

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Kot'átková

Agenturní zaměstnávání a jeho dopady na zaměstnance

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Štefan Toth

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2018-2019

BACHELOR THESIS

Petra Koťátková

Agency Employment and its Impact on Employees

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Štefan Toth

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17.02.2019

Petra Koťátková

Poděkování

Děkuji Ing. Štefanu Tothovi, vedoucímu bakalářské práce, za čas, ochotu, rady a připomínky při zpracování.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na právní postavení agenturních zaměstnanců, jakožto slabší strany, v postavení zaměstnanec, agentura práce a uživatel. Jsou zde popsány základní pojmy, kterými je agenturní zaměstnávání a agentura práce. Také bude sledován význam agenturního zaměstnávání a bude vymezena legislativa věnující se problematice agenturního zaměstnávání.

Praktická část je věnována dotazníkovému šetření u pracovníků, kteří mají zkušenost s prací přes agentury práce. Monitorována je průzkumem jejich zkušenost a také znalost svých práv v oblasti agenturního zaměstnávání. Zjištěné výsledky jsou diskutovány a vyhodnoceny.

V závěru práce jsou uvedeny poznatky autora práce s doporučením, které mohou mít vliv na lepší informovanost potenciálních uchazečů o zaměstnání přes agenturu práce a s tím spojená eliminace nekalých praktik pracovních agentur.

Klíčová slova

Agentura práce, agenturní zaměstnávání, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, dočasné přidělení zaměstnance, zákoník práce, asociace pracovních agentur.

Annotation

This bachelor thesis focuses on legal status of agency employees, considered as weaker ones, in the relationship of an employee, employment agency and a user. The thesis provides definitions of general terms, such as agency employment and employment agency. Moreover, the importance of agency employment is being traced and legislation related to agency employment is being defined.

The practical part of the work is devoted to a questionnaire survey of workers, who have experience with work mediated by employment agencies. The work monitors their experience as well as their knowledge of their rights regarding agency employment. Achieved results are being discussed and evaluated.

In the final part of this work, the findings of the author are presented together with recommendations, which may lead to better understanding and education of potential job candidates who seek for jobs through employment agencies. This is associated with elimination of unfair practices done by employment agencies.

Keywords

Agency employment, employer, employment agency, employment relations, research, unfair practices of agencies .

,

Obsah:

Úvod.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Agenturní zaměstnávání	11
1.1 Vymezení pojmu	11
1.2 Agentura práce	12
1.3 Význam a role agenturního zaměstnávání na trhu práce.....	13
1.4 Zřízení agentury práce.....	14
2 Legislativa agenturního zaměstnávání	16
2.1 Evropská právní úprava agenturního zaměstnávání.....	16
2.2 Ukotvení agenturního zaměstnávání v českém právu.....	18
3 Pracovní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání	21
3.1 Vztah uživatel a agentura práce	21
3.2 Vztah zaměstnanec a agentura práce.....	23
3.3 Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnanci	25
3.4 Odlišnosti v postavení zaměstnanců	26
3.5 Zaměstnávání cizinců.....	27
4 Dohled nad prací na agentury práce	28
4.1 Nekalé praktiky agentur práce	28
4.2 Asociace pracovních agentur	29
4.3 Asociace poskytovatelů personálních služeb	31
PRAKTICKÁ ČÁST	33
5 Analýza znalostí a zkušeností zaměstnanců s agenturami práce.....	33
5.1 Cíl výzkumu a výzkumné předpoklady.....	33
5.2 Metoda dotazníku.....	33
5.3 Organizace a respondenti výzkumu	35

5.4	Interpretace výsledků dotazování.....	36
5.5	Vyhodnocení výzkumných předpokladů.....	60
6	Diskuze a návrhy ke zlepšení	63
Závěr		66

Úvod

Agentury práce prezentují specifickou formu zaměstnávání lidí. Způsob podnikání některých firem totiž vyžaduje nárazovou potřebu zvýšení množství pracovníků. Typické je to například u některých sezónních prací, kdy firmám vzrostou v létě zakázky o mnoho procent a ony potřebují co nejdříve získat pracovníky, kteří by vykonávali práci po dobu konkrétní zakázky. Jenže po ukončení zakázky už tyto pracovníky potřebovat nebudou a nebylo by pro ně výhodné je držet v pracovním poměru po celý rok, když by pro ně neměli práci. A tehdy vyvstává smysl agentur práce, které se právě na tuto oblast na pracovním trhu zaměřují.

Pro uchazeče o zaměstnání zase někdy může být výhodnější se svěřit do rukou agentury práce, která jim zajistí určitou ochranu z pohledu zabezpečení podmínek od zaměstnavatelů a vyřízení mnohých administrativních záležitostí, které by pro ně byly jinak komplikované. Fungování agentur práce je pro český trh už nějakou dobu charakteristické a jak pracovníci, tak zaměstnavatelé jejich služeb hojně využívají. Podnikání agentur práce podléhá legislativním pravidlům, agentury práce mají pro svou činnost vymezeny konkrétní podmínky a práva.

V praxi však dochází k tomu, že zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v agenturách práce, mají často podmínky horší, eventuálně dochází díky mírné komplikaci k tomu, že se tohoto právního vztahu účastní rovnou tři strany. Navíc agenturní zaměstnávání se nejčastěji týká různých dělnických pozic, či méně kvalifikovaných prací, které souvisí s nižším vzděláním zaměstnanců, případně nižší informovaností a znalostmi z oblasti legislativy, což opět nahrává nepoctivým agenturám práce. V této práci tak bude snahou objasnit právní nároky plynoucí zaměstnancům včetně současné situace a zkušeností těchto zaměstnanců s agenturami práce.

Cílem práce bude navrhnout změny vedoucí ke zlepšení postavení a právních nároků agenturních zaměstnanců jakožto slabší strany v postavení zaměstnanec, agentura práce a uživatel. K naplnění cíle práce bude text rozdělen na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou. V teoretické části bude nejprve věnována pozornost definici základních pojmů, kterými je agenturní zaměstnávání a agentura práce. Také bude

sledován význam agenturního zaměstnávání a bude vymezena legislativa věnující se problematice agenturního zaměstnávání jak na evropské, tak i české úrovni. Dále bude v teoretické práci rozebrána oblast vztahů při agenturním zaměstnávání a poslední kapitola se zaměří na problematiku dohledu nad prací agentur práce. Poté již bude následovat část praktická, jejímž obsahem bude provedení dotazníkového šetření u pracovníků, kteří mají zkušenost s prací přes agentury práce. Průzkumem bude monitorována jejich zkušenost a také znalost svých práv v oblasti agenturního zaměstnávání. Zjištěné výsledky budou nakonec diskutovány a vyhodnoceny.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Agenturní zaměstnávání

Obsahem této kapitoly bude především vymezení základních pojmů a informací týkajících se agenturního zaměstnávání.

1.1 Vymezení pojmu

Agenturní zaměstnávání prezentuje flexibilní formu zaměstnávání, kterou řeší zákoník práce v § 307a a následujících. „Agenturní zaměstnávání je v podstatě pronájmem pracovní síly, neboť agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.“¹ Agenturní zaměstnávání prezentuje jednu z alternativních možností, které mohou využít zaměstnavatelé při řešení krátkodobého i dlouhodobého nedostatku pracovních sil. Jedná se o využívání pracovní síly zaměstnanců jiných subjektů. Zajišťuje to vyšší flexibilitu a další výhody. V České republice zprostředkovávají zaměstnání za podmínek vytyčených zákonem o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., §14) buď úřady práce nebo právnické či fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání – agentury práce.

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky eventuálně z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce se myslí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce s cílem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance po nějakou dobu uložit k výkonu práce pro uživatele pouze podle písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.²

¹ VALENTOVÁ, K. [online]. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. 2017. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika..>

² Zákon zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §14

1.2 Agentura práce

Agenturou práce je podle zákona jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu či více služeb na trhu práce v rámci povolení uděleného Ministerstvem vnitra (nabídka pracovních míst, nabídka zaměstnanců pro dočasné přidělení k práci u uživatele, jiné služby, které souvisí s hledáním práce – např. poskytování informací o zaměstnání). Zprostředkovatelem (agenturou práce) může být fyzická eventuálně právnická osoba. U fyzických osob je podmínkou bydliště na území ČR, právní způsobilost, bezúhonnost a dosažení alespoň 18 let věku (do roku 2008 byla věková hranice dodržena i dosažením 23 let věku). Zapotřebí je také vysokoškolské vzdělání a dvouletá praxe ve zprostředkování zaměstnání či absolvování středoškolského vzdělání s maturitní zkouškou, nebo vyššího středního vzdělání a prokázání odborné způsobilosti pětiletou praxí.

Agentury práce mohou poskytovat služby trojího druhu:

- zprostředkování zaměstnání – na podkladě pokynů a požadavků klienta mu agentura práce najde a dodá uchazeče o pracovní pozici. Konkrétního uchazeče si firma sama zaměstná, stane se jejím zaměstnancem. Služba se může skládat z průzkumu trhu, předvýběru, výběru, účasti na výběrových řízeních, jejich realizaci, využití databází agentury práce, školení nebo tréninky konkrétních uchazečů, záruku minimálního množství odpracovaných měsíců atd. Agentura si za odvedenou službu nechá zaplatit obvykle ve výši několika měsíčních hrubých mezd daného pracovníka. Zpravidla se pro tento typ služby používají slova jako zprostředkování, recruitment, výběr, nábor aj.
- konzultační služby z oblasti zaměstnanosti, trhu práce, práva, daní, pojistného a souvisejících oblastí – agentura práce klientovi může poradit buď v rámci výše zmíněných služeb nejvhodnější postupy či mu poskytne pouze poradenství dle specifik klientem řešených záležitostí. Cenu si za to stanovuje individuálně.
- dočasné přidělení (viz samostatná podkapitola níže).³

³ 8 PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0. s. 21 – 28.

1.3 Význam a role agenturního zaměstnávání na trhu práce

Jak již bylo uvedeno, hlavní význam agenturního zaměstnávání tkví v tom, že jde o jednu z alternativních možností zaměstnávání osob využitelnou zaměstnavateli, pokud se jim naskytne potřeba vyřešit krátkodobě nebo i dlouhodobě nedostatek pracovních sil. Význam to pro tyto firmy, ale i pro pracovníky má ten, že jim to zabezpečuje vyšší flexibilitu a další výhody.

V posledních několika letech došlo díky agenturnímu zaměstnávání k značnému nárůstu množství osob, které jsou prostřednictvím agentur zaměstnávány. Ve srovnání s průměrem EU je podíl agenturního zaměstnávání v ČR pořád nepatrný.⁴

Graf č. 1 Vývoj zaměstnanosti zprostředkované agenturami práce

rok	počet přidělených zaměstnanců celkem	z toho občanů ČR	občanů EU	EHP/Švýcarska	ostatní cizinci
2011	171787				
2012	201258	159262	37365	339	4292
2013	224801	175037	39017	553	10194
2014	266359	203378	52180	542	10259
2015	308074	232011	61995	1150	12918
2016	344536	233290	88512	357	22377

Zdroj:⁵

Agenturní zaměstnávání sebou nese mnoho výhod a tou hlavní je určitě jeho flexibilita. Pro zaměstnavatele se jedná o rychlý a účinný způsob, jak získat pracovníky, které zrovna potřebuje. Také úprava skončení dočasného přidělení zaměstnance agentury práce je pro zaměstnavatele o dost jednodušším procesem než u skončení pracovního poměru vlastního zaměstnance. Výhodný je též fakt, že zaměstnavatel sám nenese

⁴ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, s. 14.

⁵ JANÍČKO, P. [online]. Agenturní zaměstnávání a prekarizace práce. Co na to odbory? 2017. [cit. 06. 12. 2018]. Dostupný z <http://casopisargument.cz/2017/10/02/agenturni-zamestnavani-a-prekarizace-prace-co-na-to-odbory/>.

výdaje související s výběrovým řízením, ušetří za práci personálního oddělení. Všechny nezbytné dokumenty zajišťuje agentura práce. Agenturního zaměstnávání se netýká zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, a tak zaměstnanec agentury práce lze opakovaně přijímat na pracovní poměr na dobu určitou s jediným omezením, že ten samý zaměstnanec agentury práce nesmí být přidělen ke shodnému uživateli na dobu delší než 12 měsíců po sobě následujících.⁶

1.4 Zřízení agentury práce

Podmínky pro zřizování agentur práce, udělení povolení a jejich kontrolu vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 435/2004 Sb., § 14 - § 66). Základní podmínkou k provozování zprostředkovatelské činnosti je povolení udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky. Podat žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání může jakákoli fyzická nebo právnická osoba. Právnická osoba musí disponovat odpovědným zástupcem, který musí splňovat podmínky jako žadatel, který je fyzickou osobou. Aby mohla fyzická osoba dostat povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí být věku alespoň 18 let, být svéprávná, bezúhonná, mít bydliště na území České republiky a v posledních 3 letech nesmí vykonávat funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání. Také musí být odborně způsobilá, a to zákon č. 435/2004 Sb., § 60:⁷

- mít ukončené vysokoškolské vzdělání a alespoň 2 letou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání či v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno,
- nebo mít střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání či vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a alespoň 5 letou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.⁸

Pokud by byla žadatelem právnická osoba, musí disponovat odpovědným zástupcem splňujícím výše zmíněné podmínky, který s ní musí být v pracovním poměru. Pokud ale

⁶ VALENTOVÁ, K. [online]. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. 2017. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

⁷ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, s. 89-92

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., § 60 o zaměstnanosti.

odpovědný zástupce je statutárním orgánem či členem statutárního orgánu této právnické osoby, nemusí s ní v pracovním poměru být. Také musí i tato právnická osoba být bezúhonná, tedy nesmí být pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin eventuálně pro trestný čin proti majetku.⁹

V žádosti o povolení je třeba uvést:

- identifikační údaje žadatele;
- předmět a místo podnikání;
- formu zprostředkování, pro kterou se žádá o povolení, tedy jestli je v plánu jen zprostředkovatelská či poradenská činnost, nebo jestli bude provozováno agenturní zaměstnávání;
- druhy prací, na které se žádá o povolení k jejich zprostředkování;
- identifikační údaje odpovědného zástupce, u právnické osoby (k žádosti se připojí prohlášení o souhlasu se svým ustavením do funkce);
- jako přílohu žádosti je třeba zmínit adresu svých pracovišť, kde bude k zprostředkování docházet a doklad o odborné způsobilosti (buď odpovědného zástupce, či rovnou žádající fyzické osoby).¹⁰

Nově po novelizaci zákona musí při povolování založení agentury práce současně po splnění všech výše uvedených podmínek složit zájemce kauci ve výši 500 000 Kč, která bude uschována po dobu platnosti povolení. Pokud dojde k zániku povolení, složená částka se stane přeplatkem, který je dle daňového řádu do 60 dnů vrácen. Kauce platí rovněž pro povolení vydaná před započítáním platnosti novely zákona o zaměstnanosti, či těch povolení, o které bylo před začátkem její účinnosti požádáno. Agentury s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, mají povinnost do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely zaplatit tuto kauci. Pokud to do této lhůty nestihnou, jejich povolení zaniká.

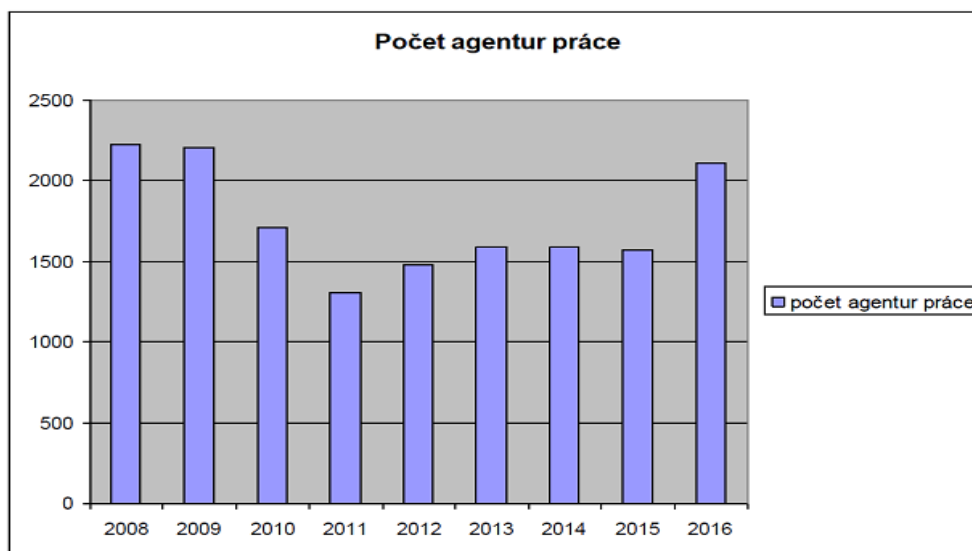
Ve vztahu k výše uvedenému je možné zde zmínit vývoj počtu agentur práce. V níže uvedeném Grafu 1 si je možné všimnout, že po roce 2009 počty agentur práce významně klesly, což zřejmě souviselo s probíhající ekonomickou krizí a až v roce

⁹ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0. s. 54/

¹⁰ ŠATYLOV, M. [online]. Nové podmínky u získání povolení pro agentury práce. 2018. [cit. 04. 12. 2018]. Dostupný z <https://www.iurium.cz/2018/02/09/nove-podminky-u-ziskani-povoleni-agentury-prace/>

2016 došlo k výraznému nárůstu jejich počtu. Ovšem s novelizací zákona, který přinesl nutnost zaplacení kauce, se počty agentur práce zase snížily. V roce 2017 (není na Grafu 1) mělo povolení k činnosti sice 1370 agentur práce, ovšem další podmínku, zaplatit kauci, splnilo pouhých 807 agentur práce.¹¹

Graf č. 2 Vývoj počtu evidovaných agentur práce u nás



Zdroj:¹²

2 Legislativa agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání pochopitelně podléhá určité legislativní regulaci, která si prošla vývojem, i v návaznosti na evropskou legislativu, jak ukážou dále uvedené podkapitoly.

