než by byly pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Toto má zamezit situaci, kdy by dočasně přidělení zaměstnanci byli pouze v pozici „levné pracovní síly“ v komparaci s kmenovými zaměstnanci zaměstnavatele. Agentura práce a uživatel jsou povinni toto zabezpečit. Pokud by byly po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.³⁷

³⁴ tamtéž, str. 291-292

³⁵ § 66 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

³⁶ § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

³⁷ § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

3.3 Agenturní zaměstnávání ze soukromoprávního hlediska

3.3.1 Vzájemné vztahy mezi subjekty v rámci agenturního zaměstnávání

Vztah - agentura práce a zaměstnanec

Neopomenutelnou podmínkou vzniku vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem je platná písemná pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Náležitostí těchto smluvních právních aktů je, že na jedné straně se agentura písemně zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u jiné právnické nebo fyzické osoby (tzn. uživatele) a na druhé straně, písemné zavázání zaměstnance konat smluvenou práci dle požadavků a pokynů uživatele. Pokud by se stalo, že pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti, by tato ujednání neřešila, nebyl by to důvod k neplatnosti smlouvy, neboť nejde o její podstatnou náležitost. Ovšem problém by nastal v tom, že zaměstnanci by tak nevznikla povinnost k výkonu práce u uživatele. Dle zákoníku práce by práci by musel dostávat přidělovanou přímo od agentury práce.³⁸ Pokud by ta ale toto činit nemohla, jednalo by se o překážku v práci na straně agentury práce a zaměstnanci by tak ze zákona náležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Na mysli vytane otázka, zda je opravdu nutné v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti označit konkrétního uživatele či nikoliv. Existuje totiž možnost, že by byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, byl by tedy ohraničen konkrétním časovým rámcem (ovšem bez určité vazby ke konkrétnímu uživateli) nebo i na dobu neurčitou (ne tak časté). Zaměstnanec je pak přidělován k různým uživatelům. Ve smlouvě může být výslovně vymezen užší okruh uživatelů, kam by mohl být pracovník přidělován, případně, úplně vyloučení některých uživatelů. Přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli je poté vždy určeno písemným pokynem agentury práce podle ustanovení § 309 odst. 2 zákoníku práce. Tento pokyn je druhým právním úkonem (první je již zmíněné uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnost), který musí být ve vztahu mezi agenturou jasně vymezen. Jedná se o jednostranný právní úkon agentury práce jako zaměstnavatele. Pokyn tak není součástí pracovní smlouvy, ale pouze na ni navazuje.

³⁸ § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].
© AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Agentury zpravidla uzavírají pracovní poměr s agenturními zaměstnanci na dobu určitou. Zákoník práce je stanoveno, že omezení pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou se na agenturní zaměstnance nevztahuje.³⁹ Tak mohou být pracovní poměry v těchto případech uzavírány na dobu určitou bez omezení, i opakovaně na libovolnou dobu. Doba trvání takového pracovního poměru může být vymezena konkrétním časovým horizontem, nebo nemusí být určena vůbec. Pracovní poměr tak skončí právní skutečností, která nastane v budoucnosti, ale účastníci pracovněprávního vztahu předem neví, kdy se tak stane. Příkladem ujednání v pracovní smlouvě tak může být: pracovní poměr se sjednává *na dobu dočasného přidělení k výkonu práce do firmy XY na základě dohody o dočasném přidělení ze dne*

Agentury práce samy nemohou zaměstnance zaměstnávat k výkonu práce. Jsou tak závislé na poptávce od klientů – uživatelů. Uvedu příklad: máme pracovní poměr, sjednaný buď na dobu určitou nebo i neurčitou a zaměstnanec či uživatel využijí možnosti jednostranně ukončit dočasné přidělení ještě před uplynutím doby, na kterou byl poměr ujednán. Agentura má pak zákonnou povinnost tomuto zaměstnanci ihned přidělit jinou práci. Pokud se tak nestane, vzniká překážka v práci na její straně. Zaměstnanci je pak nutné poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Agenturní zaměstnání je v důsledku své povahy, řekněme, atypickým pracovním vztahem. Zaměstnanec si musí uvědomit, že jeho pracovněprávní jistoty jsou mnohem omezenější než u klasického pracovního poměru, uzavřeného přímo se zaměstnavatelem, bez pomoci agentury práce.

Dohody o pracovní činnosti pro agenturní práci s sebou obvykle nenesou žádné zvláštnosti vůči právní úpravě obsažené v § 76 zákoníku práce. A protože zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu, je možné je využít i pro tzv. vykrytí (práci na zavalanou).⁴⁰

³⁹ § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁴⁰ § 74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Vztah - agentura práce a uživatel

Agentura práce uzavírá s uživatelem dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Jde o právní dokument, ve kterém je specifikováno:

- jméno, příjmení, datum a místo narození, státní příslušnost, trvalé bydliště zaměstnance
- druh práce, kam je zaměstnanec přidělen (to zahrnuje i požadavky na jeho odbornou, příp. zdravotní způsobilost)
- den nástupu do práce, vymezení doby, po kterou bude práce u uživatele vykonávána,
- místo výkonu práce
- informace o mzdových (platových) a pracovních podmínkách srovnatelných zaměstnanců uživatele
- podmínky, za jakých je možné dočasné přidělení zaměstnance předčasně ukončit, jak ze strany zaměstnance, tak i uživatele
- číslo a datum vydání rozhodnutí, pod kterým bylo agentuře práce vydáno povolení k činnosti zprostředkovávání zaměstnání⁴¹

Dohoda musí být v písemné formě, jinak je neplatná.⁴² Neplatnost nastává rovněž i tehdy, pokud by chyběly náležitosti - viz. výše. Mezi další dokument, který se může objevit ve vztahu uživatel/agentura práce je tzv. rámcová dohoda o spolupráci při agenturním zaměstnávání. Není to sice ze zákona povinnost, ale v praxi se poměrně často vyskytuje pro své výhodné podmínky v rámci obchodněprávních vztahů mezi zúčastněnými stranami. Obsah této dohody tvoří většinou výše odměny (provize), kterou uživatel garantuje agentuře za její služby vyplatit (stanovuje se obvykle v korunách za hodinu). Dále se zde mohou stanovit běžné obchodní podmínky, např. jak často budou vystavovány faktury, doba jejich splatnosti a způsob úhrady. V rámcové smlouvě lze sjednat i smluvní pokutu. Tento případ může nastat, pokud agentura včas nedodá požadovanou pracovní sílu (slíbený počet zaměstnanců). Za nesplnění závazku musí vyplatit uživateli určitou finanční kompenzaci.⁴³

⁴¹ § 308 odst. 1 písm. a) až h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁴² § 308 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁴³ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. *ISBN 978-80-7357-652-3*. s. 45

Součástí rámcové dohody může být i ujednání o odpovědnosti za náhradu možných škod, které způsobí zaměstnanec uživateli či uživatel agentuře práce. Výše odškodného se stanoví na základě domluvy mezi agenturou a uživatelem.

Vztah – uživatel a zaměstnanec

Zbývá popsat vztah zaměstnance a uživatele. Mezi těmito dvěma subjekty žádná smlouva nevzniká. Ale i tak jejich vztah vyplývá ze smluvních ujednání – jednak z ujednání agentury práce a zaměstnancem a pak z ujednání agentury a uživatele. I v praktickém životě mezi zaměstnancem a uživatelem vzniká smluvní vztah. Příkladem takového vztahu je dohoda o odpovědnosti.⁴⁴ Zde mohou být sjednána opatření typu zajištění vyšší ochrany majetku uživatele. Tato opatření však nesmí být pro agenturního zaměstnance méně výhodná, než stanovují § 252 – 256 zákoníku práce. Dále nelze dohodu o odpovědnosti uzavřít s osobou mladší 18 let a rovněž platí pravidlo písemné formy, jinak hrozí sankce neplatnosti. Příkladem smlouvy o odpovědnosti zaměstnance – ve 100% případech se uzavírá v obchodní sféře na pozici pokladní. Tady je takováto smlouva nutná, jelikož tento zaměstnanec bude pravděpodobně konstantně ve styku s penězi (cash forma). Uživatel se tak jistí pro případ schodku na pokladně, za něj je odpovědný pracovník.⁴⁵

Zákon tedy upravuje, kdo ukládá přidělenému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci atd. – tyto pravomoci má zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento samý zaměstnavatel současně kontroluje práci přiděleného zaměstnance, uděluje mu závazné pokyny, vytváří příznivé podmínky na pracovišti, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Důležité je rovněž zmínit, že zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, nesmí vůči tomuto zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který tohoto zaměstnance dočasně přidělil.⁴⁶

Zároveň platí podmínka, že jsou-li k zaměstnavateli dočasně přiděleni zaměstnanci jiného zaměstnavatele, je zákonem jasně stanoveno, že pracovní a mzdové podmínky

⁴⁴ § 309 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].

© AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-08]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁴⁵ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. *ISBN 978-80-7357-652-3*.

⁴⁶ § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

přiděleného zaměstnance nesmí být horší, než jsou, nebo než by byly pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Toto má zamezit situaci, kdy by dočasně přidělení zaměstnanci byli pouze v pozici „levné pracovní síly“ v komparaci s kmenovými zaměstnanci zaměstnavatele. Agentura práce a uživatel jsou povinni toto zabezpečit. Pokud by byly po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.⁴⁷

3.3.2 Časová posloupnost při sjednávání smluvních vztahů

Diskutovaným právním problémem je otázka, zda by měla být nejdříve uzavřena pracovní smlouva (nebo dohoda o pracovní činnosti) mezi agenturou práce a zaměstnancem nebo zda naopak je potřeba nejprve uzavřít dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. Toto nám zákon jednoznačně nedefinuje. Dle některých ústavních odborníků převládá názor, že prvotně musí být sjednána dohoda týkající se pracovněprávního vztahu zaměstnance s agenturou, neboť zákon stanovuje, že tento zaměstnavatel (agentura) může dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli (uživateli) svého zaměstnance. Ale z dalšího úhlu pohledu - má-li být obsahem pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti závazek k zajištění a výkonu práce u konkrétního uživatele, musí být nejprve jasně dané, že tento uživatel s určitým zaměstnancem souhlasí. Ideální situace by nastala, kdyby obě smlouvy či dohody byly uzavřeny současně, popř. rovnou za přítomnosti všech tří účastníků najednou. Tohle však v praktickém životě není vždy zcela proveditelné. Je ale teoreticky možné, že ve chvíli, kdy bude zaměstnanec v agentuře uzavírat pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti, bude paralelně elektronicky sjednávána dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem a všichni tři účastníci tak budou současně ve vzájemném kontaktu.

Není-li žádná z těchto variant možná, lze uzavírat jako první jakoukoliv z uvedených smluv a dohod s tím, že v ní bude sjednána odkládací podmínka s tím, že příslušný právní

⁴⁷ § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

vztah vznikne jen v případě uzavření druhé smlouvy. Například pracovní smlouva zaměstnance by tak obsahovala, že vznik pracovního poměru bude vázán na odkládací podmínku (podle § 36 občanského zákoníku), a to, že do dne, který je sjednán jako den nástupu zaměstnance do práce, bude uzavřena rovněž dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. Platí to i v opačném pořadí, tedy dohoda o dočasném přidělení-v případě, že byla sjednána jako první-je platná tehdy, pokud bude nejpozději přede dnem sjednaným jako den nástupu zaměstnance do práce s ním též uzavřena pracovní smlouva.⁴⁸

Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli končí buď:

- uplynutím doby, na kterou bylo v dohodě sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem,
- jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.⁴⁹

Pak také existuje možnost, ukončení doby dočasného přidělení zaměstnancem nebo uživatelem před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele.⁵⁰ Jde o pracovněprávní úkon, k němuž získávají právo jen dva účastníci pracovněprávního vztahu – tuto možnost nemá agentura práce. Ta tudíž nemá právo svého zaměstnance jednostranně „odejmout“. Zaměstnanec na celý proces nemá žádný vliv. Platí, že zaměstnanec nesmí být přiřazen k výkonu práce ke stejnému uživateli na dobu přesahující 12 měsíců jdoucích po sobě. Toto omezení neplatí, když o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu

⁴⁸ ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008, 44 str. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

⁴⁹ § 309 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁵⁰ § 308 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.⁵¹

Vydávání potvrzení o zaměstnání agenturou práce

Zaměstnavatelům a rovněž i agenturám práce vyvstává při ukončování pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti povinnost vydat svému zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Tato povinnost je upravena zákoníkem práce. Potvrzení musí obsahovat tyto údaje: údaje o zaměstnání, dobu trvání zaměstnání, zda byl zaměstnanec zaměstnán v rámci pracovního poměru, či v rámci dohody o pracovní činnosti, druh konané práce, dosažená kvalifikace, odpracovanou dobu, informace o případných srážkách (výše pohledávek, v čí prospěch). A dále pak výši průměrného výdělku. Z jakého důvodu pracovní poměr či dohoda o pracovní činnosti končí, může zaměstnavatel uvést, pokud ho o to zaměstnanec požádá. Uvádí se v oddělené části potvrzení.⁵²

⁵¹ § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. , zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁵² BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 141

3.4 Mezinárodní úprava agenturního zaměstnání

Česká republika je součástí soustavy mezinárodního společenství. Z toho plynou určité závazky v rovině mezinárodního práva. V Ústavě je v článku 1 odst. 2 upraveno, že Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva. Článek 10 k tomu ještě přidává: vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.⁵³ Tímto je legislativně dáno, že mezinárodní smlouva má sílu zákonů a pokud je mezinárodní smlouva v rozporu se zákonem, použije se primárně mezinárodní smlouvy. Rovněž je třeba mít na vědomí, že 1. 5. 2004 jsme členy EU, což vyžaduje určité chování.

Nejdůležitějším institucí na mezinárodním poli v oblasti pracovního práva je Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“). Jedná se o odbornou organizaci - sociální, zdravotní a kulturní patřící pod záštitu OSN. Vznikla roku 1919 v rámci Pařížské mírové konference. Hlavním cílem tohoto subjektu bylo zlepšení pracovních podmínek po celém světě.⁵⁴ K nejvýznačnějším činnostem MOP patří normotvorný proces, tj. přijímání mezinárodních smluv, doporučení a rezolucí. Zabývá se tedy pracovním právem a sociálním zabezpečením. Úmluvy MOP patří k velice důležitým pramenům mezinárodního práva.⁵⁵ Další činností je potom kontrola, zda jsou vydané smlouvy aplikovány ve vnitrostátním právním řádu členských států. K tomu slouží roční zprávy vlád a výstupy kontrolních výborů – k tomu byl speciálně ustaven Výbor expertů pro aplikaci úmluv a doporučení.⁵⁶

⁵³ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>

⁵⁴ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 7. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 139

⁵⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, str. 108

⁵⁶ JOUZA, L. Dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*, 2004, č. 12, str.36

3.4.1 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách mluva patří mezi nejdůležitější a nejkomplexnější právní akt v oblasti pracovního práva, resp. agenturního zaměstnávání. Byla přijata na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace v Ženevě 19. června 1997. V platnost vešla 10. května 2000. V České republice byla ratifikována 9. října 2000 s účinností od 9. října 2001. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 byla vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv pod číslem 38/2003. Z hlediska obsahu je, dle mého názoru, důležité zmínit následující ustanovení:

V článku 1 odst. 1 se upravuje, co si představit pod pojmem „soukromá agentura práce“. Podle úmluvy se jedná o kteroukoliv instituci, nezávislou na orgánech státní moci, která poskytovává jednu nebo více z uvedených služeb na trhu práce:⁵⁷

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.⁵⁸

Soukromou agenturu práce může vést jak fyzická nebo právnická osoba za podmínky, že tuto svou činnost dle článku 1 odst. 1 písm. a), b), c) vykonává nezávisle na orgánech veřejné správy. V článku 1 jsou tedy vymezeny subjekty a obsah pojmu agenturní zaměstnávání. V dalších člancích úmluva podrobněji upravuje jednotlivá práva a povinnosti účastníků, kteří proti sobě stojí při realizování vztahů v tomto pracovněprávním institutu. Česká republika má v rámci Úmluvy jisté závazky, které musí naplňovat. Například podle článku 3 musí soukromé agentury práce vytvořit systém udělování licencí, aby vůbec mohly provozovat svou činnost. Česká republika toto splnila § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Mezi další

⁵⁷ Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. *MPSV* [online]. ČR [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

⁵⁸ tamtéž

povinnost patří dle článku 10 zajištění vhodných mechanismů a postupů sloužících k efektivnější organizaci zaměstnavatelů a pracovníků, kontrolu a prošetřování různých stížností a případného zneužívání pravomocí agentur práce.

Článek 11 v sobě shrnuje výčet opatření, které musí smluvní strana povinně zajistit.

- a) svobodu sdružování
- b) kolektivní vyjednávání
- c) minimální mzdy
- d) pracovní dobu a jiné pracovní podmínky
- e) dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení
- f) přístup k výcviku
- g) ochranu zdraví a bezpečnost při práci
- h) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání
- i) náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků
- j) ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství.⁵⁹

Tento výčet se v zásadě se promítá i do ustanovení zákoníku práce.⁶⁰

Úmluva klade velký důraz na práva zaměstnanců agentury práce a jejich uspokojivou ochranu. V přímé souvislosti s tím je v článku 4 deklarována možnost práva se sdružovat a práva na kolektivní vyjednávání, náležící také i zaměstnanci agentury. Obecně jsou tato práva realizována v rovině ústavního pořádku v článku 27 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod. Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Rovněž i v článku 5 a 6 Úmluvy je rozebírána problematika ochrany práv zaměstnanců – především zákaz diskriminace a ochrana osobních údajů.

⁵⁹ Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. *MPSV* [online]. ČR [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

⁶⁰ § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online].

© AION CS 2010–2017 [cit.2017-10-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Na závěr této kapitoly bych ještě ráda zmínila článek 7. Jeho účelem je, dle mého názoru, zákaz požadovat jakoukoliv peněžitou částku od svého zaměstnance související se zprostředkováním zaměstnání. (výjimku tvoří čl. 7 odst. 2, který říká: *V zájmu příslušných pracovníků a po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků může kompetentní orgán povolit výjimky z ustanovení odstavce 1 výše, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce*)⁶¹. Tento zákaz byl do českého právního řádu implementován novelou zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2001.

3.4.2 Unijní úprava agenturního zaměstnávání

Když Česká republika vstoupila roku 2004 do Evropské unie (dále jen EU), vystala povinnost řídit některými unijními právními předpisy, nařízeními a směrnicemi. Realizace agenturního zaměstnávání v EU probíhá nejčastěji takto:

- umístěním zaměstnance k uživateli na volné pracovní místo s tím, že se po určité době stane tento zaměstnanec kmenovým pracovníkem tohoto podniku
- umístěním zaměstnance k uživateli, kdy zaměstnanec zůstává po celou dobu zaměstnaný pod agenturou, avšak práci vykonává pro daný uživatelský subjekt

EU se zabývá problematikou agenturního zaměstnávání hned v několika předpisech jak s přímým, tak nepřímým dopadem. Mezi prvními bych uvedla Listinu základních práv Evropské unie. V čl. 13 je pojednáváno o právech pracovníka na uspokojující pracovní podmínky především s ohledem na zdraví, bezpečnost při práci, možnou maximální délku pracovní doby, dobu odpočinku atd.

Přímý dopad na agenturní zaměstnávání má Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Mezi další důležité právní akty patří Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

⁶¹ Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. MPSV [online]. ČR [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

K předpisům s nepřímým dopadem patří Směrnice Rady 2000/43/ES a Směrnice Rady 2000/78/ES. Tyto dokumenty zakazují přímou i nepřímou diskriminaci zaměstnanců.⁶²

V rámci své práce se v této kapitole budu podrobněji zabývat Směrnicí 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Po vstupu ČR do Evropské unie došlo k velkému nárůstu v oblasti agenturního zaměstnávání. Při své normotvorné činnosti se unijní zákonodárci soustředili především na regulování této problematiky tak, aby nedošlo k poškození zájmů agenturního zaměstnance a na druhé straně, aby toto nezpůsobilo komplikace agenturám práce.⁶³ *„Po mnoha letech jednání přijal Evropský parlament 22. 10. 2008 směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, kterou 19. 11. schválila i Rada. Směrnice byla 5. 12. 2008 publikována v Úředním věstníku EU a téhož dne vstoupila v platnost. Směrnice zavazuje členské nejpozději do 5. 12. 2011 přijmout a zveřejnit právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí nebo zajistit, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři členských států, zakotvena je pouze povinnost v transponované zákonné úpravě na směrnici odkázat.“*⁶⁴

Obsah směrnice je tvořen preambulí, do jejíhož textu je včleněna zejména historie legislativního procesu jejího přijímání. Textem preambule jsou též definovány některé z principů agenturního zaměstnávání. Směrnice se snaží o jejich naplnění. Principy by se měly stát klíčem pro vznik a realizování právní úpravy jednotlivých členů EU a tak postupně včleňovat směrnici do vnitrostátního právního řádu. Celá směrnice je tvořena 11 články a třemi kapitolami. Za nejvýznamnější je považován článek 5. Zabývá se komparací pracovních podmínek agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců a z toho vzniklé povinnosti rovného zacházení, konkrétně: *„Základní pracovní podmínky a podmínky*

⁶² TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. s. 23

⁶³ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. s. 23

⁶⁴ Preambule směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 10. 10. 2016]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.⁶⁵ Totožné ustanovení je rovněž v zákoníku práce, který se zabývá zajištěním stejných pracovních a mzdových podmínek kmenových a agenturních pracovníků.⁶⁶ Co si představit pod pojmem základním pracovním podmínky, je ve směrnici upraveno v článku 3. odst. 1. písm. f). Jedná se např. o délku pracovní doby, práci přesčas, přestávky, dobu odpočinku, noční práci, dovolenou, státních svátky a odměňování.

Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Pokud jsou agenturních zaměstnanci vysíláni do zahraničí, znamená to vždy určitou konkurenci pro řekněme „domácí“ pracovníky dané hostitelské země. Ve zkratce dojde k tomu, že uživatel si najme jako pracovní sílu zaměstnance ze zahraničí namísto vlastního státního občana. Objevovaly se proto obavy hostitelských zemí z možného obcházení imigračních předpisů. Proto hostitelské státy začaly iniciovat na svou obranu předběžné kontroly či dokonce poskytovat práci zahraničnímu uchazeči za podmínky platného pracovního povolení. Soudní dvůr Evropské unie však vydal rozhodnutí, že postačí čestné prohlášení o legálním zaměstnávání předmětných zaměstnanců.

Proto byla dne 16. prosince 1996 vydána Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Za svůj cíl si klade úpravu minimální ochrany, která musí být zaručena všem zaměstnancům, kteří jsou vysíláni do jiného členského státu EU. Za tuto ochranu ručí zaměstnavatelé vyslaných zaměstnanců. Tato povinnost je upraven v článku č. 3, odst. 1. směrnice. Jedná se o tyto podmínky: maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku, minimální délka dovolené za kalendářní rok, minimální mzda, zahrnující i sazby za přesčasy, ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, rovné zacházení mužů a žen, ochrana těhotných žen a žen krátce porodu, dětí a mladistvých. Kromě uvedených minimálních podmínek směrnice řeší rovněž

⁶⁵ Článek 5. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 10. 10. 2016]. Dostupné z:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

⁶⁶ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. s. 24

nadstandardní podmínky. Článek 3 odst. 7 ustanovuje, že lze využít pracovní podmínky, jež jsou pro pracovníky výhodnější. Platí zde ale pravidlo, že nesmí být překročena hranice principu přiměřenosti a že stanovená úprava musí zaručit cíl, který je sledován, tedy minimální, nikoli maximální ochranu vysílaných zaměstnanců.

K této kapitole bych ještě dodala, že i přes veškeré právní předpisy, týkající agendy mezinárodního a unijního agenturního zaměstnávání není tato problematika dostatečně ochráněna. Stále totiž dochází k porušování pravidel např. v oblasti mzdových podmínek. I přes veškerou snahu pro určitý soulad, stále není zcela jasně dané, kdo nese odpovědnost v případě porušení povinností. Uživatel sice může platit uspokojivě, ale na druhé straně si agentura práce může brát více procent za zprostředkování. Zaměstnanci tak případně menší výplata, v některých případech i v řádech desítek tisíc korun.

3.5 Agenturní zaměstnávání z veřejnoprávního hlediska

Agentury práce patří do oblasti pracovního práva, kde je velmi zdůrazněn veřejnoprávní vliv. To se projevuje zejména v tom, že stát určuje předpoklady k provozu agentur práce obecně, ale především má ze zákona povinnost dozorovat činnost agentur a v případě zjištění jakýchkoliv pochybení, pak může udělit sankce za správní delikt a stanovit další povinnosti k napravení dané skutkové podstaty.⁶⁷

3.5.1 Zprostředkování zaměstnání

Dle zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.⁶⁸

3.5.2 Agentura práce vs. Úřad práce

Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).⁶⁹ Následující § nám říká, že Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce mají povinnost spolupracovat při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce.⁷⁰

⁶⁷ § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁶⁸ § 14 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁶⁹ § 14 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁷⁰ § 119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Rozdíl mezi těmito subjekty

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Obecně mezi hlavní úkoly Úřadu práce ČR patří *agenda v oblasti politiky zaměstnanosti* - spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů, zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace, monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst, *státní sociální podpory zaměstnanosti* - zajišťují agendu inspekce sociálních služeb, zajišťují agendu dávek péstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí, zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a podpory zaměstnání těchto osob a v neposlední řadě zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků osobám zdravotně postižených.⁷¹

Agentura práce může být jakákoliv fyzická či právnická osoba, která je nezávislá na orgánech státní správy a na základě získaného povolení, obohacuje trh práce tím, že poskytuje služby v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti – např. poskytování poradenství o pracovních místech, nabídka pracovních pozic, zprostředkování zaměstnání. Oba dva subjekty, jak agentura práce, tak úřad práce fungují jako zprostředkovatelé zaměstnávání, ale rozdíl spočívá v tom, že agentury práce mohou uzavírat pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti s cílem přidělit na určitou dobu zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Agentury práce mohou vykonávat svou činnost tehdy, mají-li sjednáno pojištění proti úpadku. Jedná se o částku ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech svých zaměstnanců. Toto potvrzení musí agentura předat generálnímu ředitelství Úřadu práce nejpozději do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke

⁷¹ O Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

zprostředkování zaměstnání.⁷² V případě, že pojištění nebude uzavřeno, může být agentuře povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto. Současně může agentura v případě, že uvedenou činnost i nadále vykonává za toto své jednání být v rámci správního řízení postihnuta pokutou.

Sdílené zprostředkování zaměstnávání

Institut sdíleného zaměstnávání byl do české právní úpravy zaveden 1. 1. 2012. Zajišťuje ho Úřad práce ČR v kooperaci s agenturami práce. Agentury práce získávají příspěvek za každého uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkují zaměstnání. Dále jsou agentury odměňovány navíc, pokud dotyčnému uchazeči domluví poměr na dobu určitou a navíc pokud si dotyční udrží tuto práci minimálně po dobu 6 měsíců. Tento „akční program“ přispívá ke snižování počtu nezaměstnaných tím, že se snaží navýšit číslo uchazečů umísťovaných do nového zaměstnání. Je to tak důležitý krok v procesu aktivní politiky zaměstnanosti.

3.5.3 Vydání a zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Aby agentury práce mohly vykonávat činnost zprostředkovávání zaměstnání, je potřeba aby získaly tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání dle zvláštního předpisu. Tato povinnost je upravena už v článku 3 odst. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách, která stanovuje: *Podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.*⁷³

Tato úprava byla do českého práva zakotvena § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

⁷² § 58a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit. 2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁷³ Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. *MPSV* [online]. ČR [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

Podmínky pro získání povolení

Na základě novely zákona o zaměstnanosti dochází nově k několika úpravám v oblasti zprostředkování zaměstnávání agenturami práce. Změny se týkají jak procesu a podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturám práce, tak úpravy povinností, které musí agentury práce, zejména na úseku agenturního zaměstnávání, plnit. Předně došlo ke změně při udělování jednotného povolení ke zprostředkování zaměstnání, tzn. Slučuje se oprávnění ke zprostředkování zaměstnání občanům České republiky, Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a cizincům na území České republiky a do zahraničí v jedno povolení.⁷⁴

Agenturu práce si tedy může zřídit jakákoliv fyzická nebo právnická osoba. K tomu, aby svou činnost - zprostředkování zaměstnání mohla vykonávat, je potřeba získání povolení k provozu. O vydání povolení rozhoduje generální ředitelství Úřadu práce ČR. Zákonem je stanoven hmotněprávní postup pro vydání povolení a zčásti i procesní část. Postupuje se podle ustanovení správního řádu, který se týká správního řízení. Dle správního řádu je výsledné rozhodnutí vydání licence podmíněné závazným stanoviskem, neboť je k celému procesu nutný souhlas Ministerstva vnitra.⁷⁵

Žádost o povolení musí obsahovat jisté náležitosti, a to:

- identifikační údaje fyzické či právnické osoby
- předmět podnikání
- formu zprostředkování a druhy prací - je nutné zvolit jeden, dva či všechny tři formy dle § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti
- územní obvod, ve kterém hodlá budoucí agentura působit
- právnické osoby musí navíc sdělit identifikační údaje odpovědného zástupce

Samotné udělení licence mohou získat fyzické osoby a právnické osoby a jejich odpovědný zástupce musí splňovat tyto základní podmínky:

- dosažení věku 18 let

⁷⁴ § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁷⁵ § 60a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

- plná svéprávnost
- trestní bezúhonnost
- spolehlivost
- odborná způsobilost odpovědného zástupce (odpovědný zástupce musí mít ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno; anebo střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři, ale s nejméně pětiletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno). Odpovědný zástupce může vykonávat tuto funkci jen pro jednu společnost a nesmí zároveň provozovat personální agenturu jako fyzická osoba a zároveň lze funkci vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu žádající právnické osoby.⁷⁶
- bydliště na území ČR, v případě cizince alespoň adresu pro doručování na území ČR
- skutečnost, zda fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů stanovených v § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí povolení.

Důležitými doklady k úspěšnému získání licence, které musí žadatel připojit k žádosti jsou:

- doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce
- výpis z Rejstříku trestů České republiky (maximální stáří 3 měsíce)
- adresy všech pracovišť, která budou provádět zprostředkování zaměstnání (pouze v případě, že máte více pracovišť) s doložením právního titulu k jejich užívání
- výpis z obchodního rejstříku

⁷⁶ § 60 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

- písemné prohlášení odpovědného zástupce o jeho souhlasu s ustanovením do funkce odpovědného zástupce s ověřeným podpisem odpovědného zástupce

Další podmínkou je vyjádření souhlasu Ministerstva vnitra, jak jsem již zmiňovala výše. Cílem je zabráněním nezákonným aktivitám. Ministerstvo vnitra tak prověřuje všechny žadatele z hlediska bezpečnosti, dodržování práv a veřejného zájmu a pořádku. Spolupracuje tak s evidencí Rejstříku trestů, odkud si může nechat zaslat opis žádající osoby. Dále se může obrátit na Policii ČR a další orgány státní správy, pokud jsou nutné další informace ohledně žadatele. Oficiální stanovisko musí Ministerstvo vnitra zaslat na generální ředitelství Úřadu práce ČR ve lhůtě 15 dnů. Pokud se tak nestane, platí tzv. fikce souhlasného potvrzení.

K další změně v rámci novely došlo v oblasti správních poplatků. Na sjednocení rozsahu povolení ke zprostředkování zaměstnání navazuje změna správního poplatku dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Výše správního poplatku se nově váže na formu zprostředkování zaměstnání, pro kterou bylo příslušné povolení uděleno.

- vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, se zpoplatňuje částkou **25.000,- Kč**.
- vydání opakovaného povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, se zpoplatňuje částkou **15.000,- Kč**.
- vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí, se zpoplatňuje částkou **5.000,- Kč**.⁷⁷

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na dobu 3 let. Teprve v případě podání další žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, v době nejdříve 3 měsíců před uplynutím platnosti předchozího povolení, se povolení vydává na dobu

⁷⁷ Položka 9 sazebník zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-634>

neurčitou jako opakované, za podmínky, že předchozí povolení nezaniklo před vydáním opakovaného povolení podle § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) tohoto zákona (viz. níže).⁷⁸

Zánik povolení

Povolení je vydáváno na určitou dobu. Nejdéle však na 3 roky a může být vydáno opakovaně. Povolení zaniká dle taxativního výčtu:

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby
- b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- d) rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení⁷⁹

Souhrn důvodů, kdy generální ředitelství Úřadu práce může odejmout licenci, jsou vymezeny v § 63 odst. 2 a 3 stejného zákona:

- a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání
- b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání
- c) právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona
- d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a

⁷⁸ § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁷⁹ § 63 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

- e) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
- f) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona,
- g) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá
- h) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele⁸⁰

Dále může také úřad práce zvážit, zda povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme v případech, kdy agentura práce poruší povinnosti stanovené v § 307b, § 308 a § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Např. pokud by byl zaměstnanec agentury dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele u něhož by byl současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo pokud by konal v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Nebo pokud by dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nesplňovala zákonné požadavky.

⁸⁰ § 63 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Ohlašovací povinnost

Všechny agentury práce mají povinnost poskytovat určité informace týkající se jejich činnosti. Dle § 59 odst. 1 zákona o zaměstnanosti musí agentura vést evidenci o počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání, o agenturou umístěvaných fyzických osob a o svých zaměstnancích, kterým je zaměstnání zprostředkováno formou agenturního zaměstnání.

Dále má pak pracovní agentura povinnost vždy do 31. ledna nahlásit na generálním ředitelství Úřadu práce statistické údaje za uplynulý rok. Jedná se o tyto údaje:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, čímž je myšleno hledání pracovního místa uchazeči, nebo naopak hledání zaměstnance pro zaměstnavatele rozšiřujícího pracovní pozice;
- počet agenturou umístěných fyzických osob a z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a;
- počet agenturních zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti⁸¹

⁸¹ § 59 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

3.6 Další vybraná problematika spojená s agenturním zaměstnáváním

3.6.1 Pracovní podmínky a postavení zaměstnance

Český právní systém se ze své podstaty snaží stírat či alespoň vyrovnávat rozdíly mezi agenturními zaměstnanci a kmenovými zaměstnanci. V praxi to znamená, že agenturní a kmenový zaměstnanec musí mít stejné pracovní a mzdové podmínky. V této kapitole rozeberu, kdo ručí, že tato povinnost je dodržována.

Vůbec pojem „pracovní podmínky“ není nikde v pracovněprávních předpisech definován. Obecně můžeme rozlišit pracovní podmínky v širším a užším slova smyslu. Pracovními podmínkami v širším slova smyslu se rozumí všechny podmínky práce i podmínky mimopracovní (sociální), které zaměstnavatel pro své zaměstnance vytváří, a to např. prostřednictvím různých sociálních programů. S tím souvisí ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce příkazující, že jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty atd. Tím jsou míněny například příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, příspěvky na rekreace a některé další tzv. benefity. V užším slova smyslu pak pracovní podmínky můžeme chápat jako ty, které vychází výlučně ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

Rovnost mzdových a pracovních podmínek

Agentura práce spolu s uživatelem jsou ze zákona povinni zajistit dočasně přidělenému zaměstnanci, aby jeho pracovní a mzdové podmínky nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.⁸² Právní definice srovnatelného zaměstnance zní: *srovnatelný zaměstnanec je takový zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával (pokud by takovou práci prováděli kmenoví zaměstnanci uživatele) stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.*⁸³

⁸² § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb. „zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁸³ § 308 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb. „zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Agenturnímu zaměstnanci proto musí být poskytována mzda v takové výši, v jaké ji obdrží nebo by ji obdržel zaměstnanec uživatele, který vykonává práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konanou ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁸⁴ Toto ustanovení zákona, zajišťuje nejenom stejnou mzdu za práci stejnou či stejné hodnoty, ale stanovuje také rozlišovací kritéria pro určení mzdy zaměstnancům, kteří vykonávají práci různou a rozdílné hodnoty. V praktickém životě to tedy vypadá tak, že i když uživatel nemá vlastní kmenové zaměstnance, musí dočasně přidělené zaměstnance mzdově „zařadit“ dle výše popsaného hlediska, jako kdyby zařazoval své vlastní zaměstnance.

Jak již bylo řečeno v úvodu, informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance musí být vždy součástí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Tyto podmínky rovněž nalezneme v písemném pokynu, který obdrží každý zaměstnanec přidělený agenturou práce k dočasnému výkonu práce u uživatele.⁸⁵

Pokud by v době výkonu práce pro uživatele, byly pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna okamžitě zajistit nápravu.⁸⁶ A to buď na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, nebo i bez žádosti, pokud tuto situaci zjistí jinak. V takovém případě musí být poškozenému zaměstnanci doplacen dlužné nároky. Může nastat případ, že tato skutečnost nastane v důsledku toho, že uživatel uvede agentuře práce nesprávné (podhodnocené) údaje, které jsou pak uvedeny ve zmíněných dokumentech. V tomto případě má agentura práce právo domáhat se náhrady škody na uživateli.⁸⁷

Dle zákona se dočasně přidělený zaměstnanec může u agentury práce domáhat uspokojení svých nároků v důsledku nerovného zacházení. Tzn. právo domáhat se těchto

⁸⁴ § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁸⁵ § 309 odst. 2 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁸⁶ § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁸⁷ § 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

práv i u soudu. Tímto postupem se snaží zákonodárci chránit trh práce a zamezit tzv. dumpingu. Proto je do podmínek pronájmu pracovní síly promítnut princip rovnosti zaměstnanců v jejich pracovních podmínkách a z něj vyplývající princip, že za práci stejnou či za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda či plat.⁸⁸ V praxi tím dochází k vyrovnávání ceny pronájmu pracovní síly, protože přímé náklady uživatele, vynaložené na jednoho zaměstnance jsou zákonitě vyšší, než náklady na kmenového zaměstnance (náklady na pracovní podmínky jsou zvyšovány právě o marži agentury práce). Ale na mzdových podmínkách agenturního zaměstnance se tato marže nesmí, jakkoliv projevit.

Dle metodického pokynu generálního inspektora Státního úřadu inspektorátu práce č. 2/2016 je „*srovnatelným zaměstnancem uživatele i zaměstnanec v pracovním poměru za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby)*“. Co se týče osob se zdravotním postižením „*Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.*“⁸⁹

V české právní úpravě po mnoho let nebylo možné komplexněji vyložit pojem „mzdové podmínky“. Státní úřad inspekce práce proto vydal dne 2. 3. 2016 metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspektorátu práce č. 2/2016, ve kterém lze nalézt konkrétnější vymezení nejen mzdových, ale i pracovních podmínek. Dle tohoto pokynu mezi mzdové podmínky lze zařadit: základní mzdu (měsíční, hodinovou, úkolovou), odměny, prémie, bonusy, 13. a 14. plat, příplatky upravené pracovními předpisy např. práce o víkendech, noční či ztížené prostředí a rovněž příplatky neupravené pracovními předpisy (odpolední, osobní příplatek, rozdělená směna).⁹⁰

Dále bych ještě zmínila ostatní pracovní podmínky. Nejde o to, že by agenturní zaměstnanci měli nějaké nadstandardní podmínky. To by odporovalo povaze pronájmu pracovní síly. Ale např. v kolektivní smlouvě či vnitřním pracovním předpisu zaměstnavatele mohou být sjednány nadstandardní podmínky a nároky. Takto má agenturnímu zaměstnanec nárok na dovolenou prodlouženou o další týden či týdny nebo dny, výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance

⁸⁸ § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁸⁹ Příloha Metodického pokynu generálního inspektora, Státní úřad inspekce práce [online], ročník 2,2016 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnich-a-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnance-uzivatele-1/>

⁹⁰ tamtéž

nebo nadstandardní podmínky poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, práci v pracovní době zkrácené bez snížení mzdy a další nadstandardní práva (nároky) pracovněprávní povahy.

Do této oblasti patří také cenově zvýhodněné závodní stravování. Podmínky pro jeho poskytnutí jsou vždy sjednány v kolektivní smlouvě, popřípadě stanoveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (nepůsobí-li u něj odborová organizace).⁹¹ Co se týče tohoto stravování, musíme rozlišovat, zda se jedná o příspěvek, který uživatel poskytuje z nákladů (je tedy daňově uznatelný) – takovýto příspěvek přísluší i agenturním zaměstnancům. Je-li však uživatelem poskytován ještě navíc daňově neuznatelný příspěvek (ze zisku), kterým přispívá na hodnotu potravin, nemusí být tento agenturnímu zaměstnanci poskytován. Všechny výše popsané pracovněprávní nároky jsou uspokojovány zaměstnavatelem zaměstnance, tj. agenturou práce. Ta ale nemůže být nucena k tomu, aby všechny výdaje hradila ze svého zisku, protože by se tímto způsobem mohla dostat do ztráty. Podobný přístup při poskytování závodního stravování by měl existovat ve firmách a organizacích, kde dle právního předpisu funguje Fond kulturních a sociálních potřeb – FKSP (organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., jakož i státní podniky podle starší vyhlášky č. 310/1995 Sb.). V těchto společnostech tak agenturním zaměstnancům nemusí být poskytován příspěvek na závodní stravování, neboť je hrazen právě z FKSP.⁹²

Za úpravu režimu pracovní doby a režimu přestávek v práci agenturního zaměstnance je plně zodpovědný uživatel. Když nastane případ, že by měl agenturní zaměstnanec konat práci přesčas, v noci, ve dnech pracovního klidu, musí být pak tato úmluva sjednána v dohodě o dočasném přidělení a také v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti. Za práci přesčas, v noci, ve dnech pracovního klidu nemají ze zákona nárok zaměstnanci, kteří jsou činní na základě dohody o pracovní činnosti. Opět je třeba, aby se odměna sjednala přímo v dohodě o pracovní činnosti. Rovněž doba dovolené na zotavenou agenturního zaměstnance musí podle právní úpravy odpovídat době dovolené kmenového zaměstnance.

⁹¹ § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁹² § 4 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb. *Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb*. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

Agentura práce má povinnost vést evidenci čerpání dovolené, ale následné schvalování konkrétního termínu čerpání je plně v moci uživatele.

U některých zaměstnavatelů dochází k mylné představě, že výkon práce agenturního zaměstnance je u uživatele spojen s pracovní cestou, a tudíž s nárokem náhrady cestovních výdajů. I agenturního zaměstnance lze vyslat na pracovní cestu. Musí však být splněna podmínka, že v pracovní smlouvě bude tato skutečnost sjednána a zaměstnanec s ní souhlasí. Logicky je pracovní cesta spojena se zvýšením nákladů (příspěvek na stravu apod.), které jsou propláceny zaměstnanci agenturou práce. Není také ale vyloučeno proplácení cestovních náhrad uživatelem. Tyto náhrady jsou Ministerstvem financí posuzovány jako daňově uznatelné, i když nejde přímo o kmenové zaměstnance.⁹³

Zaměstnavatel (tj. agentura práce) má povinnost zajistit svým zaměstnancům, kteří jsou dočasně přiděleným k výkonu práce k uživateli pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů.⁹⁴ Většinou se tak děje ve formě seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Uživatel tedy povinně proškoluje nově příchozí zaměstnance se specifiky BOZP, jelikož agentura práce nemůže znát konkrétní rizika a podmínky týkající se provozu. V praxi se často děje to, že zaměstnavatel (agentura práce) zajišťuje celé proškolení BOZP tak, že zaměstnanci řekne, že ho proškolí až uživatel. Zajištění a zaručení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci můžeme vyjádřit jako společnou odpovědnost zaměstnavatele a uživatele. Uživatel potom vede evidenci a vyšetřování případných možných pracovních úrazů. Také je povinen poskytnout agenturním zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a dohlížet na dodržování zákonem stanovených bezpečnostních přestávek v práci. Ještě před nástupem do zaměstnání je zaměstnanec povinen absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. V opačném případě by byl považován za zdravotně nezpůsobilého k výkonu práce. Náklady spojené s prohlídkou hradí zaměstnavatel.