2.1 Evropská právní úprava agenturního zaměstnávání

Díky tomu, že k datu 1. 5. 2004 přistoupila Česká republika ke státům patřícím do Evropské Unie, vyplynuly ji z toho jisté legislativní závazky. Přistoupením České republiky k Evropské unii se staly evropské legislativní normy pro ČR závazné.

¹¹ ČT24. [online]. Půlmilionová kauce zmenšila počet legálních agentur práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. 2017. [cit. 06. 12. 2018]. Dostupný z <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmilionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>.

¹² JANÍČKO, P. [online]. Agenturní zaměstnávání a prekarizace práce. Co na to odbory? 2017. [cit. 06. 12. 2018]. Dostupný z <http://casopisargument.cz/2017/10/02/agenturni-zamestnavani-a-prekarizace-prace-co-na-to-odbory/>.

Přímý vliv je možné sledovat u Směrnice Evropského parlamentu a rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Směrnice 91/383/EHS a za hlavní je možné pokládat zajištění Směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Zprostředkovaný vliv je možné vnímat např. u Směrnice Rady 2000/43/ES a Směrnice Rady 2000/78/ES, která zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci zaměstnanců. Členské země Evropské unie se navíc musí při využívání agenturního zaměstnávání řídit Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, prezentuje harmonizovanou oblast ochrany zaměstnanců agentur práce v Evropské unii. Česká republika patří mezi státy, v nichž byla již před přijetím směrnice agenturního zaměstnávání národní úprava zkoordinována s komplexnějšími požadavky Úmluvy MOP č. 181. Implementace směrnice tak přinesla pouze dílčí změny.¹³

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání má dva základní cíle:

- zabezpečit ochranu agenturních zaměstnanců a zvýšit kvalitu agenturní práce,
- podpořit celkově agenturní zaměstnávání.¹⁴

Uvedená směrnice klade důraz na zjevné rozdíly, které panují skrze Evropskou unii, co se týče využívání agenturního zaměstnávání a právního postavení a pracovních podmínek zaměstnanců agentur práce.¹⁵ Směrnice se zabývá ochranou zaměstnanců, na podkladě rovnosti mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci a zákazu diskriminace. Směrnice dále vytyčuje základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnání jako podmínky určené národní legislativou, kolektivními smlouvami a dalšími závaznými dokumenty. Především se to týká pracovní doby, přestávek v práci, odpočinku, noční práce, přesčasů, placené dovolené, státních svátků a mzdových podmínek. Směrnice navíc agenturním zaměstnancům zajišťuje rovný přístup k dalším benefitům, které zaměstnavatel svým kmenovým zaměstnancům poskytuje.¹⁶

¹³ SAMEK, V.; HORECKÝ, J. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie. Praha: ČMKOS. 2015. ISBN 978-80-86846-59-0, s. 5.

¹⁴ PICHRT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, op. cit. s. 11.

¹⁵ Úřední věstník EU. [online]. Směrnice agenturních-zamestnancich-55353.html Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnání. 2008 [cit. 13. 11. 2018].

¹⁶ ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I. [online]. Směrnice o agenturních zaměstnancích. 2008. [cit. 04. 12. 2018]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/smer-nice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>

Z pohledu ochrany zaměstnanců hrají význam hlavně články 11 a 12 úmluvy, podle nichž má členský stát povinnost v souladu s národními legislativními předpisy a praxí rozdělit danou odpovědnost soukromých agentur práce, poskytujících zmíněné služby, a uživatelských podniků (uživatelů) a akceptovat daná opatření, aby zabezpečil odpovídající ochranu agenturních zaměstnanců, pakliže se jedná o:

- svobodu sdružování;
- kolektivní vyjednávání;
- minimální mzdy;
- pracovní dobu a další pracovní podmínky;
- dávky vycházející ze zákonných systémů sociálního zabezpečení;
- ochranu zdraví a bezpečnost při práci;
- náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání;
- náhradu týkající se platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků;
- ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství.¹⁷

2.2 Ukotvení agenturního zaměstnávání v českém právu

Za podstatný problém české legislativní úpravy politiky zaměstnanosti bylo až do 30. 9. 2004 (před účinností současného zákona o zaměstnanosti), že nedovolovala pronájem pracovní síly. K plné legalizaci agenturního zaměstnávání došlo v České republice až 1. 10. 2004 novým zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a doprovodnou novelou tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která prováděla zákon č. 436/2004 Sb. se stejným datem účinnosti. Předtím využívaly agentury práce institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě (podle § 38 odst. dřívějšího ZP a § 2 tehdejšího Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., jímž se provádí zákoník práce – obě tato ustanovení byla navíc výše uvedenou novelou ZP zrušena. Před účinností aktuálního zákona o zaměstnanosti existovalo v této oblasti právní vakuum, jelikož zákon se nezabýval udělováním licencí státu k pronajímání pracovní síly.¹⁸

Díky neexistenci legislativní úpravy byl tehdy značně deformován trh pronajímání pracovní síly. Vzhledem k tomu, že ani agentury práce neměly možnost zcela legálně

¹⁷ SAMEK, V.; HORECKÝ, J. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie. Praha: ČMKOS. 2015. ISBN 978-80-86846-59-0, s. 5

¹⁸ MPSV. Věc: Rozbor problémů agenturního zaměstnávání. 2008. Č. j. 2008/6156–411, s. 3

tyto aktivity provozovat, volily některé firmy podobu hospodářské kooperace, ve které dodávaly druhému podnikateli své zaměstnance, ovšem smlouva byla postavena ne jako dodávka pracovní síly, spíše jako dodávka prací, služeb nebo dalších výkonů. Přesto však využívané právní předpisy, nacházející se v zákoníku práce a prováděcím nařízení vlády k němu nebyly pro tyto případy dostatečné (uvedené nástroje byly dříve vytyčeny pro jiné záměry – pro spolupráci mezi firmami) a realita tak byla často postavena mimo zákon. Stát byl ale k těmto shovívavý, neboť takto zaměstnané osoby měly uzavřeny pracovněprávní vztah a byly tak pod záštitou zákoníku práce. Trvaly ale rozporuplné poměry, kdy ČR, která se snažila o zformování maximálně liberálního tržního klimatu, právně nezakotvila běžný prostředek trhu práce světové kapitalistické ekonomiky, kterým pronájem pracovní síly je. Česká republika tak v této záležitosti významně pokulhávala za jinými evropskými státy, zejména členy EU-15.¹⁹

Aktuálně se tedy legislativa agenturního zaměstnávání v České republice řídí zejména těmito dvěma zákony: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Agenturní zaměstnávání je řešeno v rámci § 2 odst. 5 a § 308–309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a v § 58–66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů se řeší získání povolení k agenturní činnosti. Zákon č. 435/2004 Sb. je důležitý především díky tomu, že do české legislativy zanesl právní institut využívající volnou pracovní sílu pro krátkodobou potřebu neboli agenturní zaměstnávání. Do té doby tomu tak nebylo, jak bylo již výše zmíněno.²⁰

Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání jsou zaměstnanec, agentura práce, která je jeho zaměstnavatelem, a uživatel, který má zájem o pracovní sílu a najímá si zaměstnance agentury práce. Hlavní podmínku agenturního zaměstnávání prezentuje povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Specifikem agenturního zaměstnávání je to, že uživatel a zaměstnanec, který pro uživatele provádí práce, navzájem neuzavírají žádnou smlouvu. Pakliže dojde k tomu, že má dočasně přidělený zaměstnanec horší pracovní a mzdové podmínky, agentura práce mu musí zabezpečit rovné zacházení.

¹⁹ ŠUBRT, B. 2008. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. 1. část. Práce a mzda. č. 4, s. 46-47

²⁰ 71 PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, s. 89-92.

Současně má dočasně přidělený zaměstnanec legislativní nárok se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu tím vznikla.²¹

²¹ VALENTOVÁ, K. [online]. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. 2017. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>.

3 Pracovní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti umožňují, aby jistý subjekt (agentura práce) zprostředkoval pro uživatele práce pracovní sílu pracovníka prostřednictvím jeho zaměstnání. Tímto dochází ke vzniku tzv. trojstranného vztahu typického pro agenturní zaměstnávání.²² Vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní a upravují je smlouvy nebo dohody. Oproti tomu, mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce není uzavřena žádná smlouva ani dohoda. V tomto vztahu jsou právní poměry ovšem stanoveny zákonem a smluvními dokumenty, které mezi sebou uzavřela agentura práce a uživatel a agentura práce a pracovník. Jedná se tak sice o vztah bezsmluvní, ovšem ze smluv odvozený.

3.1 Vztah uživatel a agentura práce

Mezi uživatelem práce a agenturou práce vzniká na podkladě uzavřené dohody o dočasném přidělení agenturou práce obchodněprávní vztah.²³ Šubrt však uvádí, že právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem je hybridní povahy, ale ve smyslu § 325 zákoníku práce je rovněž pracovněprávním vztahem, jelikož závazky v pracovněprávních vztazích vznikají hlavně ze smluv, řešených zákoníkem práce. Pakliže by agentura práce pro uživatele obstarávala pouze jednoho svého zaměstnance, byla by zřejmě v dohodě o jeho dočasném přidělení domluvena i cena. Jednalo by se tak o právní úkon hybridní povahy – pracovněprávní i obchodněprávní. Pokud ovšem agentura pro uživatele zajišťuje přidělení svých zaměstnanců pravidelně, bude mezi oběma spíše dohodnut rámcový obchodní kontrakt, ve kterém budou navíc dohodnuty cenové podmínky.²⁴

Vztah uživatele a agentury práce musí být pro dočasné přidělení zaměstnance podložen dohodou agentury práce s uživatelem, a to písemně. Dohoda agentury práce

²² HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; MORÁVEK, J. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. Praha: ANAG, 2012. 1007 s. ISBN 9788072637270, s. 590.

²³ Tamtéž s. 591

²⁴ ŠUBRT, B. 2007. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze, s. 26 .

s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat zákon č. 262/2006 Sb., § 308:²⁵

- jméno, eventuálně jména, příjmení, či rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného pracovníka,
- typ práce, kterou bude dočasně přidělený pracovník provádět, včetně nároků na odbornou, či zdravotní způsobilost potřebnou pro konkrétní typ práce,
- vymezení doby, během níž bude dočasně přidělený pracovník provádět práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného pracovníka k výkonu práce u uživatele,
- údaje o pracovních a mzdových či platových okolnostech zaměstnance uživatele, který provádí či by prováděl shodnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s ohledem na kvalifikaci a délku odborné praxe,
- okolnosti případného ukončení dočasného přidělení zaměstnancem či uživatelem před uplynutím doby, na kterou bylo dohodnuto, nelze ale dohodnout podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení, než uplyne doba, na kterou bylo domluveno jen ve prospěch uživatele,
- číslo a datum vydání rozhodnutí, díky němuž má agentura práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.²⁶

Nově se v zákoníku práce objevuje § 307b, podle něhož mají agentura práce a uživatel povinnost zabezpečit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u kterého je zároveň zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo prováděl a provádí v tom samém měsíci práci podle dočasného přidělení jinou agenturou práce. Pakliže by uživatel toto porušil, může dostat od inspekce práce pokutu.²⁷

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance má individuální povahu. Každá taková dohoda se týká pouze jednoho pracovníka. To zajisté přináší jistou administrativní zátěž. Nelze ovšem vyloučit, že jednou takovou dohodou bude dohodnuto dočasné

²⁵ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 1207

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., 9 § 308 odst. 2, zákoník práce.

²⁷ PICHRRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0. s. 89

přidělení několika zaměstnanců, a to zásadně se shodným pracovním zařazením (typem práce a místem výkonu práce), na stejnou dobu dočasného přidělení a se stejným dnem nástupu do zaměstnání. Všichni takoví pracovníci by museli být v dohodě jmenovitě zmíněni. Vlastně by poté ale šlo o množinu více jednotlivých dohod. Bylo by rovněž přípustné, aby byly uzavírány konkrétní dohody o dočasném přidělení zvlášť na každého pracovníka s tím, že jejich součástí (přílohou) budou společné podmínky k výkonu práce. Praxe sama zvládne také administrativní záležitosti, například využití elektronického podpisu agenturami práce a uživateli, aby nebylo zapotřebí uzavírat každou jednotlivou dohodu za osobního setkávání všech zástupců smluvních stran.²⁸

3.2 Vztah zaměstnanec a agentura práce

Mezi zaměstnancem a agenturou práce vzniká na podkladě uzavření pracovní smlouvy či dohody o provedení práce pracovníprávní vztah. Agentura se stává pracovníkovým zaměstnavatelem.²⁹ Specifiky těchto smluvních dokumentů je písemný závazek agentury práce zabezpečit pracovníkovi dočasný výkon práce dle uvedené pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti u jiné právnické či fyzické osoby (uživatele), dále pak písemný závazek pracovníka provádět tuto práci na základě pokynů uživatele, a to v rámci dohody o dočasném přidělení, podepsané mezi agenturou práce a uživatelem. Pakliže by pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti takové ujednání nezahrnovala, neplatná by sice nebyla, ovšem zaměstnanci by neměli povinnost provádět práci u uživatele (práci by mu tak musela přidělovat přímo agentura práce, pakliže by to dělat nemohla, jednalo by se o překážku v práci na její straně – viz § 208 zákoníku práce).³⁰

Neščáková a Marelová doporučují mezi zaměstnancem a agenturou uzavřít rámcovou dohodu (pakliže nejde o jednorázové přidělení). V takové rámcové dohodě je vhodné si vymezit obecné podmínky vzájemné spolupráce a k uvedené dohodě doplnit individualizované dohody ve vztahu ke konkrétním přidělovaným pracovníkům. V rámcové dohodě je také dobré si vytyčit např. záležitosti náhrady škody, která

²⁸ ŠUBRT, B. 2007. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze, s. 27.

²⁹ HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; MORÁVEK, J. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. Praha: ANAG, 2012. 1007 s. ISBN 9788072637270, s. 590.

³⁰ ŠUBRT, B. 2007. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze, s. 25.

je v zákoně řešena jen z pohledu práva zaměstnance vůči agentuře na náhradu škody, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů, či v přímé souvislosti s ním u uživatele. Odpovědnost zaměstnance k uživateli za škodu, jenž mu při výkonu práce či v přímé souvislosti s ním zapříčinil, nevzniká, jelikož mezi ním a uživatelem neexistuje smluvní vztah. Náhradu škody zapříčiněnou pracovníkem si může domluvit s agenturou práce ve smlouvě podle obchodního zákoníku.³¹

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci agentury práce obvykle podepisují na dobu určitou. Za tím účelem je stanoveno, že se omezení sjednaná pro dohodnutí pracovních poměrů na dobu určitou na agenturní zaměstnance nevztahují. Agentury práce tím pádem mohou s takovými pracovníky uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez jakýchkoliv omezení, tedy i opakovaně. Je současně ovšem nezbytné připustit, že doba trvání takového pracovního poměru může být stanovena jak určitým časovým úsekem, tak může být domluvena rovněž na dobu dočasného přidělení zaměstnance k jistému uživateli, aniž by tato doba byla přesně časově vytyčena. Pracovní poměr by tak končil právní skutečností, která v budoucnu nastane, i když aktéři pracovního poměru nemají dopředu jisté, kdy se tak stane. Doba trvání pracovního poměru se tak může vztahovat na konkrétní dohodu o dočasném přidělení pracovníka, sjednanou mezi agenturou práce a uživatelem (dohoda v pracovní smlouvě například může znít tak, že se pracovní poměr domlouvá na dobu dočasného přidělení k výkonu práce do podniku XY podle dohody o dočasném přidělení ze dne).³²

Šubrt dále doplňuje, že výše uvedené je nezbytné připustit z důvodu, že agentury práce samy nemají možnost takové pracovníky zaměstnávat k plnění svých úkolů. Jsou tak vázány jen na poptávku od klientů – uživatelů. Pakliže by například byl pracovní poměr domluven na dobu neurčitou či na dobu určitou, vytyčenou daným časovým údajem (např. na dobu 3 měsíců) a pracovník či uživatel by využili možnosti jednostranně ukončit dočasné přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dohodnuto, musela by agentura takovému pracovníkovi ihned přidělit jinou práci, případně by došlo k vytvoření překážky v práci na její straně – zaměstnanci by pak musela náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Prezentovaný způsob stanovení doby trvání pracovního poměru je tudíž v souladu s dobrými mravy. Agenturní zaměstnání tak svým

³¹ NEŠČÁKOVÁ, L.; MARELOVÁ, L. Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 9788024788012, s. 106.