Za zmínku určitě stojí téma dodržování pracovních povinností (tzv. „pracovní kázně“) agenturního zaměstnance. Obecně platí zásada, že každý agenturní zaměstnanec

⁹³ ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008, 44 str. [cit. 2017-11-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

⁹⁴ § 103 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit. 2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

musí dodržovat základní povinnosti zaměstnance.⁹⁵ Ovšem ty musí plnit vůči svému zaměstnavateli, což je agentura práce. Logicky proto vyvstane otázka, zda porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance myslí jednání, které činí škodu uživateli (a kterým by v případě kmenového zaměstnance byla naplněna skutková podstata porušení základních povinností zaměstnanců).

Z ujednání pracovní smlouvy dočasně přiděleného zaměstnance plyne jeho závazek výkonu práce dle pokynů uživatele. Z tohoto tvrzení můžeme vyvodit, že porušení této povinnosti je současně porušení základních povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli – tedy agentuře práce. Ta pak může příslušného zaměstnance sankcionovat, dle paragrafů zákoníku práce, případně to dojde až okamžitému zrušení pracovního poměru.⁹⁶

3.6.2 Náhrada škody způsobená zaměstnanci

Zákoník práce docela srozumitelně definuje způsob náhrady škody zaměstnanci, kterému vznikla škoda při výkonu práce u uživatele. Primárně se zde vychází ze základních skutkových podstat, jež vyplývají z pracovního poměru - § 265 – 268 zákoníku práce. Nicméně z faktického pohledu agentura práce v postavení zaměstnavatele má jen velmi malou způsobit zaměstnanci škodu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Z tohoto důvodu zákonodárce ustavil: „*Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.*“⁹⁷

Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že v první řadě je povinna k náhradě škody agentura práce, jelikož zastává pozici zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance. Legislativa tedy dala agenturám právo požadovat na uživateli případný regres ve výši hodnoty škody, která byla uhrazena zaměstnanci. Protože zákoník práce nestanovuje povinně, aby v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance byl obsažen způsob náhrady škody, je vhodné účastníkům doporučit, aby neopomínali možnost bližší či rozdílné úpravy

⁹⁵ § 301 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁹⁶ § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁹⁷ § 309 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

týkající se náhrady škody již v dohodě. To by pak usnadnilo řešení případně vzniklé situace. Dle mého názoru aplikace takového ustanovení nebude v praxi činit větší problémy, jelikož zaměstnavatelé a potažmo uživatelé budou chtít mít proti riziku způsobení škody uzavřené pojištění. Jednak povinné pojištění zaměstnavatele a dále pak smluvní pojištění odpovědnosti za škodu. Uživatelům tak může být pouze doporučeno, aby při uzavírání pojistných smluv dbali na pojistné podmínky, které by různými výlukami bránily uplatnění škodní události.

3.6.3 Náhrada škody způsobená zaměstnancem uživateli

Oproti předchozí úpravě - náhrada škody zaměstnanci – není v zákoníku práce ne zcela jasně upraven způsob náhrady škody způsobené dočasně přiděleným zaměstnancem uživateli. Zákoník práce zde pouze připouští přijetí určitých, ovšem nijak blíže nespecifikovaných opatření, které nesmějí být pro zaměstnance méně výhodná, než je tomu dle § 252 až 256 zákoníku práce („*Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256*“)⁹⁸ Mezi právníky zainteresovanou veřejností tak nepanuje shoda, co je zde oním „opatřením“ myšleno. Lze tedy z povahy věci dovozovat několik možností:

Prvně se můžeme domnívat, že zákonodárce takto nepřímou navádí uživatele, aby za účelem vyšší ochrany svého majetku, s dočasně přiděleným zaměstnancem uzavřel dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, nebo aby předával věci jen oproti písemnému potvrzení. Tento výklad však dle názorů odborníků nemůže obstát, a to proto, že zmíněné dohody upravují pouze vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. A jak je známo, vztah mezi uživatelem a zaměstnancem není vztahem zaměstnaneckým. Nelze tak aplikovat popsanou zákonnou úpravu.⁹⁹

Druhou možností, jak si výklad vysvětlit je, že zákonodárce měl v úmyslu povolit uzavírání hybridních smluv, které by stály na pomezí občanského a pracovního práva. Bylo

⁹⁸ § 309 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁹⁹ Tomáš Machuča Mgr. *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-11-17]. © EPRAVO.CZ – Sbirka zákonů, judikatura, právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

by tedy možné uzavírat inominátní smlouvy mezi zaměstnancem a uživatelem, které by měly podobný obsah, jako konkrétní smluvní typy upravené zákoníkem práce, nicméně navíc by zde byla dána výhrada ochrany zaměstnance danou zákoníkem práce. Tato varianta je považována za nejkorektnější z hlediska legislativy, protože využívá možnost danou oním § 309 odst. 7 zákoníku práce, který chrání zaměstnance a upřednostňuje autonomii vůle smluvních stran.

Třetí možností, jak si vysvětlit opatření je, že do dohody o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou práce by bylo včleněno speciální smluvní ustanovení - konkrétně stanovení povinnosti pro agenturu práce, aby uzavřela přímo se zaměstnancem některou z dohod o odpovědnosti podle zákoníku práce. Uvedený postup však rovněž považovat za správný, jelikož agentura práce (zaměstnavatel) zaměstnanci žádné inventární hodnoty příp. hmotné věci nesvěřuje. Tudíž takováto dohoda by byla považována za neplatnou. V praxi je však bohužel tento postup často aplikován. Agentury práce si neuvědomují dopady takového jednání.

Spornou záležitostí je též odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou uživateli. Myšleno v kontextu, kdy odpovědnostní vztah nebude založen na jedné z výše nastíněných variant. Odpovědnostní vztah, kde by se postupovalo dle základního ustanovení odpovědnosti zaměstnance za škodu dle zákoníku práce, nelze v tomto daném případě použít, a to z jednoho prostého důvodu: zaměstnanec totiž může v daném případě způsobit škodu pouze svému zaměstnavateli.¹⁰⁰ A tím je agentura práce. Tady by pak zaměstnanec odpovídal uživateli podle obecných ustanovení odpovědnosti za škodu dle občanského zákoníku. Připadá zde v úvahu pouze škoda způsobená porušením dobrých mravů, příp. porušení zákonné povinnosti, vzhledem k absenci speciální smlouvy mezi uživatelem a zaměstnancem.

¹⁰⁰ § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

3.6.4 Náhrada škody způsobená uživateli agenturou práce

Činnost agentury práce spočívá především ve zprostředkování zaměstnání a přidělení zaměstnanců k uživateli, proto jako nejčastější způsobenou škodu vidím v pochybení agentury práce, kdy dodá uživateli zaměstnance, který nesplňuje předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy nebo požadavky stanovené uživatelem pro řádný výkon práce, a to dokonce i tehdy, pokud tyto podmínky byly uživatelem agentuře sděleny při sjednání dočasného přidělení.

V praxi existují případy, kdy agentury práce a uživatelé v dohodě o dočasném přidělení sjednávají povinnost agentury práce k náhradě škody, kterou způsobí zaměstnanec uživateli. Toto sjednání odpovědnosti je však právně sporné, jelikož dle občanského zákoníku nám říká: „*kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám.*“¹⁰¹ Zde však je potřeba znovu upozornit, že činnost agentury práce spočívá ve zprostředkování zaměstnání (tj. přidělení pracovní síly), nikoliv v samotném výkonu práce zaměstnance u uživatele. V konečném důsledku by tak byl povinen k náhradě škody uživateli pouze přidělený zaměstnanec. Pokud by tak případnou náhradu škody uhradila agentura práce, nebylo by plnění založeno na řádném právním důvodu. Proto agentury práce uzavírají pojistné smlouvy, aby se vyhnuly případným negativním důsledkům takového ujednání.¹⁰²

Náhrada škody způsobené agentuře práce uživatelem

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je upraven zákoníkem práce a je vymezen dohodou o dočasném přidělení zaměstnance. Tento smluvní typ však neřeší způsob náhrady škody při porušení povinností z takové dohody. Je proto nutné, pro případ takto způsobené škody agentuře práce uživatelem či agenturou práce uživateli, použít subsidiárně občanský zákoník, upravující náhradu majetkové a nemajetkové újmy. Poruší-li tak strana svou

¹⁰¹ § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit. 2017-11-14]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

¹⁰² Tomáš Machuča Mgr. *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-11-17]. © EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

povinnost vyplývající ze smlouvy, nahradí vzniklou škodu druhé straně nebo i osobě, jejímuž zájmu mělo splnění ujednané povinnosti zřejmě sloužit.¹⁰³

¹⁰³ Tomáš Machuča Mgr. *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-11-17]. © EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

4 Vlastní práce

4.1 Agenturní zaměstnávání – současná situace

Trh práce v České republice prochází neustálým vývojem. Agenturní zaměstnávání od dob svého vzniku prošlo rovněž velkými proměnami. U nás existují dvě instituce, které sdružují agentury práce. Jedná se o *Asociaci pracovních agentur* a *Asociaci poskytovatelů personálních služeb*. Tyto asociace sdružují agentury práce v ČR, poskytují silné portfolio služeb pro uchazeče o zaměstnání, informují a komentují situaci na trhu práce, hájí zájmy agentur a fungují jako prostředník mezi státními veřejnými orgány a svými členy.

Asociace Pracovních Agentur (APA) byla založena roku 2001. Jedná se o neziskovou nepolitickou profesní organizaci sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní výpomoci (temporary help). K získání členství v APA je nutné povolení ke zprostředkování zaměstnání generálního ředitelství Úřadu práce ČR, dále pak přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA.

Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) je zájmové sdružení právnických osob, seskupení zejména agentur práce i dalších subjektů. Snaží se vytvářet podmínky pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v ČR. Nejedná se o uzavřenou skupinu velkých agentur, mezi členy patří jak nadnárodní společnosti, tak i malé lokální agentury.¹⁰⁴

K 31. 12. 2016 evidoval Úřad práce ČR celkem 381 373 uchazečů o zaměstnání. To je o 18 618 více než v listopadu a o 71 745 méně než v prosinci 2015. Zároveň jde o nejnižší prosincovou hodnotu od roku 2008, kdy Úřad práce ČR evidoval celkem 352 250 nezaměstnaných. Z celkového počtu lidí bez práce bylo 360 170 dosažitelných uchazečů. Podíl nezaměstnaných osob činil 5,2 % (listopad 2016 – 4,9 %, prosinec 2015 – 6,2 %). Meziročně se o 29 951 zvýšil počet volných pracovních míst. Zaměstnavatelé jich v prosinci 2016 nabízeli prostřednictvím ÚP ČR 132 496, což je nejvyšší prosincová hodnota od roku

¹⁰⁴ *Asociace pracovních agentur* [online]. [cit. 2017-11-03]. © 2001 - 2016 Asociace Pracovních Agentur
Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>

2007. Tehdy jich bylo 141 066. V mezinárodním srovnání byla podle posledních dostupných dat (z října 2016) EUROSTATU míra nezaměstnanosti v ČR nejvyšší v celé EU.¹⁰⁵

V současné době počet agentur práce stále roste, navzdory tomu, že podmínky pro založení jsou celkem přísné. Dle statistik APA byl ještě před pěti lety jejich počet necelých 1 500, v polovině loňského roku už by 1830.¹⁰⁶ A toto se neustále mění, někomu povolení skončí, někdo nový ho získá. Některé firmy a společnosti by se dnes bez pomoci agenturních zaměstnanců vůbec neobešly. Zejména obory služeb a průmyslu by kvůli nedostatku pracovní síly musely odmítat nové zakázky. Omezení z plynoucí z hlediska pracovní doby a přesčasů je tak mnoho, že firmy by byly bez agenturních zaměstnanců, lze říci, až v existenčních problémech. Kvůli kupříkladu sezonní poptávce by je totiž musely opakovaně propouštět a nabírat. Zcela přesně toto nelze vyčíslit, ale dle APPS se odhaduje, že ročně je agenturně zaměstnáváno přes 200 000 lidí. V období finanční krize rostly tržby na trhu asi o 5 až 8 % ročně. Od roku 2014 je to kolem 11 %, ale od roku 2017 se očekává snížení růstu v důsledku zpomalení náborových aktivit firem. Tržby agentur mají vzrůstající tendenci, nejvíce pak v oboru stálých zaměstnanců na více měsíců v ročním nebo půlročním časovém horizontu, poptávaných zejména velkými a středními podniky.

Agenturní zaměstnávání je v západní Evropě nebo USA využíváno mnohem více. V ČR se k těmto trendům pomalu přibližujeme. Tento způsob byl využíván zpočátku velkými globálními společnostmi, které jsou na agenturní zaměstnávání zvyklé. Poté se postupně tato strategie přesunula v ČR i na střední a malé podniky.

Dle APA vyplývá, že klesá poptávka po příležitostných pracích a brigádách. Firmy již neberou zakázky nad rámec, které dříve řešily přesunem svých kmenových zaměstnanců na kvalifikované práce a doplněním brigádníků na méně a nekvalifikované práce v podniku.¹⁰⁷

Samozřejmě i v agenturním zaměstnávání se vyskytuje byrokratismus a určitá přeregulovanost. Problém je rovněž i existence tzv. "šedých" a "černých" agentur práce. Podle prezidenta APA právě tyto nelegální agentury v posledních letech zaměstnávají

¹⁰⁵ Úřad práce ČR: Tisková zpráva [online]. MPSV, 2017 [cit. 2017-02-20]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2016.pdf

¹⁰⁶ Agentury práce. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-07-12].

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/

¹⁰⁷ BURKOVIČ Radovan, Ing. *Asociace pracovních agentur* [online]. [cit. 2017-10-29]. © 2001 - 2016 Asociace Pracovních Agentur Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>

minimálně stejný počet osob jako normální agentury, tedy přibližně čtvrt milionu zaměstnanců. "Šedé" agentury práce sice pro svou činnost mají krytí, tedy tzv. legální povolení, ale nepodnikají s tím. S firmami uzavírají místo dohod o dočasném přidělení agenturních zaměstnanců obyčejné obchodní smlouvy na dílo. Tím se pak podnik i šedá agentura vyvleče z dodržování paragrafů zákoníku práce o ochraně agenturních zaměstnanců. Třeba i z takové základní normy, jako je shodná mzda pro kmenového i agenturního zaměstnance. "Černé" agentury bez řádného povolení se pak nezatěžují ničím.¹⁰⁸

Agenturní zaměstnávání primárně vzniklo pro úpravu a kontrolu flexibilnějších forem práce, které firmy potřebují pro vykrytí sezonních prací. Využívá se proto tak především pro různé brigády, sezonní práce na několik měsíců či na časově omezenější ohraničené projekty. Velkým tématem, které se neustále řeší, je zajištění, aby agenturní zaměstnanci neměli horší podmínky než kmenoví pracovníci. Odborníci publikují různé výklady, jak by se to mělo zajistit, přitom ale není jasně stanovené, kdo za porušení může.¹⁰⁹

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

a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Dne 12. dubna 2017 schválila Poslanecká sněmovna ČR ve třetím čtení vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Novela č. 206/2017 Sb. nabyla účinnosti již 29. července 2017. Některá její ustanovení ale nabydou účinnosti až 1. října 2017. Jde např. o zřízení evidence plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Hlavní účel novely je, dle důvodové zprávy, provedení změn týkajících se těchto oblastí:

¹⁰⁸ ČTK. Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste. *Aktuálně.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. ISSN Atlas.cz 1999 – 2017 © Economia, a.s. Dostupné z:

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ro/r~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/>

¹⁰⁹ ČTK. Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste. *Aktuálně.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. ISSN Atlas.cz 1999 – 2017 © Economia, a.s. Dostupné z:

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ro/r~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/>

- oblast zprostředkování zaměstnání agenturami práce,
- plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
- poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa,
- výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání,
- ochrana soukromí zaměstnanců,
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.¹¹⁰

Agentury práce

Podstatné změny přináší novela zejména do agendy agenturního zaměstnávání. Novela zavádí povinnost žadatelů o povolení ke zprostředkování zaměstnání složit kauci ve výši 500 000 Kč. Kauci žadatel poskytuje na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce ČR složením částky na zvláštní účet. Žadatel ji dostane zpět, pokud dojde k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání. Povinnost složení kauce se tak nově uplatní jak u fyzických, tak i u právnických osob. Samozřejmě není divu, že zavedení povinné kauce bylo pro její výši terčem kritiky. Opravdu lze souhlasit s tím, že půlmilionová částka zcela jistě představuje nemalý obnos, kterým budou muset agentury práce (jak nové, tak i ty stávající) disponovat.

Účel zavedení kauce je zejména eliminovat vznik účelově založených agentur práce. V současné době působí na českém trhu podnikatelé, kteří si zakládají několik agentur práce najednou a v rámci jednoho měsíce přidělují jednoho a téhož zaměstnance k těmto uživatelům. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahuje rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu (jde o zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní měsíc je sjednaný v částce nižší než 2 500 Kč). Pokud je příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nemá zaměstnavatel povinnost za tohoto zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění. Ale právě tímto jednáním stát přichází o značné finanční prostředky při výběru sociálního a

¹¹⁰ Tisková zpráva - Nezaměstnanost prosinec 2016. In: *Úřad práce ČR* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2016.pdf

zdravotního pojištění. S tím ale souvisí skutečnost, že dotyčný zaměstnanec není účasten sociálního pojištění.

Složení kauce je forma prokázání finanční způsobilosti. To by pak mělo být předpokladem reálného výkonu zprostředkovatelské činnosti a zajištění požadavků na kvalitu zprostředkování zaměstnání. Povinnost složení kauce se vztahuje i na již existující agentury práce, které budou muset uhradit kauci do tří měsíců od účinnosti novely, jinak jim marným uplynutím této lhůty povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne.

Odpovědný zástupce agentury

Novela dále upravuje podmínky pro výkon funkce odpovědného zástupce agentury práce a zavádí užší propojení agentury práce, která je právnickou osobou, s jejím odpovědným zástupcem. Odpovědný zástupce bude nově muset vykonávat svou činnost v pracovním poměru se sjednanou pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně (toto ale neplatí v případě, kdy odpovědný zástupce bude současně statutárním orgánem agentury práce).¹¹¹ V praxi se totiž objevovaly případy, kdy mnohdy ani samotní odpovědní zástupci nevěděli, zda odpovědnými zástupci skutečně jsou, případně k jaké konkrétní agentuře tuto činnost vykonávají. Cílem této podmínky je zejména to pevněji propojit výkon funkce odpovědného zástupce s činností agentury práce. Z této povinnosti budou vyloučeny pouze osoby, které budou současně u příslušné agentury práce vykonávat funkci statutárního orgánu. Naopak ji ale budou muset splnit i ty agentury práce, které povolení již mají, a to do 3 měsíců od účinnosti novely.

Povolení ke zprostředkování na dobu neurčitou

Pozitivní změnou pro agentury práce je bezesporu možnost udělení povolení ke zprostředkování na dobu neurčitou. Dosud musely agentury práce žádat každé tři roky o nové povolení ke zprostředkování zaměstnání. Nově bude sice první povolení ke zprostředkování zaměstnání rovněž vydáno na dobu tří let, ale pokud se agentura osvědčí (tj. zejména jí nebude předchozí povolení odebráno), pak dostane na svou žádost povolení na dobu neurčitou.

Odejmutí povolení

¹¹¹ § 60 odst. 10 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se může odejmout tehdy, pokud agentura práce nebude v tomto úseku vyvíjet činnost nebo když nejméně po dobu dvou let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele (pasivita agentury). Generální ředitelství Úřadu práce tak může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání rovněž odejmout, pokud agentura poruší povinnost, která je jí uložena v § 307 až § 309 zákoníku práce. Jedná se například o případy, kdy agentura v dohodě s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance neuvede informaci o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, jež by měly být rovnocenné.¹¹²

Předstírané zprostředkování

Do ustanovení § 140 zákona o zaměstnanosti se nově zařadil správní přestupek, jehož se dopouští právnická nebo fyzická osoba, která zastřeně zprostředkovává zaměstnání. Tento přestupek koresponduje s ustanovením novely § 5 zákona o zaměstnanosti. Dle jeho výkladu se zastřeným zprostředkováním zaměstnání rozumí činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. (př. neexistující povolení ke zprostředkování).¹¹³

Bez dohody o provedení práce

Dřívější právní úprava umožňovala, aby si uchazeč o zaměstnání mohl „přivydlávat“ v dohodě o provedení práce k podpoře v nezaměstnanosti navíc ještě maximálně polovinu minimální mzdy. Tato možnost je novelou odstraněna. Jedním z důvodů bylo i to, že výkon takového zaměstnání poskytuje zaměstnanci „oslabenou ochranu“, a to např. v účasti na nemocenském pojištění. Pokud jeho měsíční odměna v této dohodě nedosáhne minimálně částky 10 000 Kč, tak zkrátka není nemocensky pojištěn. A rovněž je třeba zmínit další důvod – že tento způsob zaměstnání nesměruje k vytvoření takových podmínek, aby se uchazeči o zaměstnání trvale uplatnili na trhu práce. Novela dále nechává možnost, aby někteří uchazeči o zaměstnání byli zařazeni do evidence.¹¹⁴ Pod podmínkou, jestliže budou vykonávat činnost na základě pracovněprávního nebo služebního

¹¹² JOUZA, Ladislav JUDr. *Novela zákona o zaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. DOI: Česká advokátní komora. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti>

¹¹³ tamtéž

¹¹⁴ tamtéž

poměru či dohody o pracovní činnosti, a navíc pokud jejich měsíční mzda nebo odměna připadající na jeden měsíc nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Tito zaměstnanci si tak mají možnost zajistit si příjem maximálně 5 500 Kč měsíčně a mohou tak být zařazeni do evidence uchazečů.

Zaměstnávání cizinců agenturami práce

Novela ruší plošný zákaz přidělování cizinců, kteří potřebují zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k pobytu a povolení k zaměstnání k uživatelům. To však neznamená, že zaměstnávání cizinců agenturami práce bude od nabytí účinnosti plošně povoleno. Při přidělování cizinců k uživateli se musí agentury práce nadále řídit především nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Jde o takové druhy prací, k jejichž výkonu stačí nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení. Tam jsou uvedeny tyto druhy prací (a tudíž dočasné přidělení agenturních zaměstnanců – cizinců je v těchto případech možné): technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech, techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělské pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů, zedníci, kameníci, omítkáři, tesaři a truhláři, stavební montážníci, instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři, stavební a provozní elektrikáři, svářeči, řezači plamenem a páječi, nástrojaři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, mechanici a opraváři motorových vozidel, elektromechanici, opraváři elektronických zařízení, zpracovatelé masa, umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva, švadleny, vyšíváči, obsluha obráběcích strojů, obsluha šicích a vyšívacích strojů, montážní dělníci montující mechanická zařízení, řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají, řidiči nákladních automobilů a tahačů.¹¹⁵

Zaměstnávání občanů Ukrajiny

V poslední době byl zaznamenán zvýšený zájem o možnost zaměstnání Ukrajinců v ČR. Vláda proto otevřela tuto možnost jako způsob částečného pokrytí nedostatku pracovních sil na českém pracovním trhu. Projekt se nazývá „Režim Ukrajina“ je stále aktivní. Je nutné připomenout, že jej v žádném případě není možné využít k pokrytí náhlého

¹¹⁵bpv BRAUN PARTNERS s.r.o. Tisková zpráva: *Novela zákona o zaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/novela_zakona_zamestnanost.pdf

nebo aktuálního nedostatku pracovních sil ve vašem podniku. Získání potřebných povolení je velmi dlouhodobý proces, trvající v řádech měsíců. Projekt je navíc limitován kvótami, které byly nastaveny Vládou ČR.¹¹⁶

Novela zákona o pobytu cizinců

Další neopominutelnou změnou v oblasti agenturního zaměstnávání je novela zákona o pobytu cizinců, která mimo jiné zavádí nové druhy víz pro sezónní zaměstnance z třetích zemí a tzv. kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance pro manažery, specialisty a zaměstnané stážisty z třetích zemí, kteří mají v České republice pracovat na základě vnitropodnikového převedení.¹¹⁷ Novinkou je též i povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování určeném cizincům z třetích zemí, kteří zde působí jako podnikatelé a hodlají dále uskutečňovat investice spočívající ve vytvoření nových pracovních míst. Tento počet, který byl stanoven nařízením vlády. Hranice je nastavena na nejméně 75 milionů korun a vytvoření alespoň 20 nových pracovních míst.¹¹⁸

Náhradní plnění v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Novela nyní zřizuje evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy tento podíl je zaměstnavatelem plněn odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.¹¹⁹

Evidenci bude spravovat Ministerstvo práce a sociálních věcí. Údaje do systému by měli vkládat dodavatelé plnění, a to pokaždé nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění. Do evidence se budou nově uvádět identifikační údaje dodavatele a odběratele, cena výrobků, služeb nebo zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelná do

¹¹⁶ bpv BRAUN PARTNERS s.r.o. Tisková zpráva: *Novela zákona o zaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/novela_zakona_zamestnanost.pdf

¹¹⁷ bpv BRAUN PARTNERS s.r.o. Tisková zpráva: *Novela zákona o zaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/novela_zakona_zamestnanost.pdf

¹¹⁸ novela č. 222/2017 Sb., kterou se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

¹¹⁹ JOUZA, Ladislav JUDr. *Novela zákona o zaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. DOI: Česká advokátní komora. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti>

plnění povinného podílu způsobem,¹²⁰ datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek, číslo dokladu, kterým byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka, datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek a čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Uchovávání osobních údajů je stanoveno pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování podle zákona a pro účely kontrolní činnosti, kterou vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Lhůta se stanovuje na 6 let od jejich vložení. Evidence má odběratelům, dodavatelům a kontrolním orgánům poskytnout lepší přehled o jednotlivých dodávkách, které jsou realizovány v rámci náhradního plnění. Novela reaguje na nutnost ověření, zda dodavatel v rámci náhradního plnění neposkytuje své výrobky, služby či zakázky nad rámec limitu stanoveného zákonem o zaměstnanosti a na potřebu snadnější kontroly ze strany kontrolních orgánů. Náhradní plnění bude i nadále odpovědností odběratele, tj. zaměstnavatele, jemuž zákon o zaměstnanosti ukládá povinný podíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením plnit.

Společensky účelné pracovní místo

Další změnou je, že novela prodlužuje maximální dobu poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo z dosavadních 12 měsíců na 24 měsíců. Jde o pracovní místa určená pro ty uchazeče o zaměstnání, kterým se dlouhodobě nedaří nebo jim není možné zajistit pozici na volném trhu práce (např. z důvodu nízkého vzdělání). Změna by tak měla přinést lepší umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce po delší dobu, jejich snadnější integraci a rovněž jisté zpružnění a lepší využití tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatel tedy může dostat příspěvek od úřadu práce, jestliže zřídí nové pracovní místo a přijme na něj do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který je veden na úřadu práce.

Nekolidující zaměstnání nelze vykonávat na dohodu o provedení práce

Další novinkou se stává, že existence pracovněprávního vztahu, který je založen dohodou o provedení práce, bude vždy překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. V rámci výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání, což je takové zaměstnání,

¹²⁰ § 81 odst. 2 písm. b) zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-09-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

jehož výkon nebrání tomu být evidován jako uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce a využívat tak veškeré výhody s tím spojené (tj. zaměstnání, u něhož měsíční odměna nepřesáhne polovinu aktuální minimální mzdy). Jelikož každým rokem narůstá počet uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce, zákonodárci očekávají, že novelou dojde k větší motivaci uchazečů najít si plnohodnotné zaměstnání.¹²¹

Zákaz diskriminace

Novelou je dále podstatně rozšířeno dosavadní ustanovení, kterým byla zakázána jakákoliv diskriminace. Toto ustanovení se nově obohatilo o znění, že právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, členství v politických stranách apod. Výslovně je uvedeno, že diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Toto ustanovení zahrnuje jak přímou a nepřímou diskriminaci tak i pozitivní diskriminaci.¹²²

Nové sankce i pro uživatele agenturních zaměstnanců

Do zákoníku práce bylo dále včleněno nové ustanovení § 307b. Na jeho základě plyne agentuře práce a uživateli povinnost zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Za porušením této povinnosti, kdy zaměstnavatelé jednoho a téhož zaměstnance nechávají vykonávat stejnou práci v rámci dvou různých vztahů a obcházejí tak zákonná ustanovení o pracovní době a práci přesčas, bude inspekce práce nově udělovat pokutu až do výše 1.000.000 Kč. Stejnou sazbu pokuty bude moci inspekce práce dle zákona ukládat rovněž za porušování jednoho ze základních pilířů agenturního zaměstnávání tj. povinnosti poskytovat dočasně přiděleným zaměstnancům srovnatelné mzdové a pracovní podmínky, jaké mají nebo by měli stálí zaměstnanci uživatele. Novela výslovně umožní takto postihnout i uživatele

¹²¹ KNOBLOCHOVÁ, Vladimíra JUDr. Novela zákona o zaměstnanosti v roce 2017. *IPortál Pohoda: § Zákon a právo* [online]. 2017 [cit. 2017-11-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-v-roce-2017/>

¹²² MATZNER, Jiří JUDr., Ph.D. Jaké změny přinese novela zákona o zaměstnanosti? *Právní prostor* [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-novela-zakona-o-zamestnanosti>

agenturních zaměstnanců, pokud v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance s agenturou práce nebudou stanoveny srovnatelné podmínky jeho kmenového zaměstnance, nebo je uživatel uvede lživě.¹²³ Novela zákona o zaměstnanosti prošla v průběhu legislativního procesu celou řadou změn a úprav. Z původního návrhu připraveného Ministerstvem práce a sociálních věcí po projednání v Poslanecké sněmovně zbyla už pouze malá část. Pro zaměstnavatele bude patrně nejvýznamnější změnou další rozšiřování skutkových podstat správních deliktů v pracovněprávních vztazích. To souvisí i se značným přírůstkem sankcí na základě novely zákona o ochraně veřejného zdraví.¹²⁴ Zaměstnavatelé tak budou opět nuceni přehodnocovat, zda skutečně splňují všechny zákonné požadavky a nehrozí jim sankce od státních úřadů.

Zajištění pracovnělékařských prohlídek

V oblasti péče o zaměstnance mají zaměstnavatelé významnou povinnost. Dle zákoníku práce musí vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.¹²⁵

Mezi nejdůležitější právní předpisy, které upravují oblast pracovnělékařské péče a stanovují povinnosti zaměstnavatelům patří: zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách a některých formách posudkové péče. Základní povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti se zdravotním stavem zaměstnanců jsou upraveny § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel například nesmí dovolit, aby zaměstnanci vykonávali zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. Oproti tomu zaměstnanec může odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Takovéto odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance, a tudíž nejde o porušení pracovní kázně.

¹²³ KUDRHÁLT SUCHÁ, Barbora Mgr. Novela zákona o zaměstnanosti – dopady na zaměstnavatele. *EPRAVO.CZ* [online]. [cit. 2017-11-23]. © EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-dopady-na-zamestnavatele-105982.html>

¹²⁴ Zákon č. 267/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-267>

¹²⁵ § 224 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Agentura práce jakožto zaměstnavatel zajišťuje lékařské prohlídky u svého smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb (závodního lékaře).¹²⁶Měla by si ve svém zájmu zajistit od potencionálního zaměstnavatele – uživatele - informace, které musí být dle zákona obsaženy v žádosti o provedení prohlídky o posouzení zdravotní způsobilosti k práci.¹²⁷ Tímto tiskopisem je pak uchazeč vybaven ke smluvnímu lékaři. Žádost musí obsahovat údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno. Při každé změně zdravotní náročnosti práce agenturního zaměstnance, pak agentura posílá dotyčného k mimořádné vstupní prohlídce před tímto novým přidělením. Co se týče periodických a mimořádných pracovnělékařských prohlídek, platí stejná pravidla pro kmenové i agenturní zaměstnance.

Zásadní změny aktuálně přinesl zákon č. 202/2017 Sb. ze dne 12. 7. 2017, který novelizuje právní úpravu pracovnělékařských služeb v § 53 a následujícího zákona č. 373/2011 Sb. Tento zákon nabyl účinnosti 1.listopadu 2017. Stanovuje řadu nových povinností zaměstnavatelům v této oblasti, zejména co se týká vztahu k smluvním lékařům, rozhodujícím o zdravotní způsobilosti zaměstnanců k práci a definuje rovněž lékařské prohlídky, které jsou nezbytnou součástí každého pracovněprávního vztahu. Pracovnělékařské služby může provádět lékař i v pracovněprávním vztahu v podobě pracovní smlouvy nebo dohody konané mimo pracovní poměr.

Novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Nyní stručně představím změny, které přinesla novela zákona, tedy zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tato novela vstoupila v platnost 12.7.2017 a v účinnosti je od 1.11.2017. Dává především do souladu terminologii zákona s terminologií občanského zákoníku a zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. Též se zohledňuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Dále pak novela upřesňuje ustanovení týkající se sterilizací, kastrací a genetických vyšetření, ustanovení o ochranném léčení a ustanovení týkající se lékařského ozáření, kde zohledňuje

¹²⁶ § 54 odst. 2 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373>

¹²⁷ § 55 odst. 1 písm. c) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit.2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373>

příslušné články Směrnice rady 2013/59/EURATOM, kterou se stanoví základní bezpečnostní standardy ochrany před nebezpečím vystavení ionizujícímu záření.

Pro praxi jsou důležité především změny, ke kterým dochází při posuzování nemocí z povolání. Při úpravě posudkové péče a pracovnělékařských služeb byly zohledněny i některé výstupy z projektu „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“, který byl realizován Asociací samostatných odborů a Svazu průmyslu a dopravy za finanční podpory z Evropského sociálního fondu.¹²⁸ U posudkové péče a poskytování pracovnělékařských služeb vznikaly v praxi problémy s dopadem na zaměstnavatele, zaměstnance i poskytovatele pracovnělékařských služeb, které bylo nutné odstranit a upravit. Problémy a nejasnosti se vyskytly v případě posuzování zdravotního stavu pro potřeby vydávání lékařských posudků obecně, zejména však posudků o zdravotní způsobilosti k práci nebo službě. Nebylo například jasné, jaký bude postup, pokud posuzovaná osoba nemá svého registrujícího poskytovatele. Důležité je z mého úprava v zákoníku práce, kde jsou upřesňovány okolnosti, za kterých lze v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci uvést posudkový závěr, že posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá.¹²⁹ To platí jen v případě vstupní lékařské prohlídky. V ostatních případech se použije posudkový závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, neboť výkon této práce by vážně ohrozil její zdraví. Novelou se dále zpřesňuje, že právní účinky lékařského posudku, nastávají dnem předání posudku. To platí pouze v případě prvního zjištění změny zdravotního stavu. Při dalším posuzování této osoby právní účinky lékařského posudku nastávají dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku. Další problém, který se objevoval často v praxi, bylo zajišťování pracovnělékařských služeb pro zaměstnance agentur práce, kteří jsou vysíláni dočasně k jinému zaměstnavateli (uživateli).¹³⁰ Proto bylo potřeba upravit tuto oblast, aby byla v co největší možné míře zajištěna ochrana zdraví zaměstnanců a současně se snížila administrativní náročnost pro agenturu práce a uživatele a odstranily se nesrovnalosti pro dozorové orgány při kontrolách zajištění pracovnělékařských služeb. Velmi důležité je také doplnění právní úpravy, která umožní agenturám práce, aby mohly mimo své poskytovatele, se kterými mají uzavřenou písemnou smlouvu, nebo registrující poskytovatele, vysílat zaměstnance k provedení lékařské

¹²⁸ *Velký přehled změn v legislativě pracovnělékařských služeb s účinností od 1. listopadu 2017: Pracovnělékařské služby* [online]. [cit. 2017-11-23]. DOI: © 2017 PREVENT. Dostupné z:

<http://is.prevent.cz/prehled-zmen-v-pracovnelekarских-sluzbach-s-ucinnosti-od-1-listopadu-2017>

¹²⁹ § 43 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹³⁰ DANDOVIÁ, Eva. Změny v pracovnělékařské péči. *JOSRA, BOZP Info.cz: Oborový portál pro BOZP* [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/zmeny-v-pracovnelekarске-peci>

prohlídky za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci rovněž i k poskytovateli uživatele, ke kterému dočasně přidělují své zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda s ním samy mají uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb.¹³¹ Další věcí, která se do zákona doplňuje, že je možnost vzdát se práva na přezkoumání lékařského posudku.¹³² Toto právo v současnosti stanovené není a musí se vždy čekat na právní účinky posudku, které nastávají v případě kladného posudku nejdříve dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání, tj. 10 pracovních dnů. To činilo problémy zejména při uzavírání pracovněprávních vztahů, kdy zaměstnavatel i osoba ucházející se o zaměstnání, zejména osoby nezaměstnané, mají zájem, aby byl pracovněprávní vztah uzavřen co nejdříve a zkrátila se tak doba nástupu do zaměstnání na minimum. Dnes proto dochází často k porušování zákona, kdy noví zaměstnanci nastupují k výkonu práce někdy i druhého dne po vydání lékařského posudku.¹³³

¹³¹ § 54 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹³² § 46 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2017 [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹³³ DANDOVÁ, Eva. Změny v pracovnělékařské péči. *JOSRA, BOZP Info.cz: Oborový portál pro BOZP* [online]. 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/zmeny-v-pracovnelekarske-peci>

Stanovisko agentur práce

Ráda bych ve své práci zmínila i pohled a stanovisko agentur práce na nově přijaté legislativní změny. Už v průběhu čtení novelizace v Poslanecké sněmovně přítomná Asociace pracovních agentur požadovala, aby poslanci chránili především malé a střední agentury práce. Většina těchto agentur je sice právníckými osobami, ale jedná se o společnosti s ručeným omezením o pár lidech, jde tedy prakticky o živnostníky.

Agenturám práce například dále vadí nově včleněné ustanovení § 307b zákoníku práce, které omezuje agenturním zaměstnancům volbu zaměstnavatele. Tvrdí, že to bude mít dopad jednak na firmy i zaměstnance. Firmy si ze strachu z milionové sankce nebudou agentury práce objednávat. Dále tím, dle jejich názoru bude podpořena nelegální práce a „pseudoagentury“. A postihne to i sféru brigádníků, jelikož ti nyní nesmí u jedné firmy v rámci jednoho měsíce pracovat přes více agentur práce. Což v konečné fázi postihne i brigádníky samotné. Příklad: pokud nebude agenturní zaměstnanec 2.listopadu u agentury X spokojen a bude chtít přejít k agentuře Y, jehož agenturní zaměstnanci pracují u uživatele Z, tak nesmí. Agentura Y i uživatel Z by dostali pokutu až ve výši 1 000 000 Kč. Agenturní zaměstnanec musí tak zůstat bez práce až do 1.prosince. Pak teprve může nastoupit. To je dle agentur významný zásah do svobodné volby zaměstnavatele, jak ji zaměstnanci zaručuje Listina základních práv a svobod i ústava naší země. Současně si agentury stěžují, že nemají jak a kde ověřit, že agenturní zaměstnanec už u firmy pracuje nebo pracuje prostřednictvím jiné agentury práce. Přesto by pak byla pokutována. Firma si navíc musí nově online hlídat seznamy svých i agenturních zaměstnanců, aby se nedopustila porušení zákona.¹³⁴

Další bodem sporu je výše kauce. 500 000 Kč se zdá Agenturám přehnané a v konečném důsledku až likvidační. Navíc se kauce vztahuje i na stávající agentury.

V neposlední řadě je jablkem sváru, že nově musí být odpovědný zástupce buď ve statutárním orgánu agentury práce, se všemi z toho vyplývajícími odpovědnostmi, nebo být zaměstnancem agentury práce zaměstnaným na pracovní smlouvu s minimálně polovičním úvazkem. To s sebou nese zvýšenou majetkovou a trestní odpovědnost, a tak je jasné, že do takového vztahu se stávající odpovědní zástupci určitě moc nepohrnou. Druhá varianta jim

¹³⁴ BURKOVIČ Radovan, Ing. *Asociace pracovních agentur* [online]. [cit. 2017-10-29]. © 2001 - 2016 Asociace Pracovních Agentur Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>

zase de facto znemožňuje činnost. Protože by tak byli v podřízením postavení vůči tomu, koho mají kontrolovat, což je samo o sobě právně nemožné. Agentury tápou, jak by měla vlastně vypadat pracovní smlouva s takovýmto člověkem, jak by mu měla přidělovat práci a vůbec jaký druh práce. V neposlední řadě to pro agenturu znamená další statisícové roční náklady.¹³⁵

¹³⁵BURKOVIČ Radovan, Ing. *Asociace pracovních agentur* [online]. [cit. 2017-10-29]. © 2001 - 2016 Asociace Pracovních Agentur Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>

4.2 Výzkum ve vybraném podniku

ČZ a.s. - stručná historie

V rámci praktické části této diplomové práce jsem oslovila vybraný podnik, který využívá dočasně pronajatých pracovních sil přes agentury práce. Já sama jsem v této firmě zaměstnána jako kmenový zaměstnanec. Osobně jsem několikrát navštívila personální oddělení firmy, které má na starosti nábor nových zaměstnanců. Vedoucí tohoto oddělení mi poskytla mnoho informací důležitých pro tuto práci. Ochotně se mnou komunikovala a vysvětlila mi celý proces spolupráce naší firmy s agenturami práce a průběh zaměstnávání nových zaměstnanců. Tato část je tedy věnována charakteristice samotného chodu vybraného podniku, přiblížení zdejšího procesu zaměstnávání pracovních sil a následná sumarizace a analýza, jaké výhody a nevýhody přináší tato forma pronajímání pracovníků. Závěr je tvořen shrnutím celé této problematiky a pokusem najít výhodnou alternativu zajištění vhodných zaměstnanců, aby firma měla co nejlepší výsledky a stala se ještě úspěšnějším konkurentem ve strojírenském a slévárenském průmyslu nejen na českém, ale i zahraničním trhu.

ČZ a.s. (Česká zbrojovka) je česká akciová společnost zabývající se výrobou komponentů pro automobilový průmysl. Sídlo společnosti se nachází v Praze. Ovšem její výrobní závod sídlí ve Strakonících. V minulosti se firma zabývala výrobou zbraní a motocyklů a různých druhů vrtáků, výstružníků, fréz atp. pro potřeby strojní výroby.