³² ŠUBRT, B. 2007. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze, s. 26.

charakterem představuje atypický a tzv. choulostivý pracovní vztah, ve kterém si pracovník určitě uvědomuje, že jeho pracovněprávní jistoty jsou ohraničenější, než u standardního pracovního poměru, který by uzavřeli přímo se zaměstnavatelem, u kterého práci uskutečňují.³³

3.3 Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnanci

Dočasné přidělení prezentuje způsob výkonu práce přes agenturu práce. Dochází k němu na podkladě písemného pokynu, v němž musí být hlavně:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasného přidělení,
- vymezení vedoucího zaměstnance uživatele s oprávněním přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- okolnosti jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení,
- informaci o pracovních a mzdových či platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.³⁴

Při dočasném přidělení agentura práce klientovi na základě jeho pokynů a požadavků vybere a dodá uchazeče o klientovu pracovní pozici. Zvolného uchazeče agentura práce zaměstná se vším, co k tomu patří a klientovi jej zapůjčí na domluvenou dobu. Takový zaměstnanec není klientovým zaměstnancem, je dočasně přiděleným zaměstnancem. Agentura práce v tomto případě zabezpečuje komplexní administrativu, všechnu mzdovou agendu a jedinou klientovou starostí jako uživatele je kontrola kvality práce pracovníků a potvrzování provedené práce. Každý měsíc agentura práce klientovi zašle fakturu, kterou si může zaúčtovat do rozpočtu konkrétního oddělení, které službu využívá. Služba se může skládat z průzkumu trhu, předvýběru, výběru, účasti na výběrových řízeních, jejich realizaci, použití databází agentury práce, školení nebo tréninků daných uchazečů, zaručování minimálního počtu odpracovaných měsíců atd. Agentura si za odvedenou službu zpravidla nechá zaplatit hodinovou cenu za odpracovanou dobu dočasně přidělených zaměstnanců. Obvykle

³³ ŠUBRT, B. 2007. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze, s. 26.

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., § 309

se pro tento typ služby požívají termíny jako dočasné přidělení, brigádníci, outsourcing, try & hire atp.³⁵

K ukončení dočasného přidělení dochází uplynutím doby, na kterou bylo dohodnuto. Před uplynutím této doby je možné jej ukončit dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, eventuálně jednostranným prohlášením uživatele či dočasně přiděleného zaměstnance podle toho, jak bylo domluveno v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Dále u dočasného přidělení platí, že pokud agentura práce dočasně přiděluje pracovníka k výkonu práce u uživatele, zaplatila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé spojitosti s ním u uživatele, má nárok na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pakliže nedojde k jiné dohodě s uživatelem.³⁶

3.4 Odlišnosti v postavení zaměstnanců

Specifikem agenturního zaměstnávání je povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance³⁷ uživatele. Pakliže má dočasně přidělený zaměstnanec pracovní a mzdové podmínky horší, agentura práce mu musí zabezpečit stejné zacházení. Současně má dočasně přidělený zaměstnanec nárok domáhat se u agentury práce uspokojení práv, která mu tím vznikla.³⁸

Pracovní podmínky nejsou pracovněprávními předpisy vytyčeny a je možné je vykládat dvěma způsoby. V užším smyslu se jedná o podmínky, které náleží na podkladě pracovněprávních předpisů, tedy na základě zákoníku práce, eventuálně podmínky dohody v kolektivní smlouvě či určené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. V širším ohledu se jedná o veškeré podmínky práce, tudíž i podmínky mimopracovní (sociální), které se vytváří pracovníkům zaměstnavatelem. Obecně se tak nejedná pouze o plnění, která jsou poskytována pracovněprávními předpisy, nýbrž také o plnění vycházející z občanskoprávních předpisů, kterými jsou například příspěvky na penzijní připojištění

³⁵ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80- 7400-481-0. s. 138

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., § 309.

³⁷ Srovnatelným zaměstnancem je takový, který provádí či by vykonával (v případě, že by práci prováděli vlastní zaměstnanci uživatele) shodnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s ohledem ke kvalifikaci a délce odborné praxe (§ 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce).

³⁸ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80- 7400-481-0. s. 137 - 138

a životní pojištění, příspěvky na rekreace či jiné benefity. Stále však nepanuje shoda ohledně toho, jestli je nezbytné agenturním zaměstnancům přiznávat rovné pracovní podmínky v užším nebo širším smyslu. Podle Valentové je nezbytné přiznat agenturním zaměstnancům například delší dovolenou, kterou uživatel poskytuje svým zaměstnancům. Problémy se týkají například tzv. závodního stravování – pakliže je zaměstnancům poskytován daňově uznatelný příspěvek z nákladů, měli by jej dostat i agenturní zaměstnanci.³⁹

Specifikem agenturního zaměstnávání je skutečnost, že uživatel a zaměstnanec, který pro uživatele vykonává práci, spolu neuzavírají žádnou smlouvu. Rovněž pro agenturní zaměstnávání platí, že zákoník práce neumožňuje provádět agenturní zaměstnávání prostřednictvím podpisu dohody o provedení práce. Pro zaměstnance může vyšší míra flexibility, kterou agenturní zaměstnávání představuje, prezentovat vyšší riziko, jelikož ochrana je na rozdíl od pracovníků v klasickém pracovním poměru menší.⁴⁰

3.5 Zaměstnávání cizinců

Od data 29. 7. 2017 došlo k odstranění zákazu dočasného přidělování agenturami práce k uživateli u cizinců s pracovním oprávněním. Aktuálně tak mohou být agenturami práce zaměstnávání pro dočasné přidělení k výkonu práce u uživatele:

- občané EU a jejich rodinní příslušníci,
- cizinci s volným přístupem na trh práce,
- držitelé povolení k zaměstnání (a oprávnění k pobytu), držitelé zaměstnanecké karty, modré karty eventuálně karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.⁴¹

Ovšem týká se to jen těch druhů prací, které vymezuje příslušné Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. ze dne 5. března 2009, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (např. slévači, svářeči a příbuzní pracovníci; nástrojaři; mechanici a opraváři strojů a zařízení

³⁹ VALENTOVÁ, K. [online]. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. 2017. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

⁴⁰ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80- 7400-481-0. s. 89 - 92

⁴¹ MPSV. [online]. Agenturní zaměstnávání cizinců. 2018. [cit. 05. 12. 2018]. Dostupný z https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu

(kromě elektrických); montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení; výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci aj.⁴²

Agentura práce, která má zájem prostřednictvím dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zaměstnávat cizince, který pro výkon zaměstnání na území ČR musí disponovat zaměstnaneckou kartou, modrou kartou, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance či povolením k zaměstnání (současně s platným pobytovým oprávněním) je zaměstnavatelem a jako zaměstnavatel musí volné pracovní místo nahlásit dané krajské pobočce ÚP ČR a navíc podat k nahlédnutí smlouvu uživatelem, k němuž bude cizinec dočasně přidělen.⁴³

4 Dohled nad prací na agentury práce

Vzhledem k tomu, že s provozováním agentur práce souvisí určitá rizika pro zaměstnance, tak je na tomto místě vhodné zde zmínit subjekty zajišťující ochranu jak zaměstnancům, tak i uživatelům služby.

4.1 Nekalé praktiky agentur práce

Doskočilová uvádí, že zhruba desetinu agentur práce u nás tvoří tzv. šedé agentury. Ty při zaměstnávání na dočasné přidělení využívají legislativních mezer a okrádají klienty stát. Kupříkladu nevyplácejí bonusy a benefity, zaměstnance nutí platit si pracovní pomůcky aj. Jedná se hlavně o pracovníky ve výrobních firmách, logistických centrech a skladech.⁴⁴ Hovorková uvádí, že praxí je také nedodržování srovnatelných pracovních podmínek u agenturních a kmenových zaměstnanců firmy na shodné pozici.⁴⁵

K velmi častým praktikám šedých agentur práce patří i to, že zaměstnancům přiznají pouze minimální mzdu a zbytek jim vyplácí jako cestovní náhrady, z nichž se neplatí odvody, a tak na daních krátí stát. To se hodí hlavně zaměstnavatelům, kteří na odvodech potřebují ušetřit. Z krátkodobého pohledu taková situace může vyhovovat

⁴² Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. Příloha

⁴³ MPSV. [online]. Agenturní zaměstnávání cizinců. 2018. [cit. 05. 12. 2018]. Dostupný z https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu.

⁴⁴ DOSKOČILOVÁ, V. [online]. Jaké nekalé praktiky zkoušejí personální agentury? 2018. [cit. 30. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.mesec.cz/aktuality/jake-nekale-praktiky-zkouseji-personalni-agentury/>.

⁴⁵ HOVORKOVÁ, K. [online]. Podvody personálních agentur. Strhávají si i polovinu mzdy zaměstnance. 2015. [cit. 30. 11. 2018]. Dostupný z https://finance.idnes.cz/nekale-praktiky-personalnich-agentur-d8q-/podnikani.aspx?c=A150121_130128_podnikani_kho

i pracovníkům, jelikož se z jejich mezd odvádí daň hodně nízká či dokonce žádná. Jenže v budoucnu to pro ně znamená nižší důchod a menší dávky počítané ze mzdy, tzn. náhrada mzdy, nemocenská, mateřská dovolená, dávky v nezaměstnanosti apod. Pracovníci mnohdy ani netuší, jak by měla situace správně vypadat. Například neví, že si pracovní agentura ze zákona nesmí strhávat žádnou provizi, poplatků či bonus ze mzdy. Podobně pak ani neví, že agentura nemá právo je přesunout na druhý konec republiky, pakliže to neudělá na základě oboustranné dohody.⁴⁶

Díky takovému chování některých rádoby agentur práce pak ve svém důsledku kazí pověst všem, tedy i těm, které legislativní podmínky dodržují. To může mít následně negativní vliv také na zaměstnanost v celém regionu. Důvěra lidí v agentury práce se díky podvodným agenturám práce snižuje a stát současně přichází o stovky milionů korun na daních. Pokud agentury práce nezajišťují srovnatelné podmínky, diskriminují nebo praktikují nerovné zacházení, hrozí jim pokuty do jednoho milionu korun. Při nedodržení předpisů ohledně pracovněprávních dokumentů (machinace se smlouvami či porušení náležitostí pracovní smlouvy), překročení objemu hodin u dohody o pracovní činnosti, mohou dostat agentury práce pokuty do dvou milionů korun. Za nelegální zaměstnávání, například cizinců bez povolení nebo pracovníka bez pracovní smlouvy hrozí pokuta až deset milionů korun.⁴⁷

4.2 Asociace pracovních agentur

Jedním ze způsobů kontroly práce agentur práce je jejich členství v Asociaci pracovních agentur – APA. Asociace Pracovních Agentur vznikla v roce 2001 a prezentuje neziskovou nepolitickou profesní organizaci sdružující agentury práce. Aby se mohla stát agentura práce členem v APA musí disponovat povolením GŘ ÚP ČR ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování Stanov APA. Členové APA se nachází po celém území ČR. Každým rokem obslouží APA alespoň 40 000 uchazečů o zaměstnání a zaměstnají minimálně 23 000 pracovníků jako dočasně přidělené agenturní zaměstnance. Zaměstnání přímo u firmy zajisté kolem

⁴⁶ DOSKOČILOVÁ, V. [online]. Jaké nekalé praktiky zkoušejí personální agentury? 2018. [cit. 30. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.mesec.cz/aktuality/jake-nekale-praktiky-zkouseji-personalni-agentury/>.

⁴⁷ HOVORKOVÁ, K. [online]. Podvody personálních agentur. Strhávají si i polovinu mzdy zaměstnance. 2015. [cit. 30. 11. 2018]. Dostupný z https://finance.idnes.cz/nekale-praktiky-personalnich-agentur-d8q-/podnikani.aspx?c=A150121_130128_podnikani_kho

3 000 osob a každým dnem zaměstnají zhruba 5 000 přepočtených zaměstnanců (zaměstnanec na trvalý pracovní poměr s 8 hodinovou pracovní dobou).⁴⁸

Hlavní snahou APA je podpora „vyčištění“ trhu se záměrem zabránit dalším aktivitám pseudoagenturám, které umožňují výkon nelegální práce, zastřené agenturní zaměstnávání a švarcsystém.⁴⁹ Z toho důvodu se APA snaží o 4 systémová opatření ke zlepšení agenturního zaměstnávání:⁵⁰

- eliminace diskriminace agenturních zaměstnanců povolením Dohod o provedení práce (DPP) u krátkodobého dočasného přidělování – pouze tak by měl být agenturní zaměstnanec na krátkou dobu maximálně 300 hodin ročně postaven finančně na shodnou úroveň pseudoagenturnímu zaměstnanci s DPP při zastřeném agenturním zaměstnávání (kdy podniky uzavírají s pseudoagenturou smlouvu o dílo a ona poté se zaměstnanci DPP). Podniky by tak neměly mít ekonomický důvod používat pseudoagentury a současný nelegální trh by se dostal pod kontrolu.
- online hlášení nástupů zaměstnanců přes internet na ČSSZ – kdo by nebyl před nástupem do zaměstnání nahlášen, považoval by se za nelegálního pracovníka. Toto funguje na Slovensku. Mělo by tak dojít k odstranění nelegálních zaměstnanců bez smluv a jejich dnešní “zaměstnavatele” z trhu. Kontroly pracovišť inspektory by byly rychlé a jasné.
- Spoluzodpovědnost podniku za objednávání legálních agentur práce – objedávající firma by měla rozhodovat o volbě, sepsání smlouvy, porovnatelných podmínkách práce a odměny agenturních zaměstnanců. Ovšem v současnosti bez jakékoliv zodpovědnosti a postihu nakupuje levnější nelegální práci od pseudoagentur, čímž podporuje nelegální trh.
- Vyšší šance najít práci sdílením databázi ÚP a agentur práce při zprostředkování zaměstnání – k anonymizovaným datům o povoláních, vědomostech a dovednostech uchazečů o práci by měl být přístup online přes internet legální agentury práce. Nebylo by k tomu zapotřebí obcházení úřadů ani agentur, obíhala by jen data.

⁴⁸ APA [online]. Asociace pracovních agentur [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <http://www.apa.cz/index.htm>.

⁴⁹ Tisková zpráva APA: Černý pátek pro agenturní zaměstnávání – MPSV, odboráři, nadnárodní agentury a otrokářské mafie zvítězily, prezident podepsal kontroverzní novelu Z8kona o zaměstnanosti a Zákoníku práce. APA.cz [online]. Asociace pracovních agentur, publikováno 23. 6. 2017 [cit. 25. 6. 2018].

⁵⁰ Přípomínky Asociace pracovních agentur k návrhu novel zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, Položky 9. APA.cz [online]. Asociace pracovních agentur, publikováno 9. 6. 2015 [cit. 5. 6. 2018].

Agentury práce jsou totiž v současné době 20x úspěšnější při umísťování uchazečů o práci, než státní Úřady práce. Tak by mohlo dojít ke snížení množství nezaměstnaných jejich rychlejším přístupem k zaměstnání a zároveň by se trh zprostředkování dostal pod větší online kontrolu státu.⁵¹

Pokud se chce agentura práce stát členem APA, musí dodat do APA:

- Krátký popis, čím se zabývá, její web, kdo se stará o vedení agentury, kdo bude za agenturu vystupovat v APA včetně kontaktů, ideálně mobilní telefony a emaily.
- Počet poboček agentury práce a lokality působnosti.
- Rozdělení činnosti agentury práce procentuálně (např. 65 % přidělení, 25 % zprostředkování, 10 % ostatní).
- Roční statistiky agentury zasílané na MPSV za poslední 3 roky (naskenované do emailu).
- Finanční výkazy za předchozí 3 roky podnikání agentury (naskenované do emailu), které se zasílají na Obchodní rejstřík, pakliže tam už nejsou ke shlednutí.⁵²

Agentury práce, které jsou členy Asociace Pracovních Agentur, podepisují Etický kodex a musí se zavázat, že budou poskytovat své služby kvalitně a podle zákona. V případě dočasného přidělování mají pojištění proti škodám, zapříčiněným svými zaměstnanci u uživatele a musí mít všechny pracovně-právní vztahy v pořádku. U pracovních agentur sdružených v Asociaci Pracovních Agentur by měli mít pracovníci jistotu, že služby budou poskytovány spořádaně, včas a odpovídají všem legislativním normám. Při přijetí musí agentura práce zaplatit zápisné ve výši Kč 10.000,- na účet APA, dále pak každý další rok členský poplatek.⁵³

4.3 Asociace poskytovatelů personálních služeb

Asociace poskytovatelů personálních služeb „APPS“ oficiálně vznikla v roce 2002. Formalizovala tak několikaletou spolupráci a snahy čtyř významných personálních agentur, fungujících na českém i mezinárodním trhu práce, jejichž záměrem bylo

⁵¹ APA [online]. Asociace pracovních agentur [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <http://www.apa.cz/index.htm>.

⁵² Přípomínky Asociace pracovních agentur k návrhu novel zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, Položky 9. APA.cz [online]. Asociace pracovních agentur, publikováno 9. 6. 2015 [cit. 5. 6. 2018].

⁵³ Stanoviska Asociace pracovních agentur, 2017, op. cit.

zkvalitnění prostředí českého trhu práce. APPS představuje nezávislou a dobrovolnou zájmovou organizací. APPS komunikuje s konkrétními institucemi i státními orgány.

Členové APPS musí prokazovat svou odbornou úroveň skrze vysoké kvality poskytovaných služeb, mnohaletých zkušeností a přistoupením k Etickému kodexu APPS. Ačkoliv je asociace orientována zejména na určité profesní skupiny, vítá rozšíření svých řad o další zájemce, jimž záleží na budoucnosti českého trhu práce. APPS se zasazuje proti jakékoliv diskriminaci na českém trhu práce, firmám doporučuje, aby si pro spolupráci při hledání žádoucích lidských zdrojů, zvolili některého ze členů APPS, jelikož APPS dbá a pravidelně monitoruje dodržování etického kodexu Asociace, tudíž stejných podmínek, dodržování zákoníku práce a dalších platných předpisů.

Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) prezentuje zájmové sdružení právnických osob. Jedná se o aktivní seskupení především agentur práce, včetně dalších subjektů, které se snaží formovat podmínky pro zdárný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České Republice. Členové APPS svým zákazníkům poskytují vysokou kvalitu poskytovaných služeb v pracovně právní oblasti a přistoupili k Etickému kodexu Asociace. APPS zformovala a dodržuje Zlaté standardy HR služeb dle APPS pro agenturní zaměstnávání a recruitment. APPS je členem Evropské a mezinárodní asociace agentur práce .⁵⁴

Členem APPS se může stát výhradně právnická osoba, fungující v oblasti poskytování personálních a konzultačních služeb, která má zájem o aktivní podporu APPS při naplňování předmětu činnosti a současně splní tyto podmínky:

- má povolení MPSV ke zprostředkování práce za úplatu na území ČR či jiných povolení a oprávnění dle příslušných legislativních předpisů, týkajících se činností souvisejících s poskytováním služeb na trhu práce,
- dodrží Stanovy a Etický kodex APPS,
- plní další podmínky určené Prezidiem pro členství v APPS.⁵⁵

⁵⁴ APPS [online]. Agenturní zaměstnávání v číslech ve světě a v ČR. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z http://www.apps.cz/pool/files/prezentace_konference.pdf.

⁵⁵ Tamtéž.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Analýza znalostí a zkušeností zaměstnanců s agenturami práce

V rámci této kapitoly bude provedeno dotazníkové šetření se záměrem zjistit zkušenosti a znalosti pracovníků využívajících agenturní zaměstnávání.

5.1 Cíl výzkumu a výzkumné předpoklady

Cílem výzkumu bude z výpovědí respondentů pracujících přes agentury práce jejich zkušenosti s agenturním zaměstnáváním. Dílčími cíli bude:

- Zjistit znalosti zaměstnanců o legislativních nárocích a povinnostech agentur práce plynoucích z právní úpravy agenturního zaměstnávání.
- Zjistit zkušenosti zaměstnanců s nekalými praktikami agentur práce.
- Zjistit, jak obecně hodnotí zaměstnanci institut agenturního zaměstnávání ve srovnání s klasickým zaměstnáváním.

Pro naplnění cíle jsou stanoveny tyto výzkumné předpoklady:

Výzkumný předpoklad 1: Více než 50 % dotázaných respondentů nezná přesně svá práva dle legislativy týkající se agenturního zaměstnávání ani povinnosti agentur práce.

Výzkumný předpoklad 2: Více než 50 % zaměstnanců potvrzuje, že se setkalo s nějakou nekalou praktikou ze strany agentury práce.

Výzkumný předpoklad 3: Více než 50 % zaměstnanců hodnotí institut agenturního zaměstnávání kladně.

5.2 Metoda dotazníku

Metoda dotazníku představuje nejčastěji variantu kvantitativního výzkumu. Pro realizaci výzkumu byla tato metoda zvolena hned z několika důvodů a výhod, které nabízí. Dotazník je ideálním způsobem výzkumu ve chvíli, kdy je zapotřebí získat informace od většího množství respondentů, což byl případ této práce. Větší množství

respondentů navíc pochopitelně nabízí i spolehlivější a validnější výsledky. Dotazování bývá také vhodné v případech, kdy je lepší nabídnout respondentům anonymitu, ať už z důvodu jejich obav z přiznání nějakého nekalého či nelegálního chování nebo jen pro zajištění větší ochoty účastnit se výzkumu (oba případy v tomto výzkumu). Navíc je možné dotazníky zajistit i respondenty z různých koutů republiky, dotazovat jich několik najednou, eventuálně požádat další osoby zapojené do výzkumu, aby pomohly s dotazováním.

Dotazník byl vytvořen ve strukturované podobě, tedy s přesně danými otázkami jdoucími po sobě tak, jak na mě má respondent odpovídat. Celkem bylo v dotazníku zahrnuto 25 položek, otázek. Otázky v dotazníku byly uspořádány do několika sekcí. První sekce skládající se ze 4 otázek byla informační. Otázky se ještě netýkaly ničeho souvisejícího s agenturami práce, ale zjišťovaly pohlaví, věk, národnost a vzdělání respondentů. Další sekce otázek, konkrétně dvou zjišťovala důvod výběru agenturního zaměstnávání a délku zkušenosti respondentů s ním. Poté již následovala vědomostní sekce otázek, v rámci nichž byly zjišťovány znalosti právních povinností agentur práce vůči pracovníkům a právní nároky těchto pracovníků. Předposlední sekce otázek pak dávala respondentům dotazy na jejich konkrétní zkušenosti s problémovými oblastmi zaměstnávání pracovní a v poslední sekci byli pracovníci v několika málo otázkách vyzváni k finálnímu zhodnocení svých zkušeností s agenturami práce a také byli dotázáni, jestli by jejich služeb v budoucnu ještě někdy využili.

Otázky v dotazníku byly vytvářeny v rámci dvou variant, a to jako otázky uzavřené a polouzavřené. Uzavřené byly ty, které respondentům nabízely konkrétní počet možných odpovědí, ze kterých měli respondenti jednu (eventuálně více) vybrat a zaznačit. U některých otázek (polouzavřená varianty) dostali mimo nabídnuté varianty také možnost doplnit jinou odpověď, které v uvedených variantách nebyla.

V úvodu dotazníku byli respondenti uvedeni do obrazu tím, že jim byl představen důvod a smysl dotazování. Byli dále ujištěni o anonymitě dotazování, což měli zajistit větší účast na dotazování a také spolehlivější odpovědi. V neposlední řadě pak součástí úvodních vět dotazníku bylo objasnění toho, jak mají respondenti při vyplňování postupovat a jak zaznamenávat odpovědi.

5.3 Organizace a respondenti výzkumu

Organizace výzkumu započala sestavením a vytvořením dotazníku pro respondenty. To probíhalo na podkladě studia odborných a legislativních pramenů a tak, aby korespondovalo s tím, co bylo napsáno v teoretické části práce. Následně byly dotazníky upravovány a doladovány do finální podoby, aby mohly být předány respondentům. Následně začalo probíhat oslovování pracovníků úřadů práce a vybraných firem, jestli by byly ochotné se podílet na výzkumu. U pracovníků úřadů práce bylo snahou se domluvit, aby u nich mohly dotazníky zůstat a oni je pak konkrétním vybraným lidem dávali k vyplnění. U firem toto požadováno nebylo, stačilo zajistit, aby bylo možné oslovit konkrétní pracovníky a domluvit s nimi vyplnění dotazníků.

Po domluvení konkrétních termínů byly dotazníky rozmístěny, eventuálně oslovování konkrétní respondenti. Po získání dostatečného počtu vyplněných dotazníků byly tyto dotazníky vyhodnocovány. Tomu předcházela jejich vizuální kontrola a vyřazení chybně nebo neúplně vyplněných dotazníků. Data z dotazníků pak byla přepsána do programu MS Excel a vynášena do grafů.

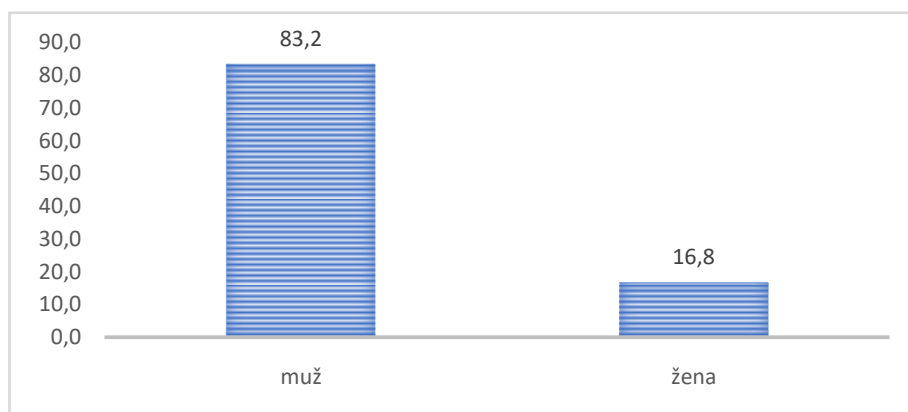
Respondenty výzkumu tvořili pracovníci, kteří měli v době výzkumu nějakou předchozí zkušenost s agenturním zaměstnáváním. Získávání, respektive vyhledávání a oslovování byli jak na příslušných úřadech práce, tak také ve firmách, které využívají agenturních pracovníků ve svých provozech a zpřístupnily svou firmu pro jejich oslovení. Nebylo jich mnoho. Pro zařazení do výzkumu nebylo důležité, jestli měli respondenti aktuální nebo už dřívější zkušenost s agenturním zaměstnáváním. Místem byli omezeni na Středočeský kraj, kde dotazování probíhalo. Důležité pro výzkum také bylo, aby byli schopni si přečíst dotazník a správně odpovědět, pokud se jednalo o pracovníky cizí národnosti.

5.4 Interpretace výsledků dotazování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 113 zaměstnanců pracovních agentur. Jejich odpovědi jsou zaznamenány do grafů níže prostřednictvím relativních hodnot.

Jste:

Graf č. 3 Pohlaví respondentů

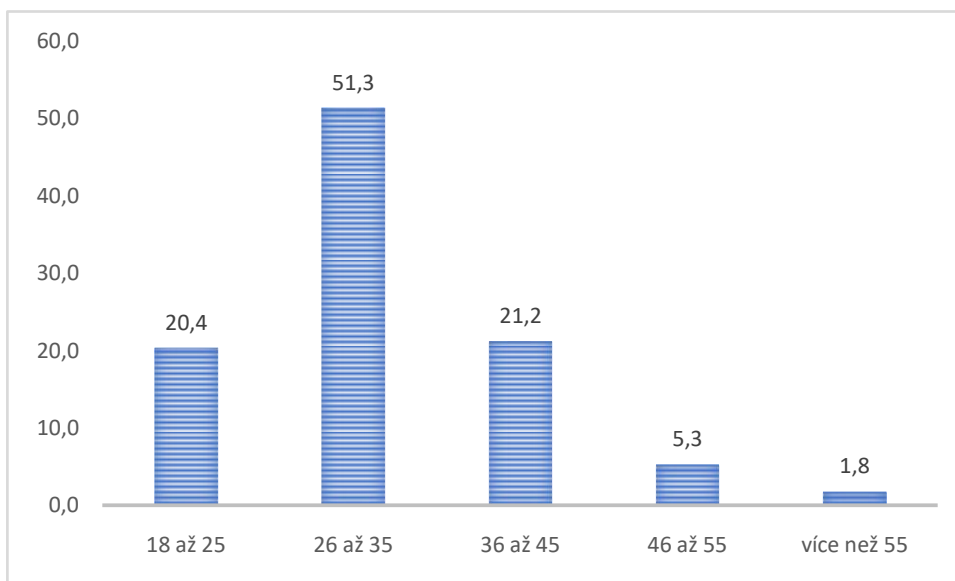


Zdroj: Vlastní zpracování.

Jak vyplývá z prvního Grafu praktické části, mezi respondenty podstatně převládali muži, kteří tvořili více než tři čtvrtiny dotázaných respondentů (83,2 %). Ženy poté prezentovaly jen 16,8 % dotázaných respondentů. Toto zjištění reprezentuje skutečný vzorek, neboť opravdu mezi pracovníky využívajícími agenturní zaměstnávání převládají muži. Je to dáno skladbou nabízených pozic, které směřují převážně do hutnického, stavebního aj. průmyslu.

Kolik je Vám let?

Graf č.4 Věk respondentů

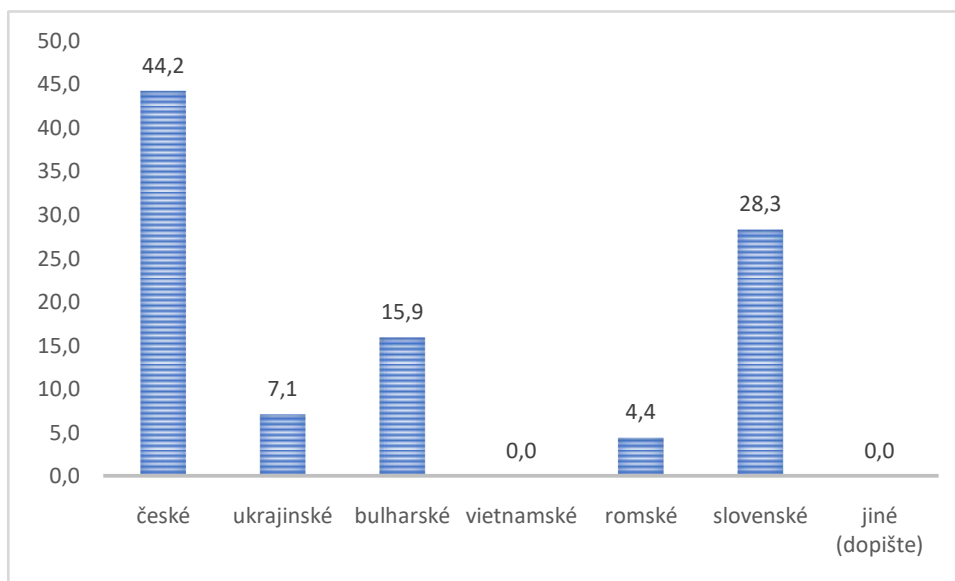


Zdroj: Vlastní zpracování.

Více než polovina dotázaných respondentů byla ve věku 26 až 35 let (51,3 %). Dále pak bylo 21,2 % respondentů ve věku 36 až 45 let, dalších 20,4 % dotázaných pak ve věku 18 až 25 let a mezi staršími respondenty pak už jen málo respondentů. Konkrétně 5,3 % bylo ve věku 46 až 55 let a zbylých 1,8 % dotázaných ve věku nad 55 let.

Jaké jste národnosti?

Graf č.5 Národnost respondentů

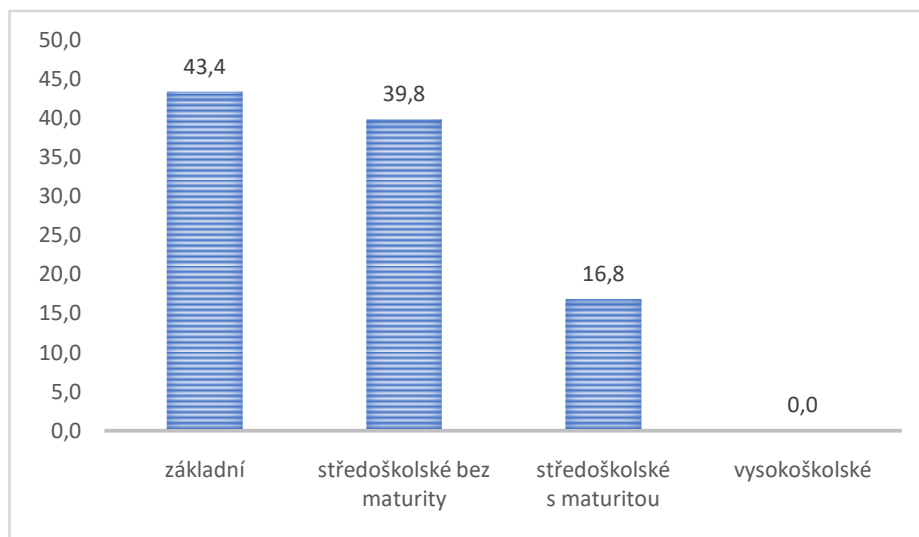


Zdroj: Vlastní zpracování.

Skladba pracovníků využívajících agenturní zaměstnávání bývá poměrně variabilní a využívají ji i cizinci, což dokládá i výše uvedený graf. Z něj vyplývá, že jen necelá polovina dotázaných byla tvořena Čechy (44,2 %). Dalších 28,3 % dotázaných uvedlo, že jsou slovenské národnosti. Poté 15,9 % dotázaných odpovědělo, že jsou bulharské národnosti, 7,1 % dotázaných následně, že jsou ukrajinské národnosti a zbylých 4,4 % dotázaných pak, že jsou národnosti romské.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf č. 6 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

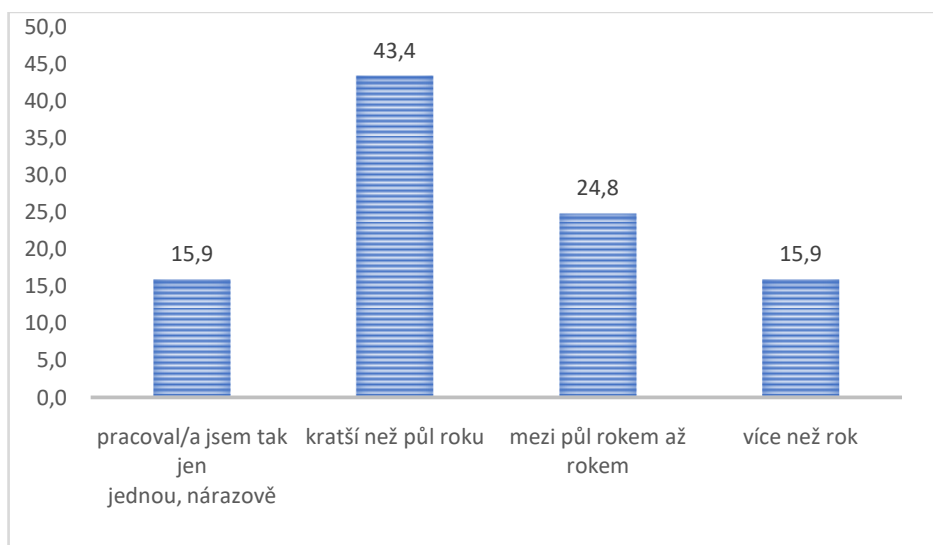


Zdroj: Vlastní zpracování.