Historie firmy sahá až do roku 1919, kdy byla založena firma Jihočeská zbrojovka. Společnost se zabývala výrobou zbraní zejména pro armádu (pistole, pušky i kulomety). V roce 1922 se firma převedla na akciovou společnost a změnil se název na „Česká zbrojovka v Praze“ a v roce 1930 si nechala zaregistrovat ochrannou známku ČZ. Během 2. světové války vyráběla továrna kanóny a pěchotní miny. Poté od roku 1946-1997 se specializovala na výrobu motocyklů. V současnosti ČZ a.s. vyrábí turbodmychadla pro přeplňování spalovacích motorů o výkonu 25–400 kW, komponenty pro automobilový průmysl, odlitky ze šedé a tvárné litiny a z hliníku odlévaných pod tlakem, náradí a čelní vysokozdvizné vozíky DESTA.

ČZ a.s. je rozdělena do čtyř divizí. Jedná se o divizi Metalurgie, divizi Slévárna litiny a divizi Auto. Rovněž je jako řídící osoba začleněna do koncernu, ve kterém mají postavení

řízených osob tyto společnosti: ČZ Řetězy, s.r.o., ČZ Strojárna, s.r.o., ČZ Gastro, s.r.o. a PEDICA ČZ, a.s.

Divize Metalurgie je ještě rozdělena na dva výrobní odbory a to – Slévárna hliníku a Nástrojárna. Dále se v této práci zaměřím především na Slévárnu hliníku, jelikož přímo na tomto odboru pracuji.

Obecně se pracovníci ve společnosti rozděluje na tzv. technicko-hospodářské pracovníky (THP), kteří působí na administrativních, technických a manažerských pozicích a na tzv. výrobní či režijní dělníky (DV či DR), kteří zastávají manuálně-výrobní funkce. Zaměstnanci jsou vedeni buď jako kmenoví pracovníci – tedy ti, kteří jsou zaměstnání v rámci klasického pracovního poměru, tedy na základě pracovní smlouvy (dále jen DPP nebo DPČ), nebo jako agenturní zaměstnanci, se kterými je uzavírána DPČ.

V současné době má celá společnost ČZ a.s. včetně s.r.o. společností celkem 1340 zaměstnanců. Z toho je celkově 134 agenturních. Logicky vyplývá, že 10% zaměstnanců je agenturních. Jak jsem zmínila na začátku, zaměřím se podrobněji na divizi Metalurgie – výrobní odbor Slévárna hliníku. Na Slévárně je zaměstnaných 94 kmenových pracovníků., z toho 63 mužů a 31 žen. Zaměstnanci jsou ve společnosti zaměstnání v rámci pracovního poměru čili mají uzavřenou buď klasickou pracovní smlouvu, nebo pokud jsou zaměstnání na nižší úvazek – mají-li sjednaný úvazek na méně hodin, než je standardních 37,5 hod./týdně – uzavírá se s nimi buď DPP nebo DPČ. U DPP nesmí být překročen limit 300 hodin ročně. Výše odměny není žádným zákonem stanovena, nicméně horní hranice nesmí překročit částku 10 000,-Kč (hrubého), aby zaměstnanec ani zaměstnavatel nemuseli platit zdravotní, sociální ani nemocenské pojištění z výdělku. Ale takové příjmy může mít zaměstnanec u více zaměstnavatelů. U DPČ, která je uzavřena na maximálně 2500,- Kč měsíčně, z této odměny rovněž neodvádí žádné zdravotní ani sociální pojištění za zaměstnance ani za osoby v pozicích zaměstnavatele. Dále platí, že rozsah dohody nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (posuzováno za celou dobu platnosti DPČ, nejdéle však za 52 týdnů).

Co se týče agenturního zaměstnávání, na Slévárna hliníku spolupracuje s 5 agenturami práce. Konkrétní názvy a jména nebudu v této práci používat, zúčastnění si přeji zůstat v anonymitě. Tři agentury mají své sídlo na Slovensku, zbylé dvě v ČR. Agenturních pracovníků je na Slévárně celkem 35, z toho 30 mužů a 5 žen. Zastávají dělnické profese.

Jedná se o tyto: lisař, formíř, slévárenský dělník – apretace, slévárenský dělník – kontrolor, seřizovač, svářeč, tavič, vstupní/výstupní kontrolor, elektrikář, opravář, údržbář, uklízeč.

Prvotní spolupráce naší firmy s agenturami probíhá většinou na žádost agentury, kdy její jednatel či zástupce osloví naše personální oddělení. Samozřejmě i naše firma posílá požadavky do agentur práce v případě, kdy potřebuje v krátkém časovém horizontu nalézt adekvátní pracovní sílu k zajištění chodu výroby. Dalším krokem, který následuje je osobní schůzka, kdy se obě strany dohodnou na podmínkách případné spolupráce. Agentura práce představí své služby, tzn. na jaké druhy a obory práce se specializuje. ČZ a.s. hledá převážně uchazeče ze strojírenských, technických a slévárenských oborů. Pokud agentura nabídne potenciálně vhodného uchazeče, následuje vyjednávání pracovních podmínek, především těch mzdových. Pokud i tato část proběhne ke shodě obou stran, může dojít k samotnému sepsání smlouvy. Průměrná doba fyzického přidělení agenturního zaměstnance do naší firmy činí 10 dní. Ovšem tato doba může být i delší. Záleží na jednotlivých případech. Pokud se jedná o uchazeče cizí státní příslušnosti, musí si tento společně s agenturou zařídit potřebné náležitosti (např. zajištění bydlení) a teprve poté může dojít k sepsání smlouvy atd. ČZ a.s. k účelu zaměstnávání agenturních pracovníků využívá formu smlouvy *Dočasného přidělení zaměstnance* dle ustanovení § 308 a § 309 zákoníku práce. Smlouva je rozdělena na sedm částí:

Část I. upravuje samotný základ. Čili zaměstnanec (musí zde být uvedeny jeho identifikační údaje, tj. datum a místo narození, bydliště a státní občanství) bude na základě svého souhlasu vyjádřeném v pokynu o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli (ČZ a.s.) uzavřeném v určitém dni dočasně přidělen agenturou práce k výkonu práce k uživateli.

Část II. upravuje, jakou pozici bude zaměstnanec vykonávat, v jakém časovém horizontu ji bude vykonávat a rovněž je zde uveden den a místo nástupu do práce. Většinou se smlouva uzavírá na dobu určitou – 6 měsíců. Poté se může opětovně prodloužit na další 1-12 měsíců.

Část III. se týká mzdových podmínek. ČZ a.s. se s agenturou předem dohodne, do jaké tarifní třídy uchazeče zařadí. Ekonomické oddělení pro tento účel vytváří vlastní vnitřní předpis – tzv. stupnici mzdových tarifů. Jedná se tedy výši základu mzdy, kterou si pracovník vydělá za hodinu. Stupnice tarifů je rozčleněna do sedmi stupňů. Slévárna hliníku zařazuje agenturní zaměstnance převážně do třetího nebo čtvrtého stupně. K základu mzdy se ještě

váží další příplatky a prémie. Každá divize je má odlišné. Slévárna hliníku má konkrétně tyto: *osobní příplatek, fond vedoucího* – jejich výše se váže na mzdový předpis divize, *pololetní odměna, preference práce v ČZ a.s., odměna za dlouhodobé plnění pracovních úkolů* – výše dle kolektivní smlouvy, *příplatek za prostředí, práce v odpolední směně, práce v noční směně, práce v nepřetržitém provozu, práce v sobotu a v neděli, práce přesčas, práce ve svátek*. K této úpravě musím ještě zmínit důležité ustanovení této III. části smlouvy a sice: Agenturnímu zaměstnanci náleží srovnatelná mzda, což je mzda, která je u uživatele poskytována srovnatelným zaměstnancům, to je zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. Současně je přihlédnuto ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Agentura práce a uživatel se zavazují zajistit zaměstnanci stejné pracovní a mzdové podmínky jako mají srovnatelní zaměstnanci. Pokud agentura zjistí nebo jí bude sděleno, že tomu tak není, zajistí tyto podmínky i bez návrhu zaměstnance. Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, jsou obsaženy ve vnitřních předpisech uživatele. Agentura práce se s těmito předpisy seznamuje ještě před uzavřením dohody. Ale i nadále jsou k dispozici na personálním odboru uživatele v jeho provozovně ve Strakonících.

Část IV. upravuje ukončení dočasného přidělení. To končí buď uplynutím sjednané doby, nebo ho lze ukončit ze strany zaměstnance nebo uživatele během doby ukončení – A či bez běhu doby ukončení - B a to z následujících důvodů.

A – během doby ukončení:

Důvody na straně zaměstnance vedoucí k ukončení mohou být např. zdravotní, organizační změny na straně uživatele, porušování povinností ze strany uživatele.

Důvody na straně uživatele jsou např. organizační, racionalizační; náhlé a neočekávané odpadnutí potřeby práce vykonávané zaměstnancem; nekvalitní práce zaměstnance, neplnění výkonových norem zaměstnancem, neuspokojivé plnění stanovených povinností – pracovních úkolů zaměstnancem; zdravotní důvody na straně zaměstnance.

Z důvodů uvedených v tomto článku dohody může zaměstnanec i uživatel ukončit dočasné přidělení písemným prohlášením s tím, že dočasné přidělení končí uplynutím doby patnácti kalendářních dnů ode dne, kdy bylo prohlášení uživatele nebo zaměstnance o předčasném ukončení doručeno druhé straně.

B – důvody pro předčasné ukončení dohody o dočasném přidělení bez doby ukončení:

Ze strany zaměstnance to mohou být zejména zdravotní důvody prokázané lékařským posudkem, opakované nesplňování podmínek ze strany uživatele sjednaných v této dohodě.

Důvody na straně uživatele jsou zejména závažné porušení pracovních povinností zaměstnancem; důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru stanovené zákoníkem práce; vážné zdravotní důvody zaměstnance.

Z těchto důvodů uvedených v tomto článku písmenu B této dohody může zaměstnanec i uživatel ukončit dočasné přidělení písemným prohlášením s tím, že dočasné přidělení končí dnem následujícím po doručení tohoto prohlášení uživatele nebo zaměstnance druhé straně. O rozhodnutí ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby, musí ten, kdo je učinil, informovat agenturu práce.

V další článku smlouvy dočasného přidělení se agentura práce zavazuje, že dočasně přidělenému zaměstnanci poskytne veškeré pracovněprávní nároky, vyplývají ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Ve výplatních termínech mu bude poskytovat mzdu. V případě splnění podmínek poskytne dovolenou na zotavenou po dohodě s uživatelem. Rovněž poskytne zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla při plnění pracovně právních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Uživatel se na druhé straně zavazuje, že zaměstnanci bude poskytovat pracovní volno v případě překážek v práci na straně uživatele i na straně zaměstnance za podmínek stanovených v zákoníku práce a v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v platném znění. Případnou náhradu mzdy uhradí zaměstnanci agentura.

V VI. části se obě strany dohody dále zavazují, že:

1. Uživatel uhradí agentuře dohodnutou cenu ve výši,- Kč/normohodinu.

V této ceně je zahrnuta srovnatelná mzda zaměstnance uživatele na dané profesi s předpokladem požadovaného plnění výkonnostních norem, včetně 100% kvality odvedené práce. Dále všechny náklady agentury práce spojené s dočasným přidělením zaměstnance k uživateli (zejména: částka, kterou je agentura práce povinna odvést za zaměstnance na

důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění; zisk agentury práce apod.).

2. Náhradu škody, která zaměstnanci vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním uhradí uživatel agentury práce pouze v případě, že zaměstnanec agentury práce neporušil žádné pracovně právní a bezpečnostní předpisy a škoda vznikla zaviněním uživatele.

3. Úhrady dle této dohody jsou případně provedeny bezhotovostně na čísla účtů na základě vystavené faktury. Splatnost faktury je do 14 dnů ode dne jejího doručení.

V posledním VII. ustanovením účastníci svými podpisy stvrzují, že souhlasí s uvedenými podmínkami. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu účastníky. Jakékoliv její změny či doplňky mohou být provedeny pouze formou písemného dodatku, který opět podepíší oba účastníci dohody. Dohoda je vyhotovena ve dvou vyhotoveních s platností originálu, z nichž každý účastník dohody obdrží její jedno vyhotovení.

Nedílnou součástí každé dohody o dočasném přidělení zaměstnance je příloha *Povinnosti stran, resp. účastníků dohody*. Zde jsou sjednávány podmínky neboli práva a povinnosti obou stran dohody.

Agentura práce se zavazuje k následujícímu:

1. Musí předložit uživateli pokyn o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli.
2. Musí předložit a v případě změny aktualizovat následující doklady:
 - výpis z obchodního rejstříku
 - osvědčení FÚ o registraci k dani
 - kopie povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané Úřadem práce České republiky, generální ředitelství
3. Musí zabezpečit, aby zaměstnanci před přidělením k uživateli měli náležitě ověřenou způsobilost k výkonu sjednaných prací.
4. Musí uzavřít pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou vůči třetí osobě, odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a pojištění proti úpadku.
5. Dále musí poučit zaměstnance o povinnostech dbát a dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti při práci a dodržování požárních předpisů.

6. Formou pokynu o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli musí seznámit dočasně přidělovaného zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.
7. Musí prokázat na základě požadavku uživatele kvalifikační předpoklady zaměstnance k výkonu sjednaného druhu práce, v opačném případě má uživatel právo zaměstnance odmítnout.
8. Má povinnost uhradit vzájemným zápočtem pohledávek škody vzniklé uživateli činností zaměstnanců agentury práce /po zdokonalování/.
9. Má povinnost uhradit příslušné náklady na zapracování nového zaměstnance v případě, že agentura práce z vlastní vůle vymění tohoto zaměstnance za jiného v době kratší než 3 měsíce.
10. Může nahradit zaměstnance podávajícího nekvalitní pracovní výkony jiným v případě, že uživatel zašle takový písemný požadavek, a to do 10 dnů od doručení tohoto písemného požadavku.
11. Má povinnost zajistit pracovně lékařské služby dle zákona č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů uzavřením příslušné smlouvy s poskytovatelem pracovně lékařských služeb, na kterém se uživatel s agenturou předem shodnou.

Co se týká tohoto bodu – v areálu provozovny uživatele (ČZ a.s.) působí dva poskytovatelé pracovnělékařských služeb, se kterými má společnost uzavřenou smluvní dohodu. Lékaři těchto poskytovatelů pracovnělékařských služeb znají pracoviště uživatele, tudíž jsou vhodní i pro „srovnatelné zaměstnance.“ Kontaktní údaje o lékařích poskytovatelů poskytne personální odboru podniku.

Agentura se zavazuje pro své zaměstnance před nástupem k uživateli zajistit vstupní zdravotní prohlídky.

Pokud nastupují do rizikového pracoviště, bude součástí vstupní zdravotní prohlídky:

- riziko hluku – vyšetření audio
- riziko SiO₂, prach – vyšetření plic, psychická zátěž.

Agentura tedy nese zodpovědnost za to, že zaměstnanci jsou schopni pracovat v rizikovém prostředí /hluk, znečištěné prostředí olejem/. Rovněž nese i další náklady spojené se zdravotní péčí, resp. pracovně lékařskou péčí o zaměstnance.

12. Agentura dále zajišťuje, aby zaměstnanci předkládali uživateli při nástupu do zaměstnání 1 barevnou fotografii pro vystavení identifikační čipové karty.
13. V neposlední řadě dbá, aby zaměstnanci při skončení dočasného přidělení u uživatele odevzdali všechny zapůjčené předměty, pomůcky, čipovou identifikační kartu, která je opravňovala ke vstupu do objektu uživatele, k čemuž jsou povinni.

Naproti tomu ČZ a.s. jako uživatel se zavazuje k těmto povinnostem:

1. Uživatel musí agentuře zasílat vždy do 6. pracovního dne následujícího měsíce docházkovou kartu, u kategorie dělník výrobní a dělník režista plnění výkonových norem a podklady pro mzdy (odpracované hodiny v úkole a režii, hodinové sazby mzdových složek podle bodu III. odst. 1 Dohody o dočasném přidělení zaměstnance) dle kolektivní smlouvy a platného mzdového předpisu uživatele pro výpočet mzdy zaměstnance.
2. Uživatel má povinnost zajistit vstupní školení Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) a školení Požární ochrany (PO), popř. jiná související školení a zaznamenat je do zápisníku „Záznamu o přípravě zaměstnance,,“, který obdrží každý Zaměstnanec.
3. Uživatel zabezpečí pro příslušné zaměstnance agentury práce vstup do areálu uživatele prostřednictvím ČIK / čipová identifikační karta /. Pokud zaměstnanec agentury práce ČIK znehodnotí či ztratí nebo ji při ukončení přidělení k uživateli nevrátí, zaplatí agentura práce 260,-Kč za každou ČIK. Agentura práce bere na vědomí, že ČIK je výhradně určena pro zaměstnance, na něhož je vystavena a je nepřenositelná na jiné osoby. V případě ztráty nebo znehodnocení je zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit příslušnému personálnímu útvaru uživatele.
4. V souladu s obecně závaznými právními předpisy musí uživatel zajistit potřebné nářadí, stroje, zařízení pro výkon předmětných prací, osobní ochranné pomůcky s výjimkou pracovního oděvu a obuvi, šatnu pro uschování oděvů, umývárnu a pitnou vodu v prostorách pracoviště a možnost stravování v zařízení uživatele. Zaměstnanec agentury práce má nárok na jedno teplé jídlo denně. Náklady na toto stravování nese agentura práce v plné výši bez dotace.
5. V případě vzniku škod, zaviněných zaměstnancem agentury práce např. poškozením nebo ztrátou osobních ochranných pomůcek, nástrojů, nářadí, výrobního zařízení

apod. vyčíslit vzniklou škodu a vyčíslení škody zaslat agentuře práce včetně škodového protokolu.

6. V případě pracovního úrazu zaměstnance agentury práce vzniklého na pracovišti uživatele musí vést firma evidenci o pracovním úrazu a neprodleně ji předat odpovědnému zaměstnanci agentury práce. Šetření pracovního úrazu bude provedeno preventistou BOZP společnosti za přítomnosti zástupce agentury práce. Škody vzniklé zaměstnancům agentury práce v souvislosti s pracovními úrazy budou při zavinění ze strany uživatele hrazeny dle zákoníku práce.

Agenturní pracovník v den nástupu ještě před započítáním práce musí absolvovat vstupní školení k Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), které se skládá z obecné části a instruktáže na pracovišti. Referent personálního oddělení firmy zajistí k tomuto školení lektora, který provede teoretickou část školení. Instruktáž na příslušném pracovišti zajistí přijímací vedoucí pracovník. Praktický zácvik nového pracovníka je prováděn pouze pod dohledem nadřízeného zaměstnance. O provedeném školení jsou vedeny záznamy v zápisníku „Záznamy o přípravě pracovníka“

Vedoucí zaměstnanci nebo preventisté BOZP provádí 1x za rok pravidelné periodické školení pro administrativní zaměstnance a dělníky výrobní i nevýrobní dle „Osnovy vstupního a periodického školení BOZP zaměstnanců“, popř. rozšiřují obsah školení s přihlédnutím ke konkrétním rizikům na pracovišti, rizikovým faktorům a pracovní úrazovosti. Záznam o provedení školení je opět zaznamenán do „Záznamu o provedení periodického školení zaměstnanců BOZP“. Rozsah školení musí korespondovat s obsahovou náplní tak, aby bylo pro zaměstnance srozumitelné.

Každý agenturní zaměstnanec při nástupu na pracovní pozici na příslušné divizi dostane ihned pracovní oděv (montérky, pracovní vestu, vatový kabát atd.), bezpečnostní obuv s ocelovou špičkou a další ochranné bezpečnostní pomůcky. Konkrétně se jedná o zátkové chrániče sluchu, ochranné rukavice, ochranné brýle, ochrannou čepici se štítem, ochrannou přilbu, gumové návleky na ruce, ochrannou zástěru. Výdej těchto pomůcek má na starosti vedoucí pracovník výdejny Slévárny hliníku. Vede si samozřejmě písemnou (i elektronickou) databázi, která se nazývá *Evidence výdeje osobních ochranných pracovních prostředků poskytnutých zaměstnanci/poskytnutých k používání při dočasné činnosti*, kde

každý pracovník má svou evidenční kartu ochranných pomůcek. Zde se zaznamená, jaký druh oděvu a jakou pomůcku obdržel a kdy ji obdržel. Výdej pomůcek je možný pouze proti podpisu dotyčného pracovníka, kdy stvrzuje převzetí určené pomůcky. Všichni pracovníci nefasují zcela totožné věci. Každá pracovní pozice má vlastní charakteristiku (tedy jaké povinnosti pracovní místo obnáší) a dle vnitřního právního předpisu je nařízeno, na jaké pomůcky má ten určitý zaměstnanec nárok. Tzn., že např. tavič dostane navíc pracovní přilbu, ochrannou zástěru a ochranný obličejový štít, což např. pracovník na údržbě nepotřebuje. Ochranné pomůcky mají také určitou předpokládanou dobu použitelnosti. Například pracovní obuv se mění každý rok, oděv se mění po 6 měsících, ochranné brýle zase každé 2 roky. Samozřejmě v případě potřeby zaměstnanec požádá o výdej nové pomůcky i dříve než po uplynutí dané doby. Vedoucí pracovník provádí soustavnou kontrolu řádného používání přidělených ochranných pomůcek. Nesmí připustit výkon práce bez těchto pomůcek. Rovněž má na starosti údržbu a čištění pomůcek, zejména praní pracovních oděvů. Zaměstnanec má povinnost používat tyto ochranné pomůcky, a hlavně s nimi hospodárně zacházet. V případě opotřebovanosti pomůcky či přeražení pracovníka na jinou pozici či ukončení pracovního poměru musí zaměstnanec vrátit tyto pomůcky příslušnému vedoucímu zaměstnanci.

Dle vnitřní organizační směrnice firmy „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“, jejíž účel je zajištění ochrany a zdraví zaměstnanců, má každý zaměstnanec tyto povinnosti:

- dbát o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví a zdraví svých spolupracovníků
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny k zajištění BOZP, s nimiž je seznámen
- používat ochranné pomůcky a účastnit se školení
- oznamovat nadřízenému zaměstnanci nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci a podle svých možností se účastnit jejich odstraňování
- neprodleně hlásit každý pracovní úraz
- nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovištích (i v celém areálu ČZ a.s.) v pracovní době i mimo tato pracoviště (příp. služební cesta, parkoviště ČZ a.s.)
- nevstupovat pod jejich vlivem a nevnášet tyto látky na pracoviště
- podrobit se kontrole zjištění alkoholu v dechu na vyžádání pověřeného zaměstnance

- dodržovat omezení stanovené smluvním lékařem a upozorňovat nadřízeného zaměstnance o zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce

Odměňování zaměstnanců

Agenturní zaměstnanci pracují v podniku v rámci hodinových, výkonnostních nebo i kombinovaných úvazků. Systém odměňování je koncipován dle mzdové politiky podniku. Mzda je vypočítávána osobním oddělením na základě docházkových listů a výkonových formulářů, které jsou sestavovány vrchními mistry na jednotlivých střediscích. Celková částka, která odpovídá výdělků konkrétního agenturního zaměstnance, je poté sdělena příslušné agentuře a ta ji poté vyplácí poukazáním na bankovní účet.

Podnikový systém rovněž vede motivační program odměňování. Jdou vypláceny finanční bonusy za vzorné plnění pracovních povinností, spolehlivost, řádné dodržování docházky, nadstandardní nasazení při výkonu práce či za efektivnější nebo inovativní pracovní postup atd. Výši odměny se stanovuje vnitropodnikovými předpisy či do ní může zasáhnout vrchní mistr či vedoucí příslušného střediska. Při neomluvené absenci, anebo při zanedbání pracovních povinností, má společnost právo udělit zaměstnanci trest, a to v podobě finanční pokuty v rozmezí 500 – 1 000 Kč, která je strhávána ze mzdy.

Samotné agentury žádné bonusy ani sankce neuplatňují. Pouze pokud by došlo ke zvlášť hrubému porušení kázně, lze po příslušném zaměstnanci žádat náhradu vzniklých škod. Podnik tedy za každého dosazeného zaměstnance zaplatí agenturám smlouvenou částku. Pokud je pracovník vyučen v některém z oborů strojírenské profese, např. zámečnick, frézař, soustružník, nástrojař atd., nebo má-li navíc ještě vyšší vzdělání ve strojírenském a slévárenském oboru, zvyšuje se je potom cenová marže za takového pracovníka o kvalifikační příplatek. Naše smlouvené agentury mají vypracovaný systém krytí (formou pojištění), pokud zaměstnanec způsobil ve firmě škodu.

Jak jsem již popisovala výše, na divizi Metalurgie – Slévárna hliníku působí 35 agenturních zaměstnanců, přicházejících celkem od 5 agentur práce. Od třech agentur je přiděleno pouze po 1 zaměstnanci. Čtvrtá agentura zprostředkovává 3 zaměstnance a zbylých 29 je od poslední páté agentury. Co se týče národnostního rozlišení, jedná se o 20 občanů České republiky, 11 občanů Slovenské republiky a 4 občany Bulharské republiky. Průměrná délka přidělení zaměstnance na Slévárně hliníku je 2,89 let. Avšak několik

agenturních zaměstnanců v naší společnosti působí již 7, 8, 10, ba dokonce i jeden pracovník už 15 let.

Tabulka č. 1 Počet zaměstnanců ČZ a.s. – divize Metalurgie

Počet zaměstnanců ČZ a.s. – divize Metalurgie			
	celkem	muži	ženy
Kmenoví zaměstnanci	94	63	31
Agenturní zaměstnanci	35	30	5

Zdroj: vlastní průzkum, 2017

Tabulka č. 2 Národnostní složení agenturních zaměstnanců ČZ a.s.

Národnostní složení agenturních zaměstnanců ČZ a.s. – divize Metalurgie	
Národnost	Počet
česká	20
slovenská	11
bulharská	4

Zdroj: vlastní průzkum, 2017

Obr. č. 3 Agenturní zaměstnanci – podíl českých a cizích státních příslušníků



Zdroj: Tabulka č. 2, 2017

Tabulka č. 3 Výhody a nevýhody využívání agenturního zaměstnávání v ČR a.s.

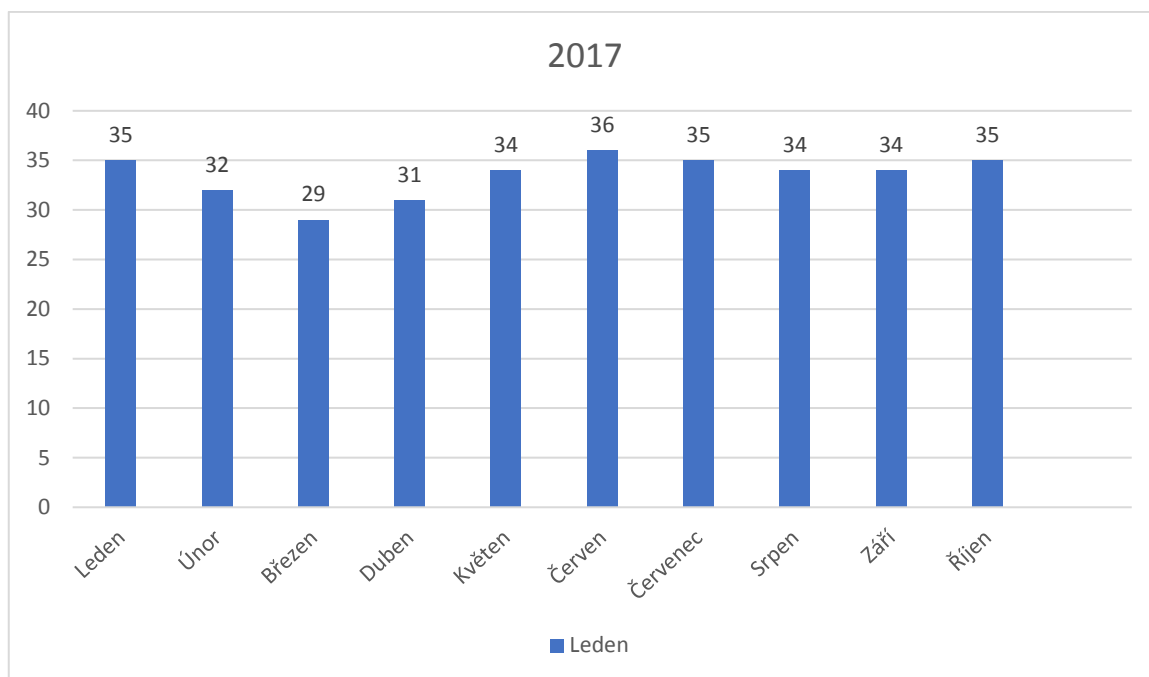
VÝHODY VYUŽÍVÁNÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	NEVÝHODY VYUŽÍVÁNÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ
flexibilita, rychlost, časová úspora pro podnik	služby agentur se prodražují v důsledku zvýšení nákladů za povinné pojištění
velká databáze potenciálních kandidátů, kteří mohou být agenturou osloveni	možná neserióznost některých agentur práce
firmě odpadají veškeré povinnosti při jednání s úřady	firma dopředu neví, jakého pracovníka agentura dodá
pro firmu je to vhodná forma zaměstnávání z krátkodobého časového horizontu	zvýšení nákladů v důsledku placení marže agentuře práce
smlouva s pracovníkem je uzavírána na dobu určitou = delší testování pracovníka než běžná zkušební doba	hodinový náklad na agenturního pracovníka je mnohdy vyšší než u kmenového
agentury snadněji nalézají ty pracovníky, kteří lépe „zapadnou“ do firemní kultury	zvýšené finanční a časové náklady na nového pracovníka na zaškolení
firmě odpadají dlouhé a složité procesy při přijímání nových zaměstnanců	agentury hledají potenciální uchazeče „ve stejných vodách“ jako firma
snadné pokrytí výkyvů při zvýšeném objemu zakázek firmy	nejistota, zda vybraný kandidát bude ten nejlepší a nejvhodnější
snadné vykrytí časově omezených zakázek firmy	riziko, že agenturní pracovník „ze dne na den skončí“
vedení administrativy spojené s pracovníky přebírá agentura práce	kvalita produkce=vedoucí kmenový pracovník firmy má často na starost několik agenturních zaměstnanců
personální agenda je přebírána agenturou práce	při vstupním pohovoru je vedle personalisty často nutná přítomnost vedoucího zaměstnance provozu k prověření kvality potenciálního uchazeče=ztráta času pro vedoucího pracovníka, který by mohl využít při náplni své vlastní pracovní činnosti
pružnější reakce na nutné změny než u stálých zaměstnanců	nízká loajalita agenturních pracovníků vůči firmě
snížení mzdových nákladů firmy (výhoda pro firmu v případě omezeného rozpočtu, jde v podstatě o nákup služby)	z dlouhodobého hlediska není forma agenturního zaměstnávání vhodná alternativa pro podnik
firma nemusí platit odstupné v případě odchodu pracovníka	nestabilní a nejisté sociální zázemí některých agenturních pracovníků z ciziny
	fluktuace agenturních zaměstnanců souvisí s nedostatečnou pracovní morálkou a minimální jazykovou vybaveností potenciálních pracovníků

Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Vývoj počtu agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. - divize Metalurgie

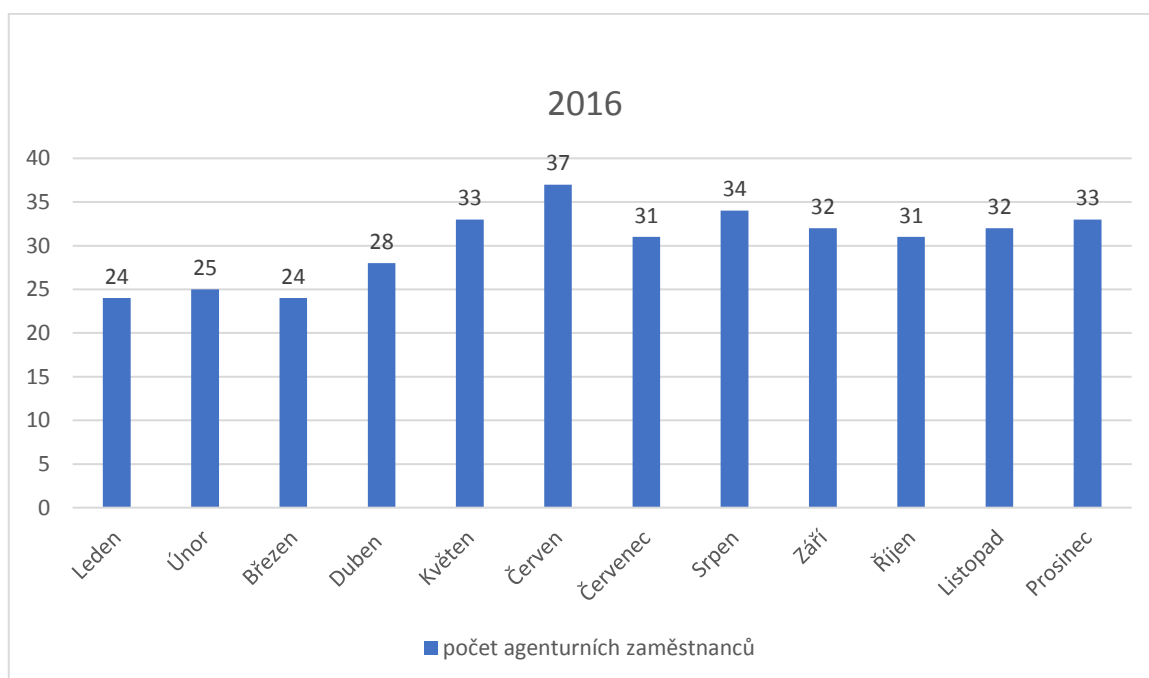
V rámci svého šetření ve firmě jsem se pokusila částečně zmapovat i zdejší historii agenturního zaměstnávání. Na personálním odboru se mi spolu s vedoucí personalistiky podařilo dohledat data a počty agenturních zaměstnanců od současnosti do roku 2009. Starší dokumenty jsou uloženy v archivu na centrále společnosti v Praze. Myslím však, že pro účel této práce postačí nalezená data. Získané informace jsem zpracovala do grafů – viz. níže. Z nich je patrné, že poslední 2 roky se počty agenturních zaměstnanců v naší divizi drží na stabilní hladině mezi čísly 33-35. Naopak od druhé poloviny roku 2015 až do března roku 2016 došlo k jistému propadu, kdy se počet snížil na rozmezí 18-23, čili o více než 10 lidí. V roce 2014 došlo opět došlo k nárůstu počtu agenturních zaměstnanců až na 45 (říjen 2014). Ovšem rok 2013 zaznamenala firma „obrovský“ rozmach, jelikož v tomto roce dosáhlo agenturní zaměstnávání svého vrcholu. Jednu dobu bylo do firmy přiděleno 64 agenturních zaměstnanců. Počet kolem 50-55 za jednotlivé měsíce se udržel celý rok 2012. Ovšem opět rok 2011 znamenal propad o polovinu. Pokud dojdeme ještě dál, rok 2010 a 2009 zaznamenali ještě mocnější propad, skoro až o 2/3, kdy některé měsíce bylo zaměstnáno prostřednictvím agentur třeba jen 17 lidí. To souviselo i s celosvětovou ekonomickou krizí v roce 2007. Ta měla dramatický dopad nejen na finanční trhy, ale i na pracovní sílu. Klesla spotřebitelská poptávka. Pro firmu nebylo období finanční krize rovněž jednoduché. Klesly ceny aktiv, ubylo i zakázek, bylo obtížné zaměstnávat produktivní potencionální uchazeče o zaměstnání, a tedy celkově nebylo snadné prosadit se na trhu práce. V dalších letech, po překonání krize, se společnost začala opět vzpamatovávat a počet zaměstnanců se opět začal navyšovat.

Obr. č. 4 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2017



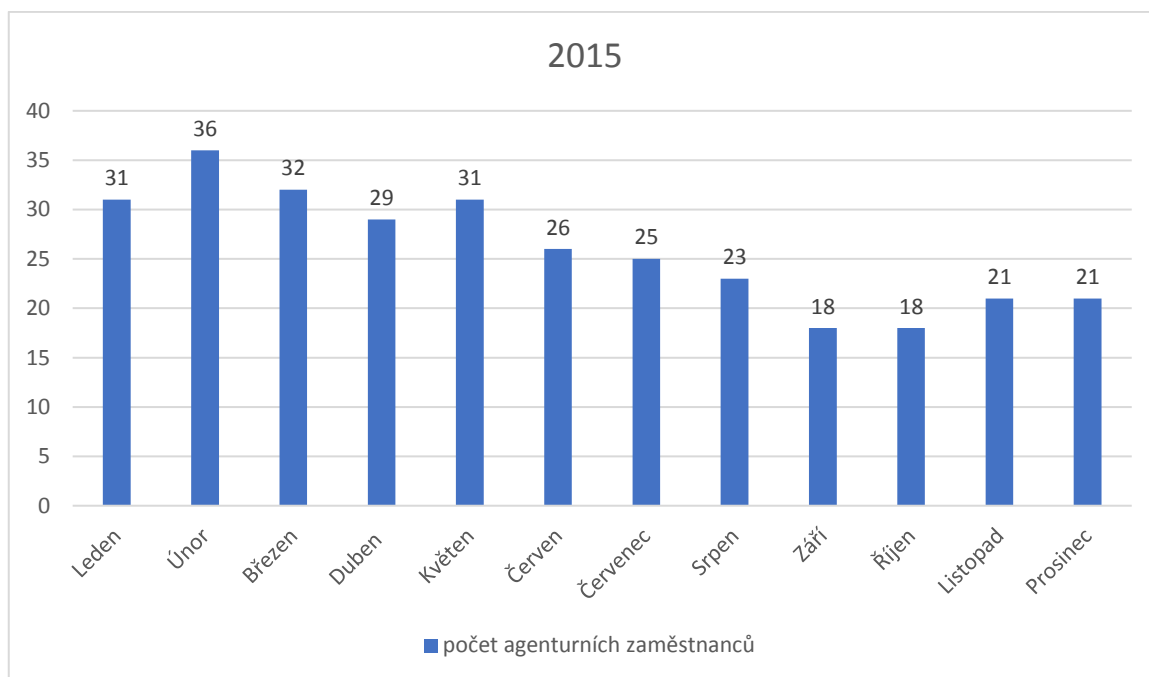
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 5 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2016



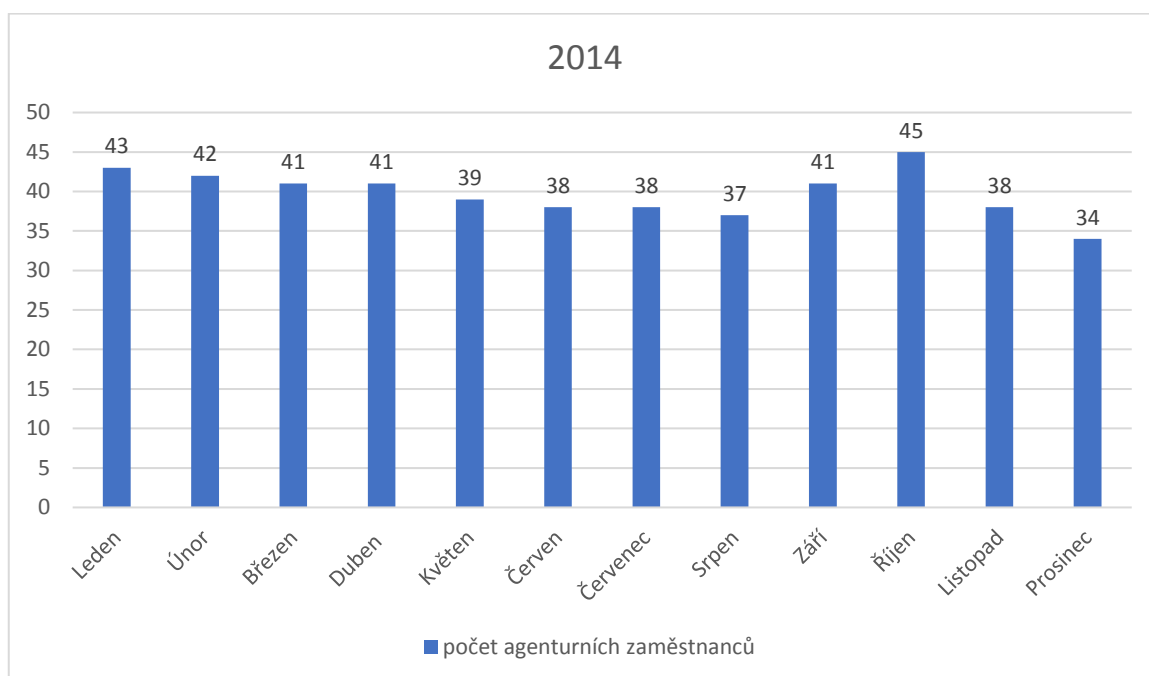
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 6 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2015



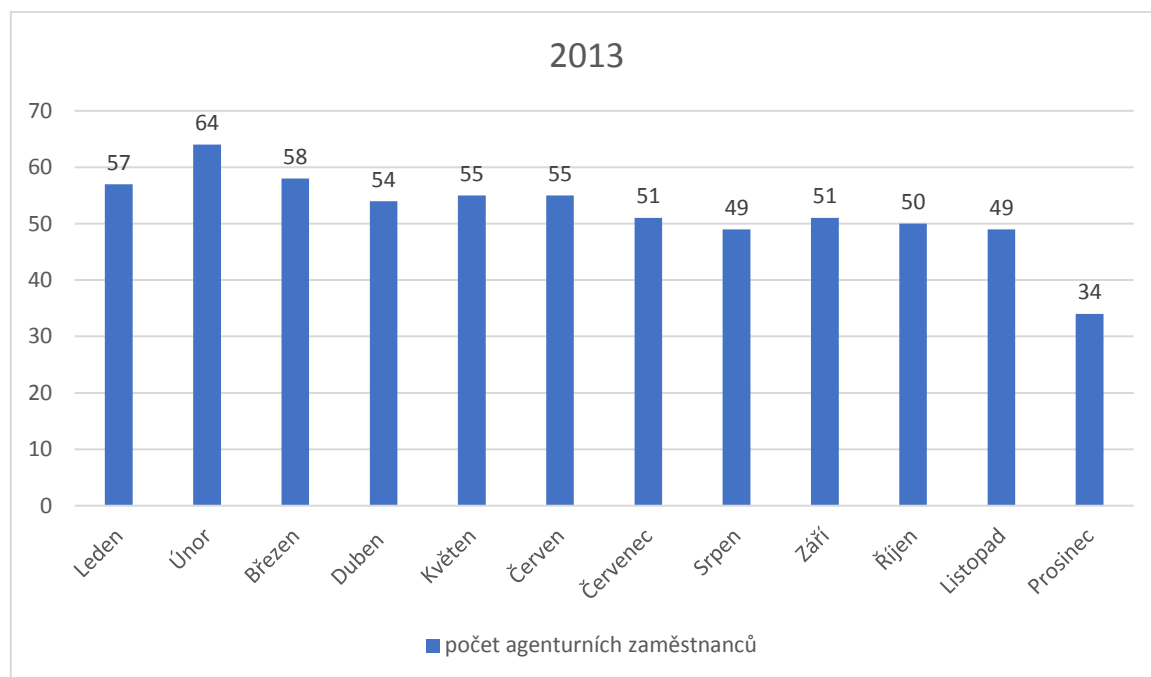
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 7 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2014