Na tuto otázku nejvíce dotázaných respondentů odpovědělo, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je základní (43,4 %). Dalších 39,8 % dotázaných pak odpovědělo, že mají středoškolské vzdělání bez maturity a zbývajících 16,8 % pak, že mají středoškolské vzdělání s maturitou. I toto zjištění je možné pokládat za odraz skutečnosti vzhledem k nabízeným pozicím skrze agenturní zaměstnávání. Manažerské ani jiné podobné pozice pro vysokoškoláky agenturami práce zajišťovány nebývají.

Jak dlouhá je Vaše zkušenost s prací přes agenturu práce?

Graf č.7 Zkušenosti s prací přes agenturu práce

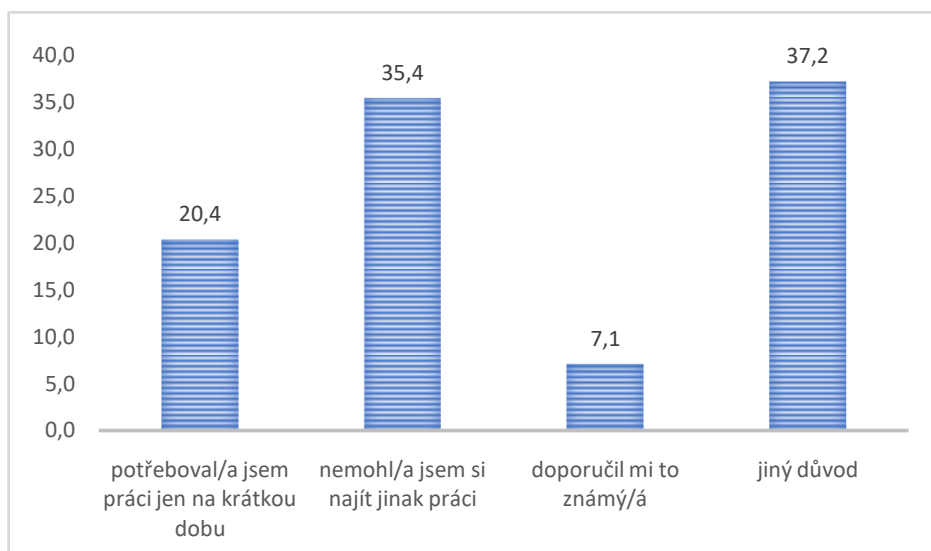


Zdroj: Vlastní zpracování.

Skoro polovina dotázaných respondentů (43,4 %) odpověděla, že jejich zkušenost s agenturou práce byla méně než půlroční. Dále pak 24,8 % dotázaných respondentů odpovědělo, že jejich zkušenost s agenturou práce byla mezi půl rokem až jedním rokem. Delší než rok, mělo zkušenost jen 15,9 % dotázaných. Zbývajících 15,9 % dotázaných pak odpovědělo, že přes agenturu práce pracovalo jen jednou, nárazově.

Jaký byl důvod Vaší volby pracovat přes agenturu práce?

Graf č. 8 Důvod volby pracovat přes agenturu práce.

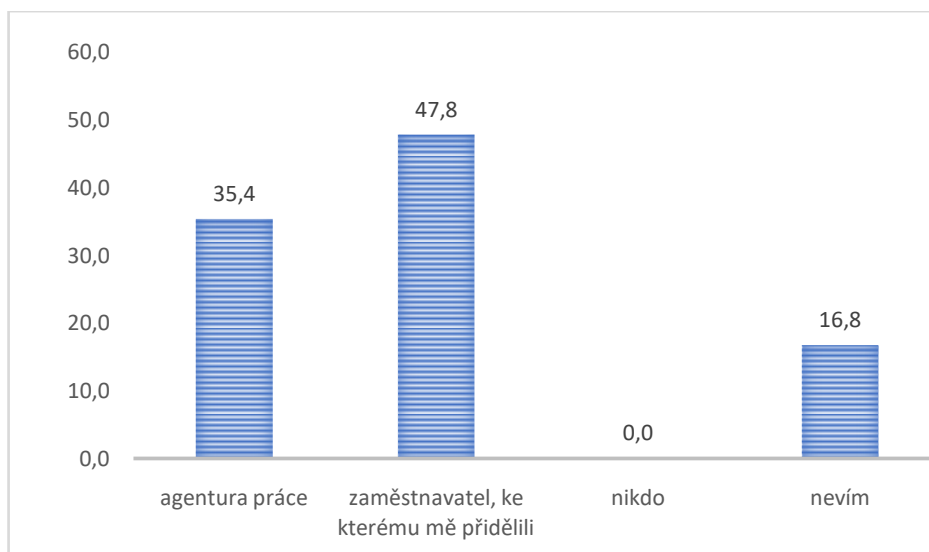


Zdroj: Vlastní zpracování.

Na tuto otázku odpovědělo nejvíce dotázaných „jiný důvod“, konkrétně 37,2 %. V rámci varianty „jiný důvod“ respondenti uváděli nejčastěji, že pro ně byla hlavním důvodem vyplácení výplaty v hotovosti nebo možnost výdělku tzv. bokem. Dále pak 35,4 % dotázaných uvedlo, že důvodem volby práce přes agenturu práce bylo, že si nebyli schopni najít jinou práci sami. Dalších 20,4 % dotázaných pak odpovědělo, že potřebovali práci pouze na krátkou dobu. Zbýlých 7,1 % dotázaných pak odpovědělo, že důvodem pro ně bylo doporučení jejich známého.

Víte, kdo je při výkonu práce přes agenturu práce Vaším skutečným zaměstnavatelem?

Graf č. 9 Znalost zaměstnávající organizace při agenturním zaměstnávání

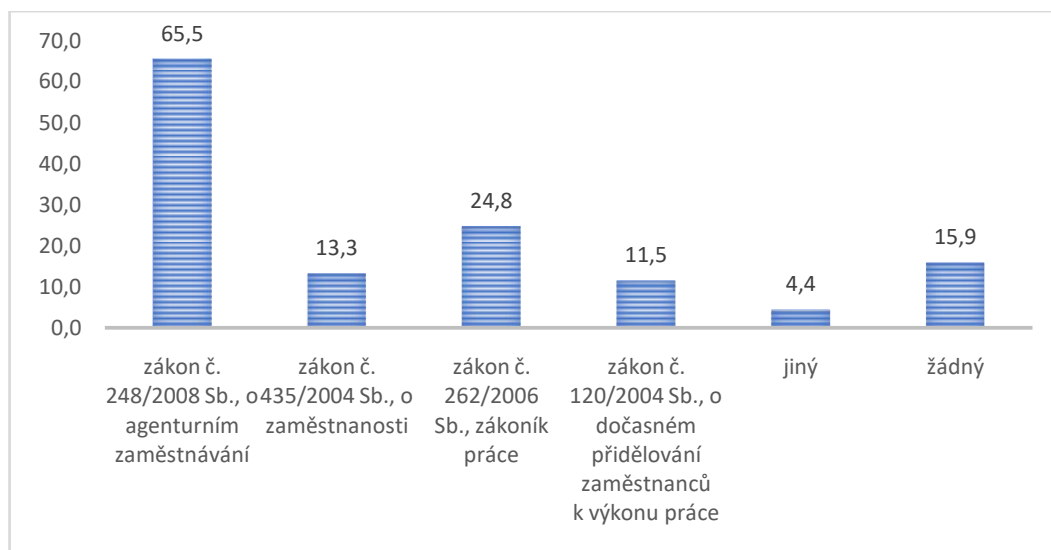


Zdroj: Vlastní zpracování.

Tuto a následující otázky je možné považovat za otázky zkouškové. V nich byli respondenti dotazováni na jejich konkrétní znalosti v rámci agenturního zaměstnání a svých legislativních nároků. Dostali vždy na výběr z jedné správné a dalších chybných odpovědí. Hned u první otázky je možné si všimnout, že většina dotázaných odpověděla špatně. Pouze 35,4 % dotázaných správně uvedla, že při výkonu práce přes agenturu práce je skutečným zaměstnavatelem respondentů právě agentura práce. Nejvíce respondentů chybně odpovědělo, že jejich zaměstnavatelem při agenturním zaměstnávání je zaměstnavatel, ke kterému jej agentura práce přidělila. Dalších 16,8 % rovnou přiznalo, že neví, kdo je při agenturním zaměstnávání jejich zaměstnavatelem.

Víte, který zákon u nás upravuje problematiku agenturního zaměstnávání (můžete vybrat více možností)?

Graf č. 10 Znalost zákonů upravujících agenturní zaměstnávání

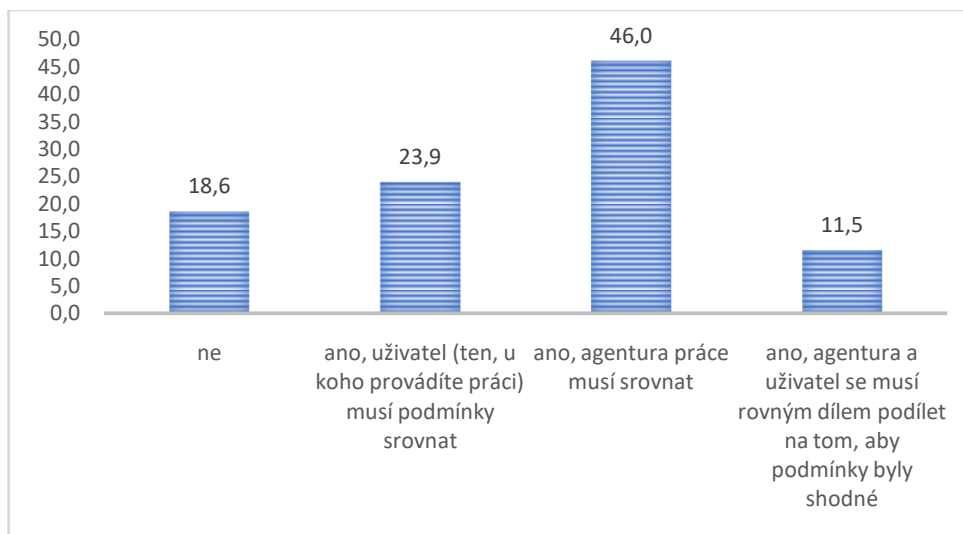


Zdroj: Vlastní zpracování.

Na tuto otázku byly dvě správné odpovědi, a to zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jak je vidět, i zde odpověděli respondenti chybně a nechali se nachytat na vymyšlený zákon o agenturním zaměstnávání, který v praxi vůbec neexistuje. Zvolilo jej více než polovina dotázaných respondentů (65,5 %). Zákon o zaměstnanosti uvedlo jen 13,3 % dotázaných, zákoník práce 24,8 % dotázaných. Dále pak 11,5 % dotázaných vybralo k odpovědi další vymyšlený zákon, a to zákon o dočasném přidělování zaměstnanců k výkonu práce. Poté ještě 4,4 % respondentů uvedlo jiný zákon, ale konkrétně neuvedli. Dále také 15,9 % dotázaných odpovědělo, že tuto problematiku u nás neupravuje legislativně žádný zákon.

Řeší nějak legislativa o agenturním zaměstnávání situaci, kdy by Vaše pracovní a mzdové podmínky jakožto agenturního zaměstnance byly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele?

Graf č. 11 Znalost rovnosti mzdových podmínek při agenturním zaměstnávání

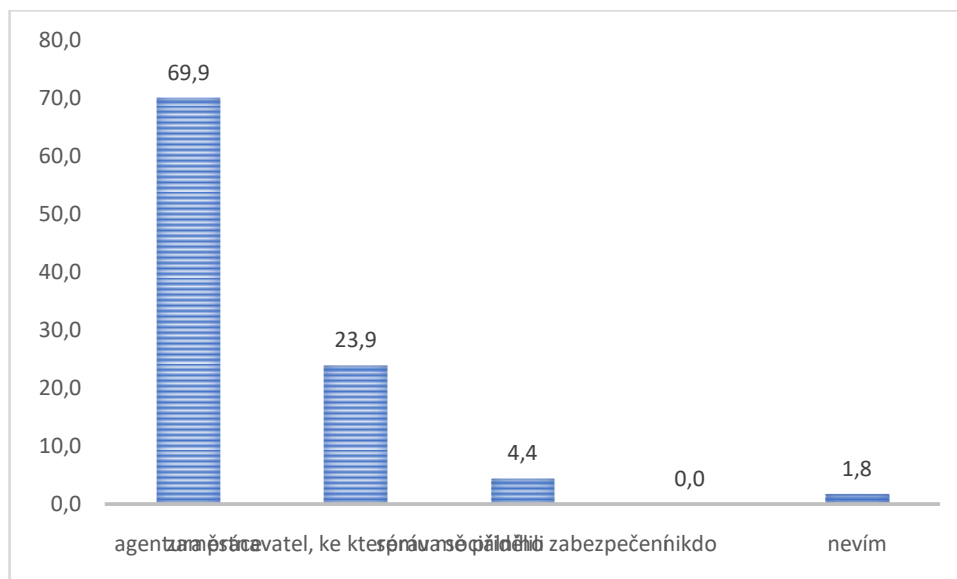


Zdroj: Vlastní zpracování.

U této otázky bylo poprvé možné zaznamenat správnou volbu odpovědi, a to, že legislativa o agenturním zaměstnávání řeší situaci, kdy by pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance byly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, a to tak, že agentura práce je ta, která je musí srovnat. Odpověděla tak necelá polovina dotázaných (46,0 %). Dalších 23,9 % dotázaných pak odpovědělo, že podmínky musí srovnat uživatel, tedy ten, ke komu byli pracovníci agenturou práce přiděleni. Dalších 18,6 % dotázaných pak odpovědělo, že tuto situaci zákon vůbec neřeší. Podle 11,5 % dotázaných se pak na vyrovnaní těchto podmínek musí podílet rovným dílem agentura práce a uživatel.

Kdo je při agenturním zaměstnávání tím, kdo Vám vyplácí mzdu?

Graf č. 12 Znalost vyplácejícího činitele

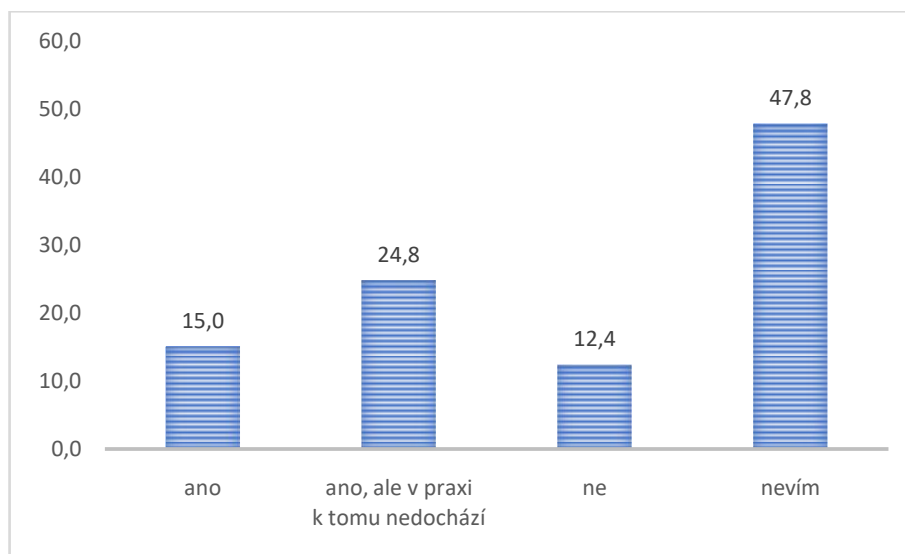


Zdroj: Vlastní zpracování.

I zde odpovídali dotázaní respondenti správně, když větší polovina odpověděla (69,9 %), že při agenturním zaměstnávání je agentura práce tím, kdo vyplácí pracovníkům mzdu. Tato otázka byla zřejmě pro pracovníky jednoduchá, neboť s vyplácením mzdy se setká každý pracovník. Přesto však padly i některé chybné odpovědi. Konkrétně pak 23,9 % dotázaných odpovědělo, že mzdu vyplácí zaměstnavatel, ke kterému byli přiděleni. Dále pak dokonce 4,4 % dotázaných byly názoru, že vyplácejícím činitelem je správa sociálního zabezpečení. Zbýlých 1,8 % pak přiznala, že odpověď neznají.

Máte jakožto zaměstnanec agentury práce ze zákona nárok na stejné bonusy či benefity jako kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému jste agenturou přiděleni?