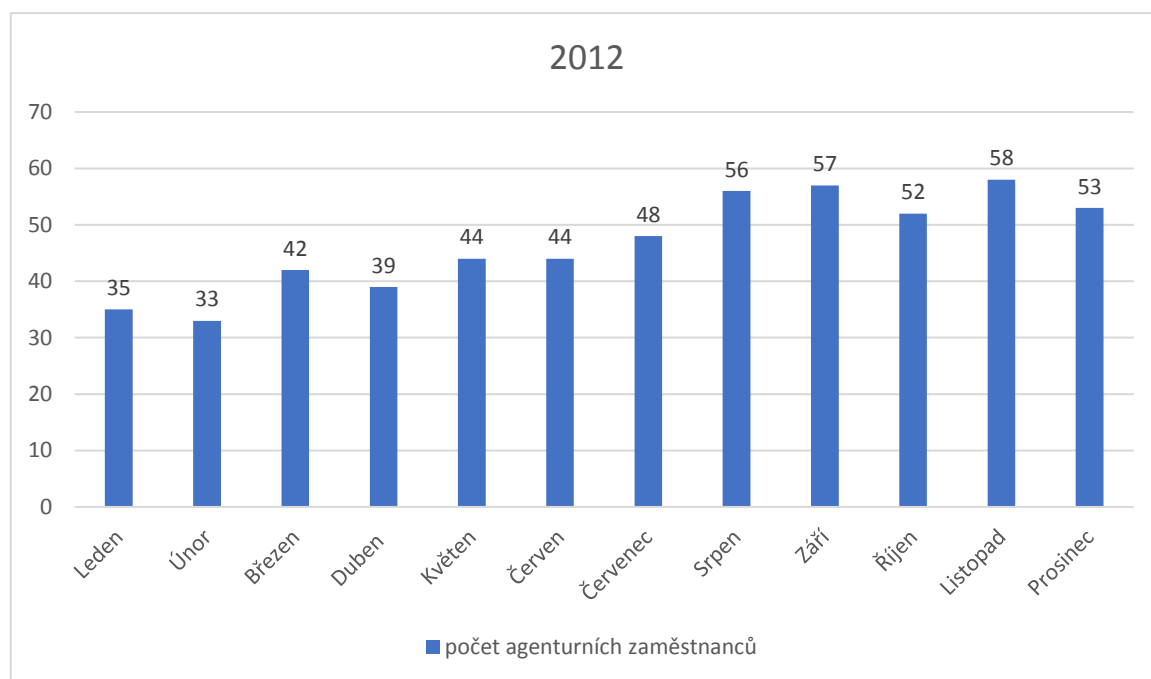
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 8 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2013



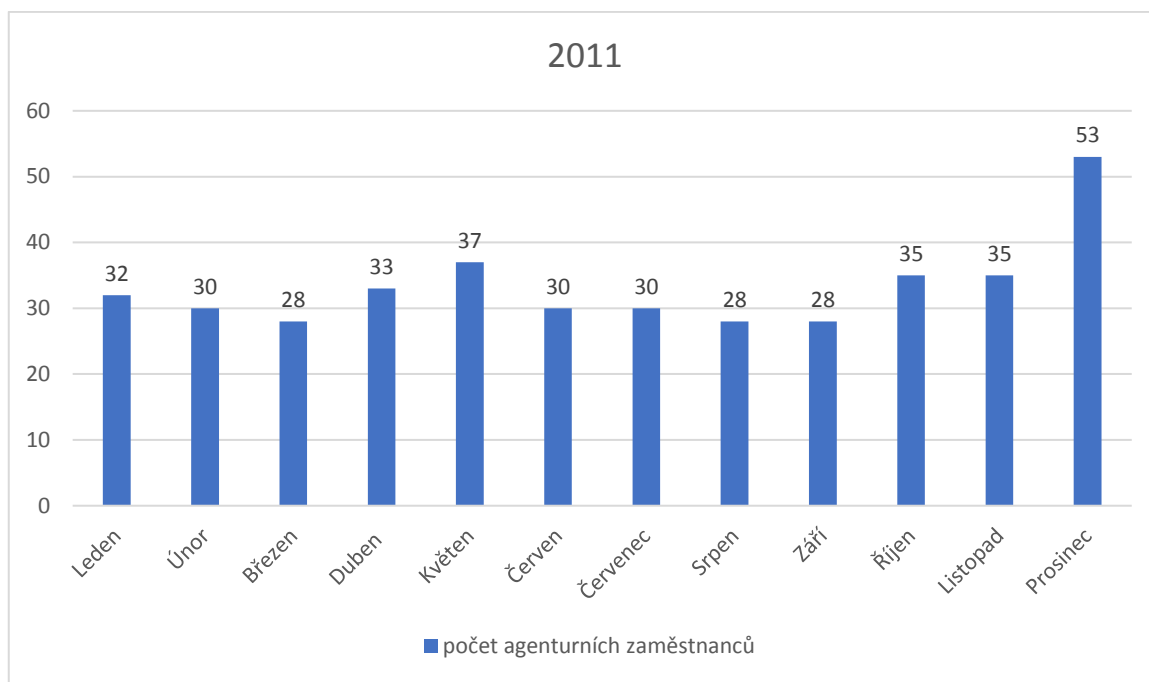
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 9 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2012



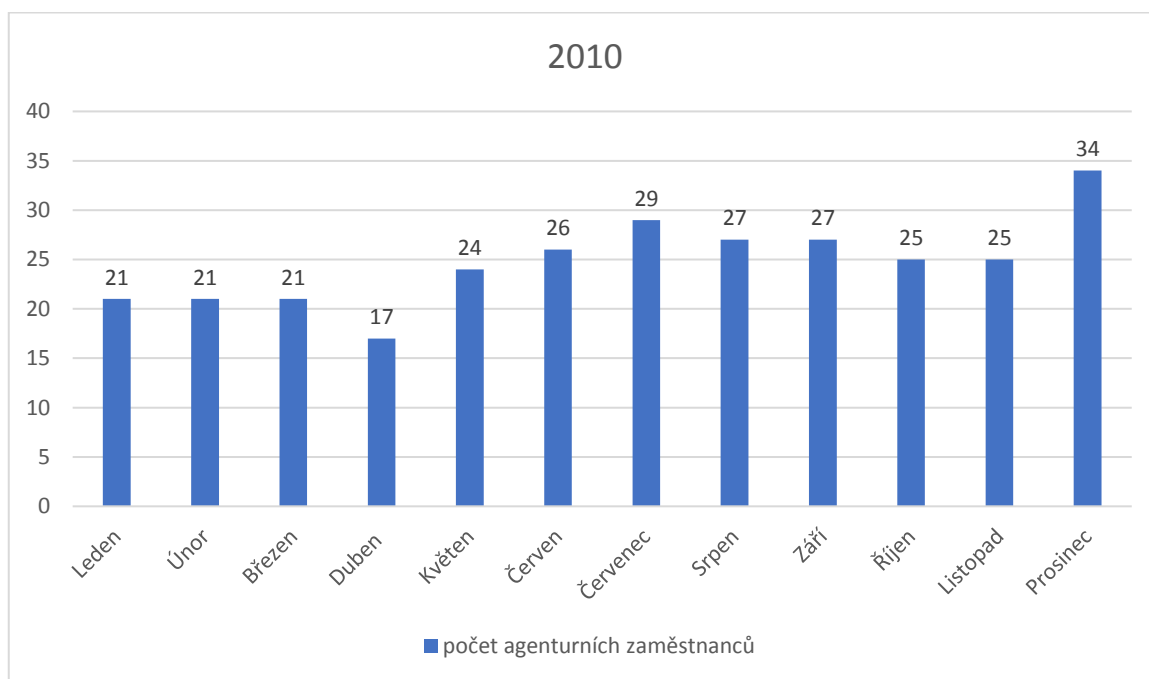
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 10 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2011



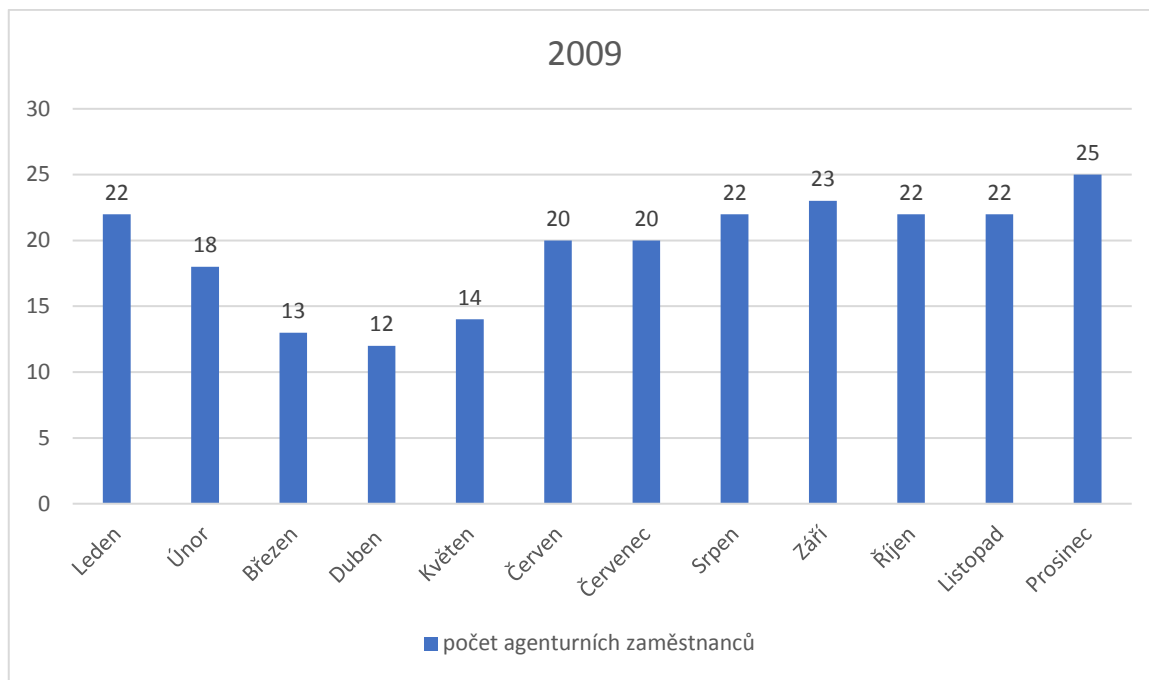
Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 11 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2010



Zdroj: vlastní výzkum, 2017

Obr. č. 12 Počet agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. – divize Metalurgie v roce 2009



Zdroj: vlastní výzkum, 2017

5 Vyhodnocení výsledků a doporučení

Nyní bych ráda shrnula hlavní cíl této práce, a sice přiblížení a zhodnocení problematiky činnosti agenturního zaměstnávání ve vybraném podniku a popsat její výhody a nevýhody. Zkoumaný strojírenský podnik ČZ a.s. v současnosti zaměstnává 1340 lidí. Personální základna je tvořena v drtivé převaze českými kmenovými zaměstnanci. Pracovní síly, najaté přes agentury práce, jsou využívány na volné noze podle aktuálních časových a výrobních potřeb společnosti, s ohledem na dosažený stupeň kvalifikace konkrétního uchazeče. Počet takto přidělených zaměstnanců během roku koliduje mezi 25 až 100 osobami. Jedná se téměř ve všech případech o rezidenty EU, konkrétně o občany Slovenské republiky a Bulharské republiky. Nově je legislativně zrušeno omezení o zprostředkování zaměstnání cizinců z tzv. třetích zemí. Nejnověji jsem od naší vedoucí personalistky získala informaci, že už díky tomuto zrušení mohlo dojít ke zprostředkování zaměstnání dvou občanů Ukrajiny do ČZ a.s. v rámci agentur práce. Z dlouhodobého hlediska spolupracuje společnost s více agenturami. Některé si vyhledala aktivně sama, další ji oslovily buď ve formě reklamy, inzerce či formou přímé prezentace. Co spatřuji za nevýhodu problematiky zaměstnávání agenturních zaměstnanců v ČZ a.s. je finanční hledisko. Dle zákona musí mít jak kmenový, tak agenturní zaměstnanec zajištěny srovnatelné pracovní a mzdové podmínky v daném podniku. Za agenturního zaměstnance uživatel nemusí odvádět odvody na pojistném a daně. To se jeví jako velká úspora, nicméně je třeba si uvědomit fakt, že tato úspora je vzápětí kompenzována cenovou marží, odváděnou agenturám. Ta se pohybuje mezi nasmlouvanými agenturami mezi 10-15 %. Za kmenového zaměstnance musí zaměstnavatel odvádět kromě mzdy ještě poměrně vysoké odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pracovníci často ani o těchto odvodech nic nevědí. Jde o částku přibližně 35 % z hrubé mzdy navíc. Celková struktura mzdových nákladů na zaměstnance je označována termínem superhrubá mzda. Průměrná mzda kmenového zaměstnance (mimo manažerských smluv) v ČZ a.s. činí 24 929,-Kč. Když se k tomu připočtou odvody, stojí průměrně jeden kmenový zaměstnanec zaměstnavatele 33 654,-Kč. Z toho ještě posílá zaměstnavatel zálohové daně na příslušný finanční úřad. Naproti tomu průměrná hodinová mzda agenturního zaměstnance ve firmě činí 180,-Kč/hodinu. Pokud tuto částku vynásobíme počtem průměrně odpracovaných hodin - 165 hod./měsíc, plus ještě připočteme marži pro agenturu – 15 %, dostaneme se na částku 34 155,-Kč. Výsledné částky jsou poměrně srovnatelné, přesto při

započítání dalších nákladů vyjde průměrný kmenový zaměstnanec z dlouhodobějšího hlediska firmu levněji.

Za výhodu využívání spolupráce s agenturami práce vidím využití tzv. zaměstnání na zkoušku. Jedná se o službu Try&Hire. Je využíváno především na vysoce kvalifikované pracovní pozice ve firmě. Funguje to tak, že personální agentura vyhledá pro firmu vhodného kandidáta na konkrétně určené místo, a ten je dodán do společnosti. Naše společnost jakožto uživatel určí délku zkušební doby. Po tuto dobu je pracovník zaměstnancem agentury. Firma se poté rozhodne, zda jej má zájem přijmout do kmenového stavu, nebo ho vrátí personální agentuře. Dále je ve společnosti ČZ implementována služba rekvalifikace nových uchazečů. Pro práci v podniku je nutné, aby se každý nově příchozí zaměstnanec seznámil se svými pracovními povinnostmi. Vzhledem k tomu, že firma je zaměřena na strojírenský a slévárenský průmysl, je třeba, aby měl každý uchazeč alespoň základní znalosti technického charakteru, především v odvětví strojírenství. Z tohoto důvodu si společnost primárně vybírá osoby, jež jsou vycvičeny v technických oborech. Pro zbytek nekvalifikovaných uchazečů jsou určeny právě již výše zmíněné rekvalifikační kurzy, které pořádají buď úřad práce nebo samotné spolupracující personální či pracovní agentury. Toto šetří firmě časové i finanční náklady.

Největší problém se zaměstnáváním agenturních (ale i standardních kmenových) zaměstnanců v naší firmě spočívá, i dle názoru čelních představitelů vedení firmy, v nedostatku kvalifikovaných, vzdělaných a erudovaných lidských zdrojů. Jelikož je firma zaměřena na strojírenský a slévárenský průmysl, je potřeba zaměstnávat uchazeče, kteří jsou technicky zdatní v oboru strojírenských a slévárenských technologií. Aktuálně je díky nízké nezaměstnanosti velká poptávka po kvalitních uchazečích. Navzdory tomuto trendu se firmě po obchodní stránce daří získávat stále více a více zakázek.

Největší výhody spolupráce s agenturou práce bych spatřovala v rychlosti jednání a schopnosti pohotově řešit výkyvy potřebnosti personálu. Využití agenturních zaměstnanců se proto vyplatí zejména v době velkého náporu objednávek nebo při realizaci mimořádných projektů. ČZ a.s. si tak může pronajmout takový počet pracovníků, který v dané chvíli potřebuje, není zatížena zdlouhavým hledáním vhodných kandidátů. O všechno se postará agentura práce, která je díky svému širšímu poli působnosti schopna mnohem flexibilněji

reagovat na situaci na trhu. Mezi naší společností a smluvenými agenturami už za ty roky funguje taková spolupráce, že pokud nejsme s dodaným pracovníkem spokojeni, agentura ho ve většině případů snadno nahradí jiným. Možné problémy však mohou nastat například při snaze motivovat agenturní pracovníky k lepším výkonům, jelikož firma má s agenturou domluvenou pevnou sazbu a další motivační program by znamenal ještě větší navýšení nákladů. Snaha o motivaci a sebereflexi agenturních zaměstnanců souvisí i s jistou fluktuací a neloajalností pracovníků vůči společnosti. Primárně zde však hraje roli charakter a svědomitost konkrétního pracovníka.

Pokud bych vše měla zhodnotit, spatřuji institut agenturního zaměstnávání pro vybraný podnik ČZ a.s. jako neperspektivní z dlouhodobého hlediska, jelikož nevýhody této formy zaměstnání převažují nad výhodami. Avšak v důsledku současné ekonomické situace na trhu práce, v souvislosti s nedostatkem kvalitních a erudovaných lidských zdrojů ve specifickém průmyslovém odvětví strojírenských a slévárenských technologií, bych doporučila využití tohoto typu institutu pronájmu pracovních sil i nadále k naplnění obchodně-výrobních záměrů a cílů společnosti ČZ a.s.

Závěr

Během zkoumání problematiky agenturního zaměstnávání jsem došla k závěru, že jde o stále se rozvíjející a dynamický obor. Prochází neustálými proměnami. Právní úprava této instituce se neustále mění a upravuje. Legislativní podmínky se upravují v závislosti na situaci na trhu práce a jeho potřebách. Nelze s určitostí tvrdit, zda jsou dobré nebo špatné. Z obecného hlediska se stále objevuje snaha prosazovat takové zásady a právní normy, které by vedly k eliminaci společensky nekalých praktik. Myslím tím především snahy k omezování a potírání oblasti nelegální práce, obchodu s lidmi a různých druhů pojistných podvodů. Vzhledem ke skutečnosti, že žijeme v demokratické společnosti a na poli liberálního trhu práce, by mělo být ve státním zájmu agenturní zaměstnávání podporovat nejen legislativou, ale rovněž i systémem kontrolní a povolovací činnosti státních orgánů. Dnes už pomalu dochází k určitému vyrovnávání sil z hlediska působnosti, kompetencí a spolupráce prověřených soukromých agentur práce s lokálními úřady práce. O agenturním zaměstnávání lze bezesporu tvrdit, že je to pozitivní forma uplatňování fyzických osob na trhu práce. Jedná se o legální závislou práci, která oplývá značnou flexibilitou, a je proto hojně vyhledávána zaměstnavateli k zajištění potřebného počtu pracovníků a tím i k zajištění chodu a výroby svých firem. Tato forma zaměstnávání bývá nejčastěji využívána v dělnických profesích. Jedná se především o obory, kde dochází k častým výkyvům v zakázkové výrobě, a tudíž je potřeba, aby se počet zaměstnanců pružně měnil a střídal. Někdy je agenturní zaměstnávání považováno jako tzv. prekérní. Důvodem takového označení je nižší míra stability oproti klasickému pracovnímu poměru. Na druhou stranu je to však rychlý a efektivní způsob, jak zajistit pracovní sílu bez zdlouhavého vyřizování. Dokonce bych si troufla tvrdit, že z něj plyne výhoda i pro zaměstnance, pokud potřebují v krátké době nalézt v podstatě jakoukoliv práci, nebo při sezónních pracích, což se týká nejvíce studentů. Řečeno jinak, často se pak agenturní zaměstnávání stává předstupněm pro přiděleného zaměstnance k získání trvalé práce u uživatele.

Mezi další kardinální problém patří tzv. „pseudoagentury“. Ty často nemají ani platné povolení ke zprostředkování zaměstnanců, nejsou pojištěné a s firmami pak uzavírají smlouvy o dílo. Sice tak ušetří firmám až polovinu mzdových nákladů, ale je to nelegální proces. Podvody jsou však čím dál důmyslnější a sofistikovanější. Dnes si „pseudoagentury“ pořídí povolení k agenturnímu zaměstnávání jen jako zástěrku. Nepodnikají v souladu s ním.

Velmi často u nich nenajdeme žádné pracovní smlouvy. Vydávají agenturní zaměstnávání za jakousi dodávku za smlouvu o dílo nebo organizují ve velkém tzv. „švarcsystém“.

Osobně jsem toho názoru, že i přes mnohé problémy, s nimiž se celé odvětví agenturního zaměstnávání v České republice potýká, má již za dobu své existence vybudovanou pevnou pozici na našem trhu práce. I prostřednictvím agentur práce lze sehnat kvalitní lidské zdroje, které jsou v dnešní době nedostatkovým artiklem. A právě kvalitní pracovní lidská síla a lidské „know how“ tvoří důležitý základ nejen pro úspěšný regionální rozvoj, ale v konečném důsledku i pro úspěšné a dobré fungování státu jako celku. Institut agenturního zaměstnání tak lze považovat za relevantní alternativu personální politiky, a tedy plnohodnotný a rovnocenný druh podnikání.