Graf č. 13 Znalost nároků na benefity při agenturním zaměstnávání

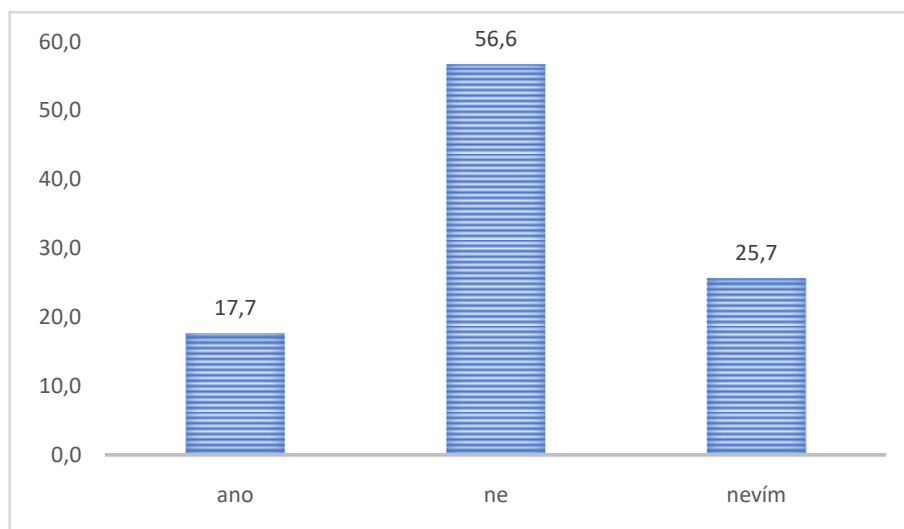


Zdroj: Vlastní zpracování.

U této otázky mohli respondenti zvolit dvě správné odpovědi, přičemž u jedné mohli vyjádřit současně i svou zkušenost. Správná odpověď zde byla kladná, tedy, že zaměstnanec agentury práce má ze zákona nárok na stejné bonusy či benefity jako kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému byli agenturou přiděleni. Odpovědělo tak 39,8 %, konkrétně pak 15,0 % odpovědělo, že mají nárok na stejné bonusy a benefity a dalších 24,8 % dotázaných také odpovědělo kladně s tím, že ale v praxi k tomuto nedochází. Skoro polovina dotázaných (47,8 %) dotázaných pak přiznalo, že netuší, jestli zaměstnanec agentury práce má ze zákona nárok na stejné bonusy či benefity jako kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému byli agenturou přiděleni. Zbýlých 12,4 % pak jistě odpovědělo, že tento nárok nemá.

Máte jako zaměstnanec agentury práce povinnost si sám hradit pracovní pomůcky?

Graf č. 14 Znalost povinnosti hranit si pracovní pomůcky

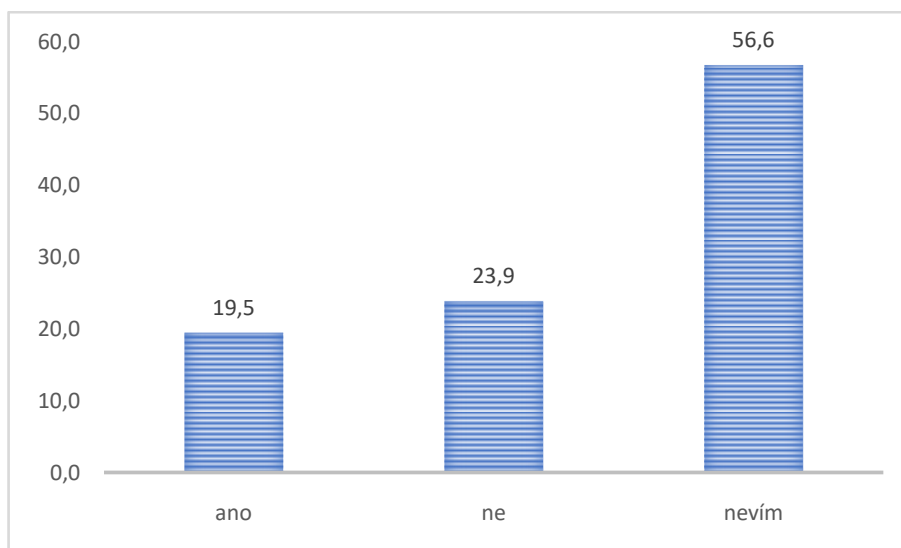


Zdroj: Vlastní zpracování.

I zde odpověděla větší polovina respondentů správně. Konkrétně tedy 56,6 % dotázaných odpovědělo, že zaměstnanec agentury práce nemá povinnost si sám hradit pracovní pomůcky. Dalších 17,7 % dotázaných pak uvedlo, že tato povinnost zaměstnanců agentury práce existuje a zbylých 25,7 % přiznalo, že správnou odpověď neznají.

Mají pracovní agentury ze zákona nárok Vám z proplácené mzdy strhávat provizi, poplatek či bonus ze mzdy?

Graf č. 15 Znalost nemožnosti strhávat provizi agenturou práce

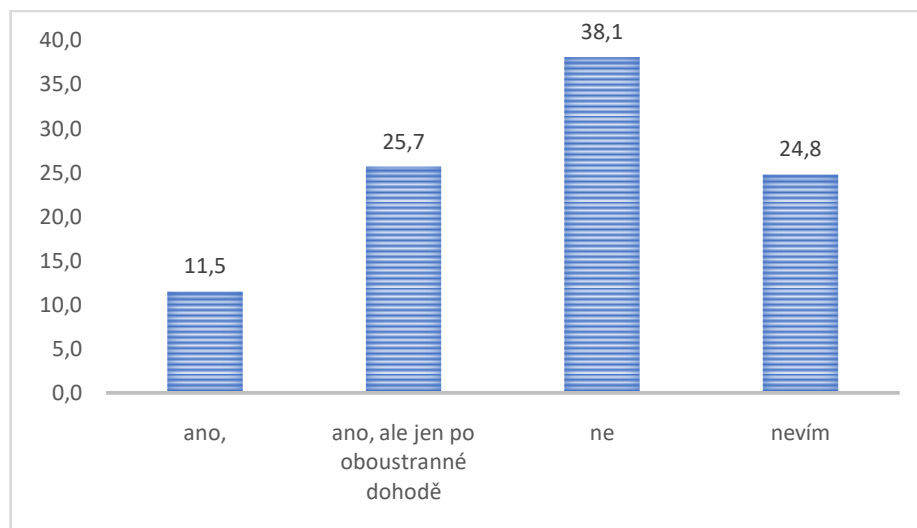


Zdroj: Vlastní zpracování.

U této otázky se opět projevila neznalost respondentů (eventuálně jejich špatná zkušenost), když větší polovina z nich (56,6 %) odpověděla, že neví, jestli mají pracovní agentury ze zákona nárok jim z proplácené mzdy strhávat provizi, poplatek či bonus ze mzdy. Necelá čtvrtina (23,9 %) odpověděla správně, že pracovní agentury ze zákona nemá nárok jim z proplácené mzdy strhávat provizi, poplatek či bonus ze mzdy. Zbýlých 19,5 % pak chybně odpovědělo, že agentura práce má na toto nárok.

Mají pracovní agentury ze zákona nárok Vás přesunout i na druhý konec republiky, pokud Vám tam našly práci?

Graf č. 16 Znalost nemožnosti přesouvat pracovníky na druhý konec republiky agenturou práce

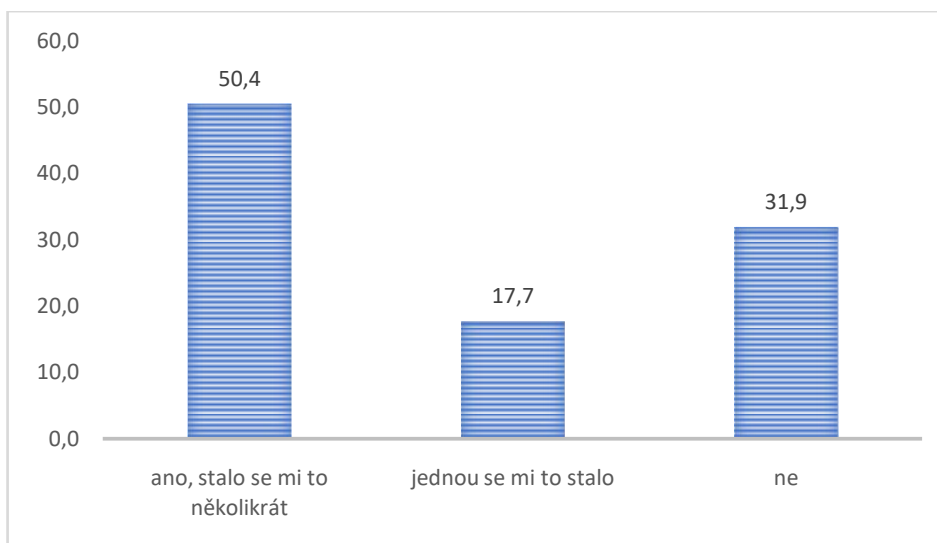


Zdroj: Vlastní zpracování.

Zde nejvíce odpovědí bylo správných. U této otázky je možné za správné považovat dvě odpovědi, a to odpověď „ne“ anebo odpověď „ano, ale jen po oboustranné dohodě“. Konkrétně 38,1 % zde odpovědělo, že pracovní agentury nemají ze zákona nárok je přesunout i na druhý konec republiky, dalších 25,7 % pak, že toto právo mají, ale pouze pokud to odsouhlasí i pracovník agentury práce. Jen 11,5 % dotázaných pak odpovědělo, že agentury práce toto právo mají a zbylých 24,8 % dotázaných pak přiznalo, že správnou odpověď neznají.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce nabízela práci „na černo“ (bez podpisu jakékoliv dohody či smlouvy)?

Graf č. 17 Zkušenosti s prací „na černo“ při agenturním zaměstnáváním

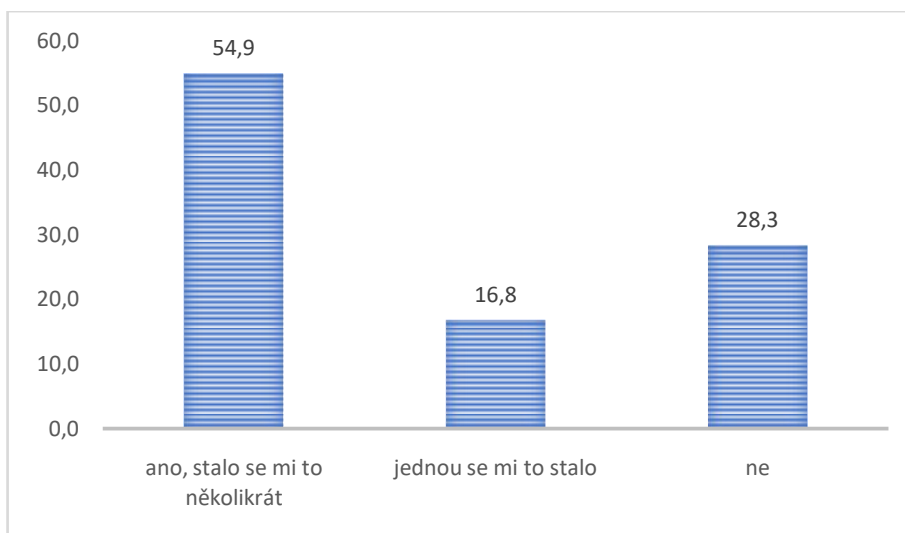


Zdroj: Vlastní zpracování.

Tato a další otázky už nebyly otázky „zkouškové“ ale zjišťující skutečnou praxi agenturního zaměstnávání, zejména s přihlédnutím na nešvary pracovních agentur a nedodržování legislativních povinností agentur práce. V této první otázce byli respondenti dotázáni na své zkušenosti s nabídkou práce na černo (bez podepsání smlouvy). Více než polovina z nich (50,4 %) odpověděla, že tuto zkušenost mají, a to dokonce několikanásobnou. Dalších 17,7 % dotázaných uvedlo, že se jim toto stalo jednou. Pouhých 31,9 % dotázaných pak odpovědělo, že takovou zkušenost nemají.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce nezajistila stejnou mzdu, jakou měli kmenoví zaměstnanci firmy?

Graf č. 18 Zkušenosti s nezajištěním stejné mzdy agenturním zaměstnancům.

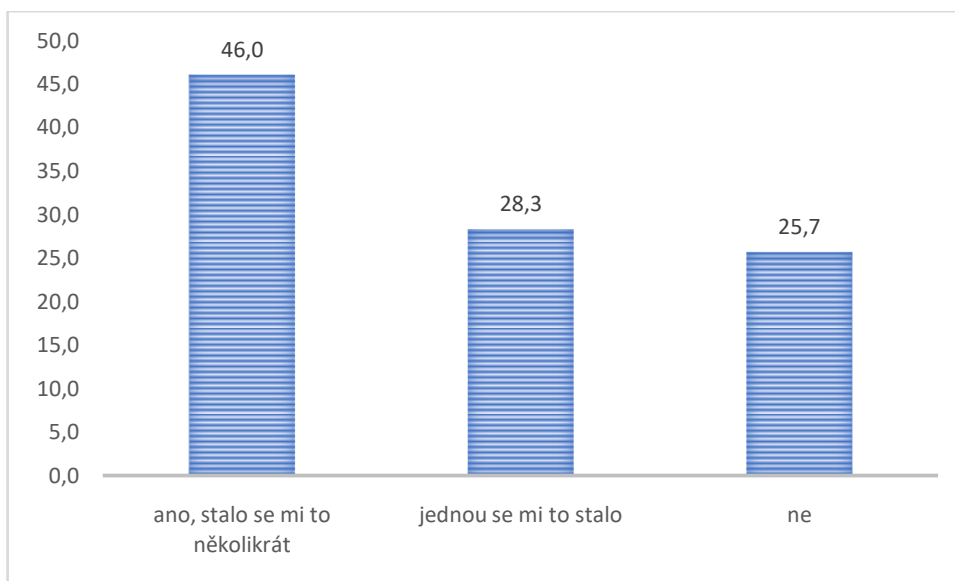


Zdroj: Vlastní zpracování.

Rovněž zde více než polovina dotázaných respondentů potvrdila svou negativní zkušenost, když kladně odpovědělo, že jim jimi vybraná agentura práce nezajistila stejnou mzdu, jakou měli kmenoví zaměstnanci firmy. Několikrát se to stalo 54,9 % z nich a jednou se to pak stalo 16,8 % dotázaných respondentů. Jen 28,3 % respondentů odpovědělo, že takovou negativní zkušenost zatím nemají.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce nezajistila stejné pracovní podmínky, jaké měli kmenoví zaměstnanci firmy?

Graf č. 19 Zkušenost s nezajištěním shodných pracovních podmínek .

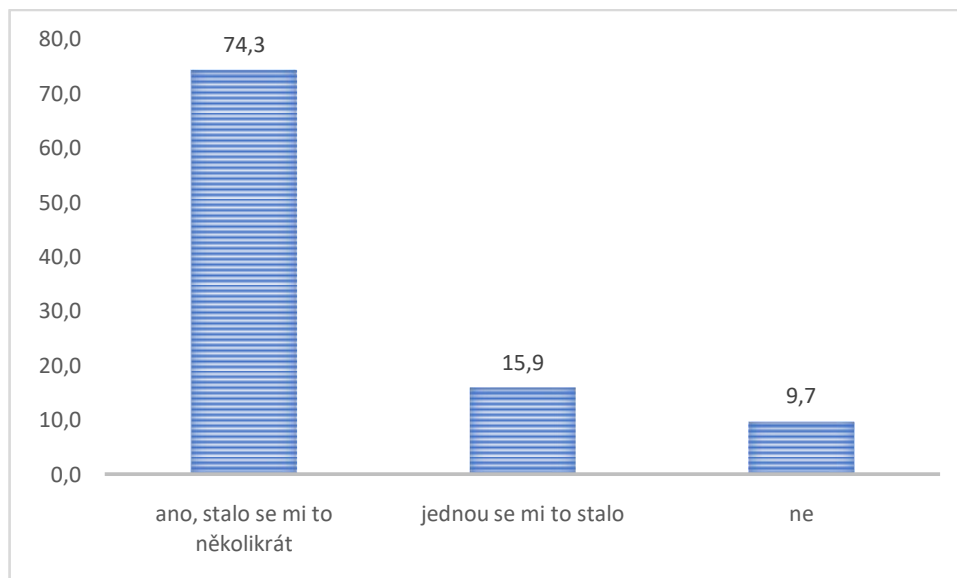


Zdroj: Vlastní zpracování.

I zde většina dotázaných respondentů odpověděla, že mají ze své praxe zkušenost, že jim agentura práce nezajistila stejné pracovní podmínky, jaké měli kmenoví zaměstnanci firmy. Konkrétně odpovědělo 46,0 % dotázaných, že se jim toto už stalo, a to dokonce několikrát. Dalších 28,3 % dotázaných pak odpovědělo, že se jim toto stalo jednou. Jen 25,7 % dotázaných pak odpovědělo, že se jim nic takového ještě nestalo.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce přiznala pouze minimální mzdu a zbytek Vám vyplácela jako cestovní náhrady?

Graf č. 20 Zkušenost s přiznáváním minimální mzdy a vyplácením cestovních náhrad .

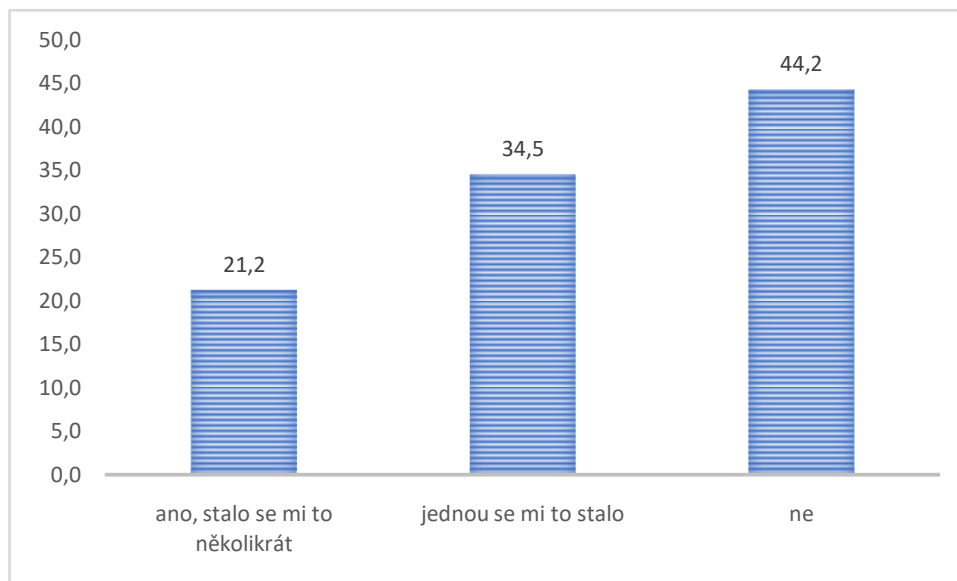


Zdroj: autor práce (vlastní zpracování).

U této otázky odpověděli kladně skoro všichni dotázaní respondenti. Skoro tři čtvrtiny z nich (74,3 %) dokonce uvedly, že se jim už několikrát stalo, že jim agentura práce přiznala pouze minimální mzdu a zbytek jim vyplácela jako cestovní náhrady. Dalších 15,9 % dotázaných pak odpovědělo, že se jim toto stalo jednou. Zbývajících 9,7 % dotázaných pak odpovědělo, že takovou zkušenost dosud nemají.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vás agentura práce nutila si hradit pracovní pomůcky ze svého?

Graf č. 21 Zkušenost s nucením hrazení pracovních pomůcek agenturou práce.

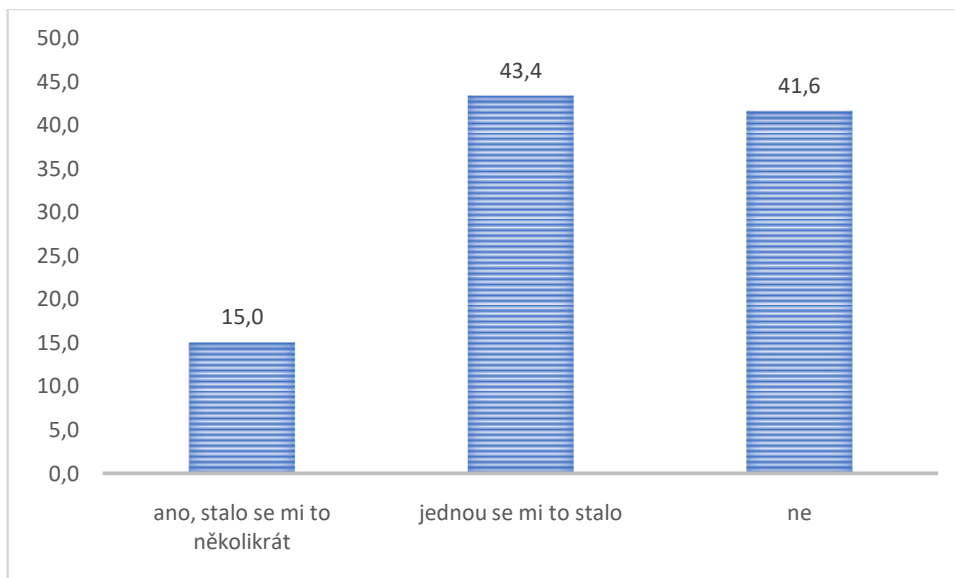


Zdroj: Vlastní zpracování.

I zde nakonec převážily negativní zkušenosti, ačkoliv nejčastější odpovědí bylo, že agentura práce je nenutila si hradit pracovní pomůcky ze svého (44,2 %). Zbylé dvě varianty odpovědí totiž byly kladné, když konkrétně 21,2 % dotázaných uvedlo, že se jim toto stalo několikrát a dalších 34,5 % dotázaných pak odpovědělo, že takovou zkušenost mají, ale ojedinělou.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vás agentura práce z Vaší mzdy strhla provizi za zprostředkování práce?

Graf č. 22 Zkušenost respondentů se strháváním provizí agenturou práce .

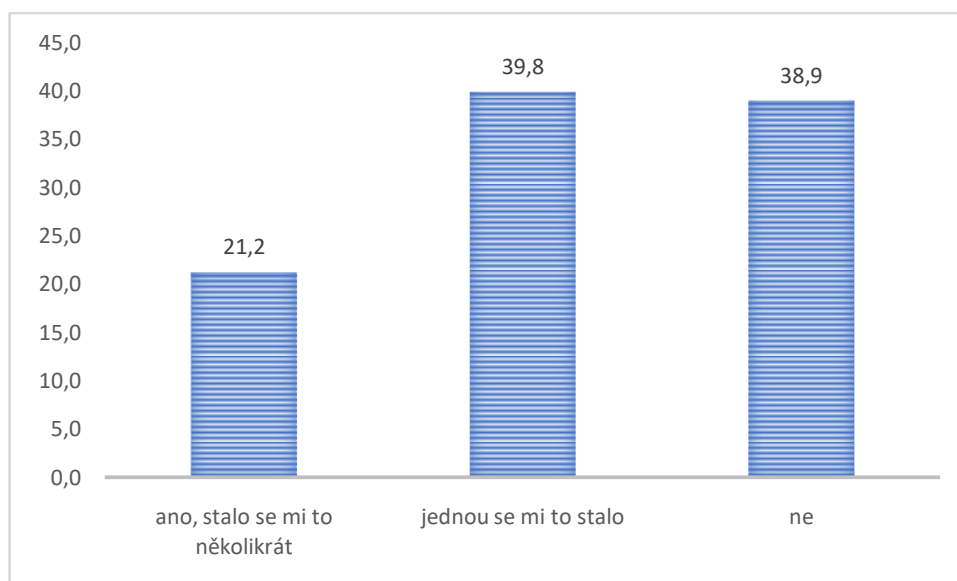


Zdroj: Vlastní zpracování.

I zde více než polovina dotázaných respondentů odpověděla kladně, tedy, že mají zkušenost, že jim agentura práce za zprostředkování zaměstnání strhla z jejich mzdy provizi. Celých 15,0 % dotázaných odpovědělo, že se jim toto stalo několikrát, dalších 43,4 % pak, že se jim toto stalo jednou. Zbývajících 41,6 % dotázaných pak odpovědělo, že se strháváním provize agenturou práce zkušenost nemají.

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vás agentura práce chtěla přesunout kvůli práci bez Vašeho svolení na úplně jiné místo v republice?

Graf č. 23 Zkušenost s přesouváním na jiné místo bez svolení respondentů.

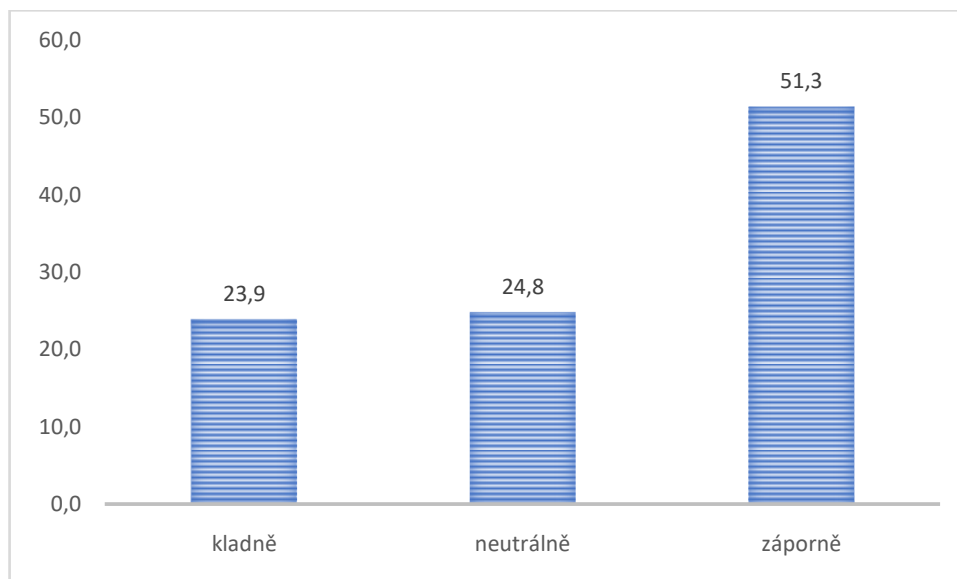


Zdroj: Vlastní zpracování.

I zde je možné zmínit negativní zkušenost se snahou agentury práce přesouvat kvůli práci pracovníky bez jejich svolení na úplně jiné místo v republice. Několikrát se o to agentury práce pokusily u 21,2 % dotázaných respondentů. Dalších 39,8 % dotázaných pak odpovědělo, že se jim toto přihodilo jedenkrát. Jen 38,9 % dotázaných pak odpovědělo, že takovou zkušenost nemají.

Jak byste obecně zhodnotil/a Vaši zkušenost s agenturním zaměstnáváním?

Graf č. 24 Hodnocení zkušenosti s agenturním zaměstnáváním.

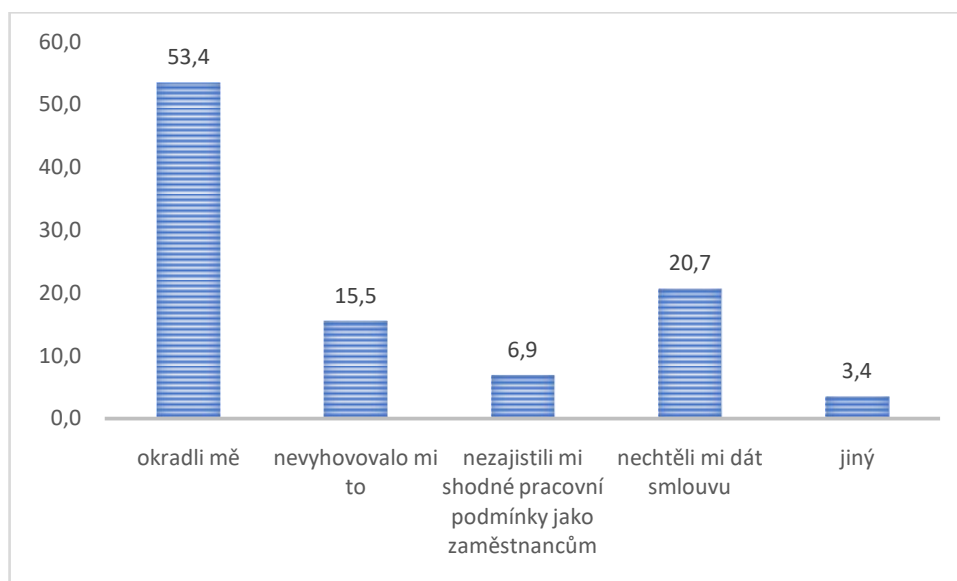


Zdroj: Vlastní zpracování.

Více než polovina dotázaných respondentů na tuto otázku odpověděla, že by svou zkušenost s agenturním zaměstnáváním ohodnotili záporně (51,3 %). Není se čemu divit vzhledem k tomu, kolik negativních zkušeností v předešlých otázkách respondenti uvedli. Jen necelá třetina dotázaných (23,9 %) pak odpověděla, že by své zkušenosti s agenturním zaměstnáváním ohodnotili kladně. Neutrálně by svou zkušenost s agenturním zaměstnáváním ohodnotilo celých 24,8 % dotázaných.

Pokud záporně, proč (můžete zvolit více možností)?

Graf č. 25 Záporné zkušenosti s agenturním zaměstnáváním.

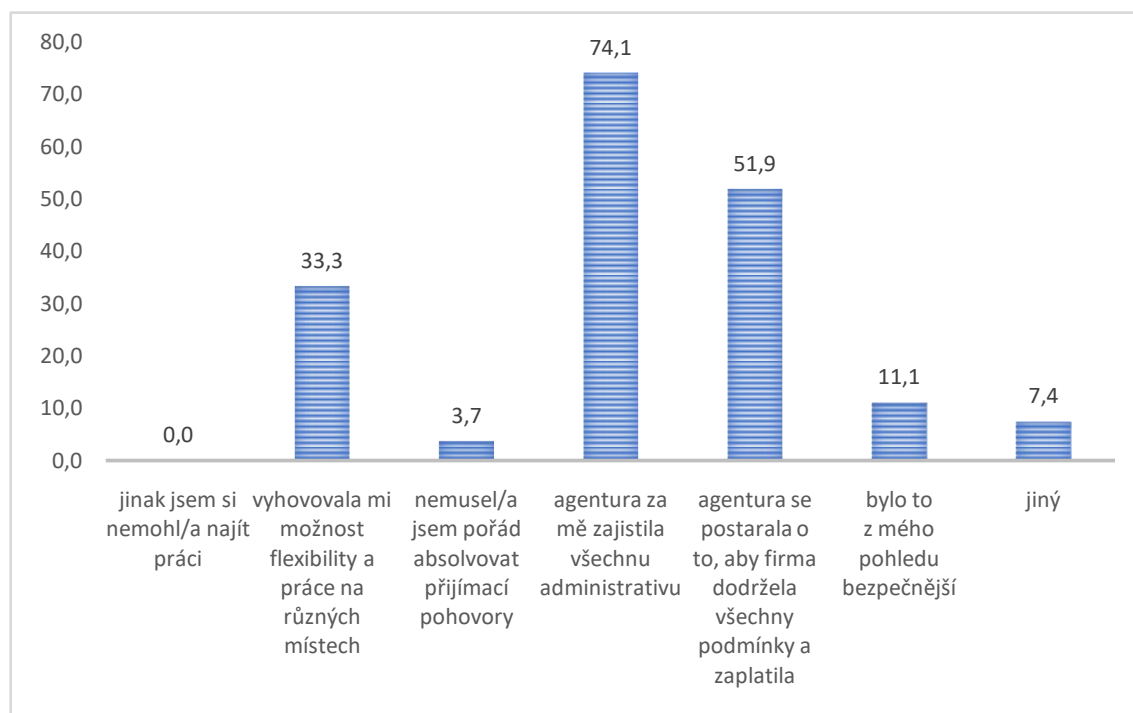


Zdroj: Vlastní zpracování.

Na tuto otázku odpovídalo 58 respondentů, kteří na předchozí otázku odpověděli kladně. Navíc mohli zvolit více než jednu odpověď. Z nich tedy větší polovina jako důvod své negativní zkušenosti uvedla to, že je agentura práce okradla (53,4 %). Dalších 20,7 % dotázaných pak uvedlo, že jim agentura práce nechtěla dát smlouvu, tedy se je snažila přinutit k práci „na černo“. Dále pak 15,5 % dotázaných odpovědělo, že jim zkrátka tento typ zaměstnávání nevyhovoval. Pro 6,9 % bylo důvodem k negativnímu hodnocení to, že jim agentura práce nezajistila shodné pracovní podmínky jako kmenovým zaměstnancům a 3,4 % uvedly jiný důvod.

Pokud kladné, proč (můžete zvolit více možností)?

Graf č. 26 Kladní zkušenosti s agenturním zaměstnáváním.

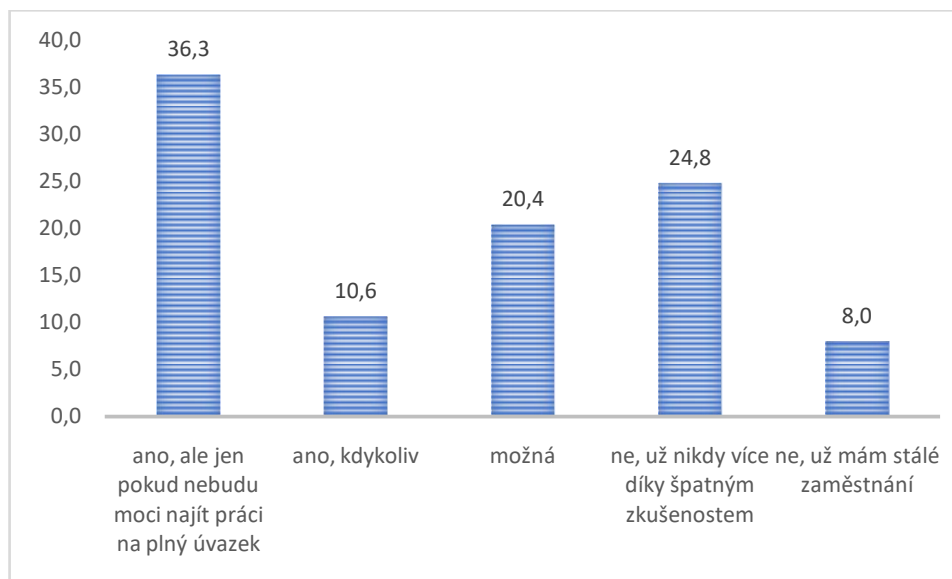


Zdroj: Vlastní zpracování.