Seznam použitých zdrojů:

Monografie:

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a Drápal LJUBOMÍR a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 1640. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009, s. 1250. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

JOUZA, L., ŽENŠÍKOÁ, M., SALAČOVÁ M.: Agenturní zaměstnávání. Vydání první. s. 169. Praha: ASPI, a. s. 2005. ISBN 80-7357-126-9.

KNAPP, Viktor. Teorie práva. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právní učebnice. ISBN isbn80-7179-028-1.

KOTTNAUER, A. -- JOUZA, L. -- HOCHMAN, J. Zákoník práce : komentář a předpisy souvisící (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). Praha: LINDE, 2004. ISBN 80-7201-470-6.

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

TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2011, s. 158. ISBN 978-80-7357-652-3.

Články:

JOUZA, L. Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce. Právní rádce, 2003, č. 12, s. 36. ISSN: 1213-7693.

JOUZA, L. Dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil. Právní rádce, 2004, č. 12. ISSN: 1263-8356

PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. Acta Universitatis Carolinae, Iuridica, 2004, č. 1-2/2004

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech Mzdová praxe [online]. [cit. 2016-01-08]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-kagenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců.

Mzdová praxe [online]. [cit. 2016-01-08]. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-ješte-kagenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

ŠUBRT, B. JUDr. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. 2008, 44 str. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Internetové zdroje:

PRÁVNÍ PORADNA, ODBORY-ONLINE. Závislá práce. In: *Právní ochrana zaměstnance* [online]. 2009, s. 1 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.odborny-online.cz/pravniporadna2/pravniochranazamestnance/obecneotazky/zavislaprace/725-3/zavislaprace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Portál MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu, 2017 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB006>

BĚLINA, Miroslav a Drápal LJUBOMÍR a kol.. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015, s. 1182. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

DOČKAL, J. Druhy pracovních poměrů. Flek.cz [online]. 2013, s. 1 [cit. 2017-08-20]. Dostupné z: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovni-pomer-dpp-nebo-dpc>

VLKOVÁ, Jitka. Cizinci předčili v práci načerno Čechy. Přicházejí z Ukrajiny i Vietnamu. IDnes.cz [online]. 2017 [cit. 2017-06-30]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nelegalni-prace-v-cesku-cizinci-ukrajina-vietnam-f6p-/ekonomika.aspx?c=A170117_122337_ekonomika_lve

Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. BusinessInfo.cz [online]. 2017

[cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=2>

Try&Hire. www.manpower.cz [online]. 2017 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/firmy/try-hire>

On-Site. www.manpower.cz [online]. 2017 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.manpower.cz/firmy/onsite>

Hill International. In: PETRŮ, D. Outplacement [online]. 2017 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: http://hill-praha.cz/cs_CZ/outplacement.html

Jobs.cz. Jak zvládnout assessment centre [online]. 2016 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/rady-pro-uchazece/jak-zvladnout-assessment-centre/>

Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. MPSV [online]. ČR [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

O Úřadu práce České republiky. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Příloha Metodického pokynu generálního inspektora, Státní úřad inspekce práce [online], ročník 2,2016 [cit.2017-11-13]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnich-a-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnance-uzivatele-1/>

Tomáš Machuča Mgr. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-11-17]. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2017-11-03]. © 2001 - 2016 Asociace Pracovních Agentur Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>

Agentury práce. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-07-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/

BURKOVIČ Radovan, Ing. Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2017-10-29]. © 2001 - 2016 Asociace Pracovních Agentur Dostupné z: <http://www.apa.cz/index.htm>

ČTK. Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste. Aktuálně.cz [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. ISSN Atlas.cz 1999 – 2017 © Economia, a.s. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ro/r~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/>

Tisková zpráva - Nezaměstnanost prosinec 2016. In: Úřad práce ČR [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2016.pdf

JOUZA, Ladislav JUDr. Novela zákona o zaměstnanosti [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. DOI: Česká advokátní komora. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti>

bpv BRAUN PARTNERS s.r.o. Tisková zpráva: Novela zákona o zaměstnanosti [online]. 2017 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: http://www.bpv-bp.com/download/newsalerts/novela_zakona_zamestnanost.pdf

KNOBLOCHOVÁ, Vladimíra JUDr. Novela zákona o zaměstnanosti v roce 2017. IPortál Pohoda: § Zákon a právo [online]. 2017 [cit. 2017-11-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-v-roce-2017/>

MATZNER, Jiří JUDr., Ph.D. Jaké změny přinese novela zákona o zaměstnanosti? Právní prostor [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-novela-zakona-o-zamestnanosti>

KUDRHALT SUCHÁ, Barbora Mgr. Novela zákona o zaměstnanosti – dopady na zaměstnavatele. EPRAVO.CZ [online]. [cit. 2017-11-23]. © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-dopady-na-zamestnavatele-105982.html>

Velký přehled změn v legislativě pracovnílékařských služeb s účinností od 1. listopadu 2017: Pracovnílékařské služby [online]. [cit. 2017-11-23]. DOI: © 2017 PREVENT. Dostupné z: <http://is.prevent.cz/prehled-zmen-v-pracovnelekarskych-sluzbach-s-ucinnosti-od-1-listopadu-2017>

DANDOVÁ, Eva. Změny v pracovnílékařské péči. JOSRA, BOZP Info.cz: Oborový portál pro BOZP [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/zmeny-v-pracovnelekarske-peci>

Právní předpisy:

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

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (zrušen k 1.1.2007)

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

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

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Ostatní zdroje:

ČZ a.s. Strakonice - interní databáze společnosti, 2017

Osobní rozhovor s vedoucí personálního oddělení společnosti ČZ a.s. Strakonice, 2017

Osobní rozhovor s ředitelem divize Metalurgie společnosti ČZ a.s. Strakonice, 2017

Příloha č. 1

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

uzavřená níže uvedeného dne, měsíce a roku podle § 308 a § 309 Zákoníku práce mezi těmito stranami:

příslušná agentura práce
sídlo společnosti:
IČ: _____ DIČ: _____
bankovní spojení:
zastoupená:
povolení ke zprostředkování zaměstnání: vydané Úřadem práce České republiky, Generální ředitelství pod Č.j.: _____ ze dne _____ (nabytí právní moci dne _____)
dále jen „Agentura práce“ nebo „Agentura“ na straně jedné

a

ČZ a.s.

sídlo společnosti: Sluneční náměstí č.p. 2540/5, 158 00 Praha 5
IČ: 25181432 DIČ: CZ25181432
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn.: oddíl B, vložka 9762
provozovna: Strakonice, Tovární č.p. 202, PSČ: 386 01
bankovní spojení: Komerční banka a.s., exp. Strakonice, č. ú. 404291/0100
zastoupená....., ředitelem divize Slévárna hliníku
dále jen „Uživatel“,na straně druhé

v t o m t o z n ě n í :

I.

Zaměstnanec datum a místo nar.....

st. občanství.....

bydliště

(dále jen „Zaměstnanec“)

bude na základě svého souhlasu vyjádřeného v pokynu o dočasném přidělení

Zaměstnance k Uživateli uzavřeném dne dočasně přidělen Agenturou
práce k výkonu práce k Uživateli.

II.

1. Zaměstnanec bude u Uživatele vykonávat práci slévárenský dělník

od do

2. Den nástupu

3. Místem výkonu práce jsou Strakonice.

III.

1. Zaměstnanec bude vykonávat práci **slévárenského dělníka** v tarifní třídě 3. za srovnatelnou hodinovou mzdu, viz tabulka:

základní mzda (tarif) – v úkole	podle skutečně odvedené práce
- v režii	tarif osobní třídy
prémie	Podle plnění podmiňujících a prémiových ukazatelů
osobní příplatek	hodnocení dle mzdového předpisu
fond vedoucího - zdravot	propočet podle pravidel pro výplatu
pololetní odměna	vyhodnocení dle kolektivní smlouvy
Fond vedoucího	Hodnocení dle mzdového předpis
preferenze práce v ČZ	dle kolektivní smlouvy
odměna za dlouhodobé plnění prac.úkolů	dle kolektivní smlouvy
Příplatky za	
-prostředí	2 x 4,3 Kč
-práci v odpolední směně	3 Kč ; 3,2 Kč při prav. směn.
-práci v noční směně	7 Kč; 8,5 Kč při prav. směn.
-práci v nepřetržitém provozu	- Kč
-práci v sobotu a neděli	25 %
-práci přesčas	25 %
-práci ve svátek	100 %

Srovnatelnou mzdou je mzda, která je u Uživatele poskytována srovnatelným zaměstnancům, to je zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci jako dočasně přidělený Zaměstnanec. Současně je přihlédnuto ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

2. Agentura práce a Uživatel se zavazují zajistit Zaměstnanci stejné pracovní a mzdové podmínky jako mají srovnatelní zaměstnanci. Pokud Agentura zjistí nebo jí bude sděleno, že tomu tak není, zajistí tyto podmínky i bez návrhu Zaměstnance. Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance Uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený Zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, jsou obsaženy ve vnitřních předpisech Uživatele. Agentura práce se s těmito předpisy měla možnost seznámit před uzavřením této Dohody a nadále jsou jí k dispozici na personálním odboru Uživatele v jeho provozovně nacházející se na adrese Tovární 202, Strakonice.

IV.

Dočasné přidělení může být před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, jednostranně ukončeno Uživatelem nebo Zaměstnancem, a to z následujících důvodů během doby ukončení (písm. A) či bez běhu doby ukončení (písm. B) dle níže uvedeného:

A:

1. Důvody na straně Zaměstnance:
zejména: důvody zdravotní, organizační změny na straně Uživatele, porušování povinností ze strany Uživatele.
2. Důvody na straně Uživatele:
zejména: důvody organizační, racionalizační; náhlé a neočekávané odpadnutí potřeby práce vykonávané Zaměstnancem; nekvalitní práce Zaměstnance, neplnění výkonových

norem Zaměstnancem, neuspokojivé plnění stanovených povinností – pracovních úkolů Zaměstnancem; zdravotní důvody na straně Zaměstnance.

Z důvodů uvedených v tomto článku IV. písmenu A odstavcích 1. a 2. této dohody může Zaměstnanec i Uživatel ukončit dočasné přidělení písemným prohlášením s tím, že dočasné přidělení končí **uplynutím doby patnácti kalendářních dnů** ode dne, kdy bylo prohlášení Uživatele nebo Zaměstnance o předčasném ukončení doručeno druhé straně.

B:

Důvody pro předčasné ukončení dohody o dočasném přidělení bez doby ukončení:

1. Důvody na straně Zaměstnance:
zejména: zdravotní důvody prokázané lékařským posudkem, opakované nesplňování podmínek ze strany Uživatele sjednaných v této dohodě.
2. Důvody na straně Uživatele:
zejména: závažné porušení pracovních povinností Zaměstnancem; důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru stanovené ZP; vážné zdravotní důvody na straně Zaměstnance.

Z důvodů uvedených v tomto článku IV. písmenu B odstavcích 1. a 2. této dohody může Zaměstnanec i Uživatel ukončit dočasné přidělení písemným prohlášením s tím, že dočasné přidělení končí **dnem následujícím po doručení tohoto prohlášení** Uživatele nebo Zaměstnance druhé straně.

O rozhodnutí ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby, bude ten, kdo je učinil, informovat Agenturu práce.

V.

1. Agentura práce se zavazuje, že dočasně přidělenému Zaměstnanci poskytne veškeré pracovněprávní nároky, jak vyplývají ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Ve výplatních termínech mu bude poskytovat mzdu, v případě splnění podmínek poskytne dovolenou na zotavenou po dohodě s Uživatelem, náhradu škody, která mu případně vznikne při plnění pracovních úkolů v přímé souvislosti s ním.
2. Uživatel se zavazuje, že Zaměstnanci bude poskytovat pracovní volno v případě překážek v práci na straně Uživatele i na straně Zaměstnance za podmínek stanovených v zákoníku práce a v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v platném znění. Případnou náhradu mzdy uhradí Zaměstnanci Agentura práce.

VI.

Strany této dohody dále sjednávají:

1. Uživatel uhradí Agentuře dohodnutou cenu ve výši,- Kč/Nhod.
V této ceně jsou zahrnuty:
 - srovnatelná mzda zaměstnance Uživatele na dané profesi s předpokladem požadovaného plnění výkonnostních norem, včetně 100% kvality odvedené práce,
 - všechny náklady Agentury práce spojené s dočasným přidělením Zaměstnance k Uživateli (zejména: částka, kterou je Agentura práce povinna odvést za Zaměstnance na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění; zisk Agentury práce apod.).
2. Náhradu škody, která Zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním uhradí Uživatel Agentuře práce pouze v případě, že Zaměstnanec Agentury práce neporušil žádné pracovní právní a bezpečnostní předpisy a škoda vznikla zaviněním Uživatele.

3. Úhrady dle této dohody budou provedeny bezhotovostně na čísla účtů na základě vystavené faktury. Splatnost faktury je do 14 dnů ode dne jejího doručení.

VII.

1. Tato dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma účastníky.
2. Jakékoliv její změny či doplňky mohou být provedeny pouze formou písemného dodatku, který podepíší oba účastníci dohody.
3. Dohoda je vyhotovena ve dvou vyhotoveních s platností originálu, z nichž každý účastník dohody obdrží její jedno vyhotovení.
4. Nedílnou součástí této dohody je příloha č. 1 „Povinnosti účastníků dohody“.

Ve Strakonících dne

Ve Strakonících dne

.....
ČZ a.s.
ředitel divize Slévárna hliníku

.....
příslušná agentura práce

PŘÍLOHA č. 1 Dohody o dočasném přidělení Zaměstnance ze dne **(dále jen „Dohoda“)**

„Povinnosti stran, resp. účastníků Dohody“

Strany dohody si sjednávají níže uvedené podmínky:

I.

Povinnosti Agentury práce, ke kterým se zavazuje:

14. Předložit Uživateli pokyn o dočasném přidělení Zaměstnance k Uživateli.
15. Předložit a v případě změny aktualizovat následující doklady:
 - výpis z obchodního rejstříku
 - osvědčení FÚ o registraci k dani
 - kopie povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané Úřadem práce České republiky, generální ředitelství
16. Zabezpečit, aby Zaměstnanci před přidělením k Uživateli měli náležitě ověřenou způsobilost k výkonu sjednaných prací.
17. Uzavřít pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou vůči třetí osobě, odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání a pojištění proti úpadku.
18. Poučit Zaměstnance o povinnostech dbát a dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti při práci a dodržování požárních předpisů.
19. Formou pokynu o dočasném přidělení Zaměstnance k Uživateli seznámit dočasně přidělovaného Zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami zaměstnance Uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.
20. Prokázat na základě požadavku Uživatele kvalifikační předpoklady Zaměstnance k výkonu sjednaného druhu práce, v opačném případě má Uživatel právo Zaměstnance odmítnout.
21. Uhradit vzájemným zápočtem pohledávek škody vzniklé Uživateli činností Zaměstnanců Agentury práce /po zdokonalování/.
22. Uhradit příslušné náklady na zapracování nového Zaměstnance v případě, že Agentura práce z vlastní vůle vymění tohoto Zaměstnance za jiného v době kratší než 3 měsíce.
23. Nahradit Zaměstnance podávající nekvalitní pracovní výkony jinými v případě, že Uživatel zašle takový písemný požadavek, a to do 10 dnů od doručení tohoto písemného požadavku.
24. Zajistit pracovně lékařské služby dle zákona č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů uzavřením příslušné smlouvy s poskytovatelem pracovně lékařských služeb, na kterém se Uživatel s Agenturou předem shodnou.

V areálu provozovny Uživatele na adrese Strakonice, Tovární 202 působí tyto poskytovatelé
pracovnělékařských služeb:

Institut péče o zdraví, s.r.o. , IČO 280761133 se sídlem Malenice, Na Pláni 198,387 06

MUDr. Milena Marešová, praktická lékařka pro dospělé s.r.o., IČO 02389185, se sídlem
č.p. 20, 386 01 Krty-Hradec.

Lékaři těchto poskytovatelů pracovnělékařských služeb znají pracoviště Uživatele, tudíž jsou vhodní i pro „srovnatelné zaměstnance.“ Kontaktní údaje o lékařích poskytovatelů je možné zjistit na personálním odboru Uživatele.

Agentura se zavazuje pro své zaměstnance před nástupem k Uživateli zajistit vstupní zdravotní prohlídky.

Pokud nastupují do rizikového pracoviště, bude součástí vstupní zdravotní prohlídky:

- riziko hluku – vyšetření audio
- riziko SiO₂, prach – vyšetření plic, psychická zátěž.

Agentura tedy odpovídá za to, že zaměstnanci jsou schopni pracovat v rizikovém prostředí

/hluk, znečištěné prostředí olejem/, nese i další náklady spojené se zdravotní péčí, resp. pracovně lékařskou péčí o zaměstnance.

25. Zajistit, aby zaměstnanci předkládali Uživateli při nástupu do zaměstnání 1 barevnou fotografii pro vystavení identifikační čipové karty.
26. Zajistit, aby zaměstnanci Agentury práce při skončení dočasného přidělení u Uživatele odevzdali všechny zapůjčené předměty, pomůcky, čipovou identifikační kartu, která je opravňovala ke vstupu do objektu Uživatele, k čemuž jsou povinni.

II.

Povinnosti Uživatele:

7. Uživatel bude Agentuře zasílat do 6. pracovního dne následujícího měsíce docházkovou kartu, u kategorie DJ plnění výkonových norem a podklady pro mzdy (odpracované hodiny v úkole a režii, hodinové sazby mzdových složek podle bodu III. odst. 1 Dohody o dočasném přidělení zaměstnance) dle kolektivní smlouvy a platného mzdového předpisu Uživatele pro výpočet mzdy Zaměstnance..
8. Zajistit vstupní školení BOZP a PO, popř. jiná související školení a zaznamenat je do „Záznamu o přípravě zaměstnance,,“, který obdrží každý Zaměstnanec.
9. Zabezpečit pro příslušné Zaměstnance Agentury práce vstup do areálu Uživatele prostřednictvím ČIK / čipová identifikační karta /. Pokud Zaměstnanec Agentury práce ČIK znehodnotí či ztratí nebo ji při ukončení přidělení k Uživateli nevrátí, zaplatí Agentura práce 260,-Kč za každou ČIK. Agentura práce bere na vědomí, že ČIK je výhradně určena pro Zaměstnance, na něhož je vystavena a je neprenosná na jiné osoby. V případě ztráty nebo znehodnocení je Zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit příslušnému personálnímu útvaru Uživatele.
10. Zajistit v souladu s obecně závaznými právními předpisy potřebné nářadí, stroje, zařízení pro výkon předmětných prací, osobní ochranné pomůcky s výjimkou pracovního oděvu a obuvi, šatnu pro uschování oděvů, umývárnu a pitnou vodu v prostorách pracoviště a možnost stravování v zařízení Uživatele. Zaměstnanec Agentury práce má nárok na jedno teplé jídlo denně. Náklady na toto stravování nese Agentura práce v plné výši bez dotace.
11. V případě vzniku škod, zaviněných Zaměstnancem Agentury práce např. poškozením nebo ztrátou osobních ochranných pomůcek, nástrojů, nářadí, výrobního zařízení apod. vyčíslit vzniklou škodu a vyčíslení škody zaslat Agentuře práce včetně škodového protokolu.
12. V případě pracovního úrazu Zaměstnance Agentury práce vzniklého na pracovišti Uživatele vést evidenci o pracovním úrazu a neprodleně ji předat odpovědnému zaměstnanci Agentury práce. Šetření pracovního úrazu bude provedeno preventistou BOZP Uživatele za přítomnosti zástupce Agentury práce. Škody vzniklé zaměstnancům Agentury práce v souvislosti s pracovními úrazy budou při zavinění ze strany Uživatele hrazeny dle ZP.

Ve Strakonících dne

Ve Strakonících dne

.....
ČZ a.s.
ředitel divize Slévárna hliníku

.....
příslušná agentura práce

PŘÍLOHA č. 2 Dohody o dočasném přidělení Zaměstnance ze dne
(dále jen „Dohoda“)

Stupnice mzdových tarifů - (Kč/hod):

Mzdové tarify kategorie D


1. stupeň	Kč 35,60
2. stupeň	Kč 38,50
3. stupeň	Kč 43,30
4. stupeň	Kč 48,50
5. stupeň	Kč 54,10
6. stupeň	Kč 60,90
7. stupeň	Kč 69,00

Ve Strakonících dne

Ve Strakonících dne

.....
ČZ a.s.
ředitel divize Slévárna hliníku

.....
příslušná agentura práce

 Subjekt : Útvar : divize Slévárna hliníku s.t. Pracovní zařazení / činnost :		Rizika													Druh práce z hlediska znečištění		D							
		Fyzikální			Chemická				Biologická						Prostředek	Množství - g / měsíc								
Části těla	mechanická		tepelná	záření	ae rosoly	kapaliny	prach, vlákna	dýmy, mlhy	tuhé látky	ponoření	postřikání	plyny, páry	bakterie, viry	paraziti	plísň	nebakteriální biologické antigeny	Prostředek	Množství - g / měsíc	D					
		úder, náraz	pad z výšky / do hloubky																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
lebka	A																							
sluch	B																							
zrak	C																							
dých. orgány	D																							
obličej	E																							
celá hlava	F																							
ruce	G																							
horní končetiny																								
paže (části)	H																							
chodidla	I																							
dolní končetiny																								
nohy (části)	J																							
pokožka	K																							
trup/břícho	L																							
různé																								
parenterálně	M																							
celé tělo	N																							
Zpracoval :																								
Schválil :																								
Datum :																								