Na tuto otázku odpovídalo 27 respondentů, kteří předtím odpověděli, že agenturní zaměstnávání mohou hodnotit kladně. Navíc i zde mohli respondenti volit více než jednu odpověď. Pro skoro tři čtvrtiny bylo pozitivní, že jim agentura práce zajistila všechnu administrativu a oni se tím nemuseli zatěžovat. Dále pak pro 51,9 % respondentů uvedlo, že pro ně bylo pozitivní, že se agentura práce postarala o to, aby firma dodržela všechny náležitosti a zaplatila za jejich práci. Pro 33,3 % pak bylo pozitivní, že takto mohli pracovat flexibilně a na různých místech. Ještě 11,1 % dotázaných pak odpovědělo, že to bylo z jejich pohledu bezpečnější než běžné zaměstnání. Pro 3,7 % pak bylo pozitivní, že nemuseli absolvovat několik pracovních pohovorů. Ještě 7,4 % dotázaných pak uvedlo možnost jiné.

Využijete ještě v budoucnu služeb agentury práce?

Graf č. 27 Zájem o další služby agentur práce.



Zdroj: Vlastní zpracování.

Přes všechny negativní zkušenosti respondentů, jich 36,3 % dotázaných odpovědělo, že by služeb agentury práce využilo v budoucnu znovu, ovšem jen pokud nebudou moci najít práci na plný úvazek jinde. Dalších 10,6 % pak odpovědělo, že by využilo agenturního zaměstnávání kdykoliv znovu. Pro 20,4 % je to do budoucna eventuální možnost jejich zaměstnání. Jen 24,8 % dotázaných pak přímo odpovědělo, že právě díky svým špatným negativním zkušenostem už služeb agentur práce nechtějí nikdy v budoucnu využít. Zbýlých 8,0 % pak odpovědělo, že služeb agentur práce nechtějí v budoucnu využít, neboť už mají stálé zaměstnání.

5.5 Vyhodnocení výzkumných předpokladů

Pro naplnění cíle byly stanoveny tyto výzkumné předpoklady:

Výzkumný předpoklad 1: Více než 50 % dotázaných respondentů nezná přesně svá práva dle legislativy týkající se agenturního zaměstnávání ani povinnosti agentur práce.

Výzkumný předpoklad 1 bylo možné potvrdit.

Respondenti byli dotázáni několika otázkami a na většinu z nich odpověděli špatně. Respondenti nebyli schopni správně odpovědět ani na otázku, kdo je vlastně jejich zaměstnavatelem při agenturním zaměstnávání. Méně než polovina pak správně

odpověděla na to, kdo má povinnost zajistit rovné podmínky agenturním zaměstnancům jaké mají kmenoví zaměstnanci, nevěděli ani, že mají stejné nároky na benefity a bonusy jako kmenoví zaměstnanci. Za vážný nedostatek ve znalostech je možné také považovat neznalost toho, že agentura práce nemá nárok strhnout pracovníkovi provizi za zprostředkování práce ze mzdy. Nejen že neznali odpovědi týkající se jejich práv a povinností agentur práce, neznali ani zákony, které tyto povinnosti a práva přiznávají.

Správně pak více než polovina respondentů akorát odpověděla na otázku, kdo jim vyplácí mzdu nebo, že nemají povinnost si sami hradit pracovní pomůcky. Také zaměstnanci věděli, že je agentura nesmí bez jejich svolení přesunout za prací na druhý konec republiky či jiné místo.

Výzkumný předpoklad 2: Více než 50 % zaměstnanců potvrzuje, že se setkalo s nějakou nekalou praktikou ze strany agentury práce.

Výzkumný předpoklad 2 bylo možné potvrdit.

V rámci dotazníkového šetření byli respondenti dotazováni nejen na své znalosti, ale poté v podobném stylu i na jejich zkušenosti s nejčastějšími nekalými praktikami agentur práce. Bohužel ve všech případech respondenti potvrzovali své zkušenosti s uvedenými nekalými praktikami a dost často šlo o zkušenosti opakované. Například potvrdili, že jim agentury práce nabízely práci tzv. na černo (bez smlouvy) – skoro tři čtvrtiny, dále pak podobný počet respondentů potvrdil zkušenost s tím, že jim agentura práce nezajistila stejnou mzdu ani stejné pracovní podmínky, jaké měli kmenoví zaměstnanci firmy. Více než tři čtvrtiny (dokonce 90,2 %) respondentů pak také potvrdily, že jim agentura práce přiznala jen minimální mzdu a zbytek jim vyplácela jako cestovní náhrady. Něco málo přes polovinu dotázaných respondentů pak potvrdilo, že je agentura práce nutila si hradit pracovní pomůcky ze svého, nebo že jim agentura práce strhla provizi ze mzdy za to, že jim zprostředkovala práci. Potvrzeny byly také zkušenosti respondentů s tím, že je agentura práce chtěla přesunout kvůli práci bez jejich svolení na úplně jiné místo v republice.

Výzkumný předpoklad 3: Více než 50 % zaměstnanců hodnotí institut agenturního zaměstnávání kladně.

Výzkumný předpoklad 3 nebylo možné potvrdit.

V závěru dotazníkového šetření byli respondenti vyzváni k finálnímu zhodnocení svých zkušeností s agenturním zaměstnáváním. Více než polovina z nich však uvedla hodnocení negativní, což v podstatě plyne i z výše uvedených a potvrzených výzkumných předpokladů. Jako důvody svého záporného hodnocení pak uváděli respondenti v podstatě to, co bylo uvedeno výše. Nejvíce jich zmínilo zkušenost s okradením agenturou práce, ale objevil se i důvod neposkytnutí pracovní smlouvy, ale třeba i to, že zkrátka takový způsob zaměstnávání respondentům nevyhovoval. Pokud uváděli někteří respondenti zkušenosti pozitivní (necelá třetina), pak zmiňovali zjednodušení ve formě obstarání administrativy agenturou práce, zajištění vyplacení mzdy od zaměstnavatele (uživatele) nebo možnost flexibilního zaměstnání přes agenturu práce. I přes uvedené negativní zkušenosti však na konci poměrně dost respondentů uvedlo, že by v budoucnu ještě zvažovali využití agentur práce.

6 Diskuze a návrhy ke zlepšení

Z provedeného dotazníkového šetření vyplynulo několik poměrně závažných zjištění. Jako první lze zmínit určitě poměrně černé negativní zkušenosti respondentů s prací přes agentury práce. Podle všeho je pracovníkům neustále nabízena práce tzv. „na černo“, tedy bez podpisu jakékoliv pracovní smlouvy nebo jiného ujednání s pracovníkem. Agentury práce to pracovníkům pravděpodobně nabízí za účelem ušetření výdajů, které takto zajistí i pracovníkovi (což mu tvrdí). Ovšem pracovníci ve snaze zajistit si pro sebe více financí, či pod pohrůžkou nezprostředkování práce za jiné podmínky podstupují takto významné riziko, že za odvedenou práci buďto vůbec odměnu nedostanou, nebo jen v omezené míře, bude jim stržena provize nebo na ně agentura práce uplatní další z možných nekalých praktik. Pracovník pak nebude mít jinou možnost, než práci odvést a doufat nebo odejít tzv. „s prázdnou“. Bez podepsané smlouvy se ani nemůže domáhat nápravy nebo podat na agenturu práce stížnost. Možnost nápravy je pak téměř nulová.

Ovšem to není jediný problém. Stále se pracovníci setkávají s problémem nezajištění shodných mzdových a pracovních podmínek s kmenovými pracovníky, se strháváním provizí agenturou práce, s nucením hradit si pracovní pomůcky, eventuálně přiznáváním pouze minimální pracovní mzdy a zbytku platu vyplácení skrze cestovní náhrady aj. To vše je agenturám umožněno a evidentně si velká část z nich nedělá problémy, takto pracovníky šidit, okrádat a znevýhodňovat. Je zřejmé, že důvodem je jak nevyhovující legislativa, tak nedostatek represivních opatření. Ačkoliv již došlo k novelizaci zákonů ovlivňujících agenturní zaměstnávání, je na místě dále monitorovat, jestli byly provedené změny opravdu účinné a případně pak legislativu ještě rozšířit a zpřísnit.

Ani to však nemusí pomoci, pokud bude realitou další problém zjištěný ve výzkumu, a tím je naprosto zásadní neznalost zákony daných povinností agenturám práce a práv zajištěných pracovníkům. Pakliže pracovníci neznají specifika agenturního zaměstnávání, jednoduše je (špatná) agentura práce přesvědčí o tom, že je běžnou praxí si strhnout ze mzdy provizi nebo pracovat „na černo“. Náprava zde však může být poměrně problematická. Obecně je znalost legislativy v běžné populaci často nedostatečná. Navíc, jak bylo zjištěno dotazníkovým šetřením, většinu respondentů, tudíž i pracovníků využívajících agentur práce tvoří lidé s nejvyšším dosaženým

vzděláním základním nebo středoškolským bez maturity. To samo o sobě vypovídá o tom, že míra vzdělání takových jedinců bývá nižší.

Navíc nabídek pracovních agentur mnohdy využívají zahraniční pracovníci, ať už Slováci, Bulhaři, Ukrajinci či jiné národnosti. U nich může být značným problémem jazyková bariéra. U zahraničních pracovníků lze znalost české legislativy očekávat snad ještě méně, navíc, pokud by ji obecně měli porozumět díky svému jazykovému handicapu. Pro agentury práce je tak znovu poměrně jednoduché využívat těchto slabin a znevýhodňovat zaměstnávané pracovníky.

Možností nápravy určitě existují. Změna legislativy již zmíněna byla, ovšem co otázka špatné znalosti legislativy? Je zřejmě nereálné očekávat, že by se agentury samy o sobě ujaly zvyšování informovanosti svých klientů, na druhou stranu, pokud by jim to bylo přikázáno ze zákona, mohlo by to být jedno z řešení. Agentury práce by tak měly povinnost seznámit pracovníky se všemi nároky, které jim z jejich služeb plynout a eventuálně je rovnou odkázat na organizaci, eventuálně pracovníka konkrétní agentury práce, který bude řešit jejich případné stížnosti. Dříve než do legislativy by se však tato podmínka mohla dostat do stanov či etických kodexů organizací, které zaštiťují práci agentur práce –APA, APPS. V nich však nejsou pochopitelně všechny agentury práce.

Zde je možné apelovat na pracovníky, aby volili při svém výběru takové agentury práce, které dodržují stanovené podmínky, ověřovali si jejich spravedlivost a bezúhonnost a ideálně vyžadovali jejich členství ve zmíněných zastřešujících organizacích. APA a APPS by se pak měly v rámci své činnosti věnovat intenzivněji monitorování a kontrole dodržování stanovených zákonných podmínek agenturami práce, ale i dodržování podmínek členství v těchto organizacích. V případě rozpoznání problému, nelegálního chování agentury práce apod. je na místě ihned jednat a kontaktovat příslušné orgány a vyžadovat nápravu.

Zvyšování informovanosti pracovníků by mohly do jisté míry zajišťovat také úřady práce. Tam se totiž podle předpokladů lidé bez práce dostávají velmi často, mnohdy ještě před tím, než začnou zvažovat možnost pracovat přes agentury práce. Na úřadech práce by tak mohly být například vyvěšeny informační tabule věnující se problematice agenturního zaměstnávání a dodržování předpisů agenturami, ale menší letáčky by pracovníci úřadu práce mohli rozdávat uchazečům o práci při jakémkoliv setkání s nimi.

Od věci by zajisté nemusela být ani realizace masivní mediální (v televizi, na internetu – na stránkách nabízejících zaměstnání aj.) kampaně věnované této problematice. V ní by byli případní uchazeči o práci informováni věcně a stručně o svých právech a varování před nelegálními praktikami. V dnešní době má velkou sílu i sociální síť, kde by mohla vzniknout podporující skupina, ve které by se pracovníci agentur práce svěřovali se svými zkušenostmi, upozorňovali na nekalé praktiky a radily v případě sporných záležitostí. Účinné by mohlo být i vytvoření mobilní aplikace na toto téma. To všechno jsou moderní záležitosti, které však mají svůj význam a faktem je, že mobilní telefon s přístupem k internetu má dnes skoro každý, nehledě na jeho finanční situaci.

Závěr

Předkládaná práce se ve svém obsahu zabývala problematikou agenturního zaměstnávání, především však z pohledu pracovníků jejich služby využívajících. Cílem práce byla analýza postavení a právních nároků agenturních zaměstnanců, jakožto slabší strany, v postavení zaměstnanec, agentura práce a uživatel.

K naplnění cíle práce byl text rozdělen na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou. V teoretické části byla nejprve věnována pozornost definici základních pojmů, kterými bylo agenturní zaměstnávání a agentura práce. Rovněž byl představen význam agenturního zaměstnávání a byla vymezena legislativa věnující se problematice agenturního zaměstnávání jak na evropské, tak i české úrovni. Také byla v teoretické práci rozebrána oblast vztahů při agenturním zaměstnávání a poslední kapitola se věnovala problematice dozoru nad prací agentur práce a jejich případných nelegálních praktikách. Poté již následovala část praktická, jejímž cílem bylo provedení dotazníkového šetření u pracovníků, kteří mají zkušenost s prací přes agentury práce a zjištění jejich zkušeností, ale především i znalostí jejich legislativních nároků při práci přes agentury práce. Zjištěné výsledky byly nakonec diskutovány a vyhodnoceny.

V teoretické části práce byly na základě studia literatury a dalších zdrojů z oboru agenturního zaměstnávání vymezeny nejčastější problémy plynoucí z nedokonalosti legislativy týkající se agenturního zaměstnávání. Legislativa v oblasti agenturního zaměstnávání byla ještě donedávna dost problematická, vesměs nedostatečná. Změnu se snažili zákonodárci provést v rámci novely zákoníků práce (z roku 2017), ale i zákona o zaměstnanosti, čímž došlo ke zpřísnění některých povinností agentur práce, včetně nutnosti prokazovat finanční způsobilost formou jednotné kauce ve výši 500 tisíc Kč, která platí i pro stávající agentury práce. Ke zpřísnění došlo i ve smyslu odborné způsobilosti k výkonu zprostředkování zaměstnávání. Záměrem novely zákoníku práce bylo zamezit obcházení právních předpisů na úseku pracovní doby a v oblasti zákonných odvodů. To vše jsou však poměrně nové záležitosti a v praxi se teprve ukážou.

Důležitost a nezbytnost provedených změn v podstatě potvrdil provedený výzkum u pracovníků využívajících dříve agenturního zaměstnávání. Ve všech sledovaných oblastech (práce na černo, přiznávání pouze minimální mzdy, nezajištění shodných

mzdových ani pracovních podmínek a další) totiž bylo prokázáno, že se agentury práce ve Středočeském kraji dopouštěly ve velkém protiprávního jednání. Respondenti hojně potvrzovaly zkušenosti s těmito jevy. Ovšem za významný problém v této oblasti lze pak považovat skutečnost, že u dotazovaných pracovníků byla taktéž identifikována významná neznalost jejich legislativních nároků v oblasti agenturního zaměstnávání. V takovém případě pak mají agentury práce při svých nekalých praktikách významně lehčí práci.

Změny v této oblasti mohou přijít z několika stran. Jednou je zajisté změna legislativy, především její další zpřísnění, eventuálně monitoring a kontrola dodržování zákonů. Dále lze určitě zmínit záslužnou činnost organizací jako je APA nebo APPS. Zmíněno bylo ale především zvyšování vědomostí a informovanosti potenciálních uchazečů o zaměstnání přes agenturu práce, a to například na úřadech práce, prostřednictvím mediálních kampaní či instalováním vytvořené mobilní aplikace apod. Hlavní by však mělo být, aby se z trhu eliminovaly nekale pracující pracovní agentury, které kazí pověst celému odvětví agenturního zaměstnání, které však ve své podstatě řeší významné problémy trhu práce.

Zdroje:

APA [online]. Asociace pracovních agentur [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <http://www.apa.cz/index.htm>.

APPS [online]. Agenturní zaměstnávání v číslech ve světě a v ČR. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z http://www.apps.cz/pool/files/prezentace_konference.pdf.

BURKOVIČ, R. [online]. Agentury práce: Jejich úloha v době krize a rostoucí nezaměstnanosti. 2010 [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <http://www.personalista.com/ziskavani-a-vyber/agentury-prace-jejich-uloha-v-dobe-krize-a-rostouci-nezamestnanosti.html>.

ČIZINSKÝ, P. Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání. Multikulturní centrum Praha, 2010. 18 s.

ČT24. [online]. Půlmilionová kauce zmenšila počet legálních agentur práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. 2017. [cit. 06. 12. 2018]. Dostupný z <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmilionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>.

DOSKOČILOVÁ, V. [online]. Jaké nekalé praktiky zkoušejí personální agentury? 2018. [cit. 30. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.mesec.cz/aktuality/jake-nekale-praktiky-zkouseji-personalni-agentury/>.

HOVORKOVÁ, K. [online]. Podvody personálních agentur. Strhávají si i polovinu mzdy zaměstnance. 2015. [cit. 30. 11. 2018]. Dostupný z https://finance.idnes.cz/nekale-praktiky-personalnich-agentur-d8q-/podnikani.aspx?c=A150121_130128_podnikani_kho.

HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; MORÁVEK, J. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. Praha: ANAG, 2012. 1007 s. ISBN 9788072637270.

JANÍČKO, P. [online]. Agenturní zaměstnávání a prekarizace práce. Co na to odbory? 2017. [cit. 06. 12. 2018]. Dostupný z <http://casopisargument.cz/2017/10/02/agenturni-zamestnavani-a-prekarizace-prace-co-na-to-odbory/>.

JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005. 204 s.

- MPSV. Věc: Rozbor problémů agenturního zaměstnávání. 2008. Č. j. 2008/6156–411.
- MPSV. [online]. Agenturní zaměstnávání cizinců. 2018. [cit. 05. 12. 2018]. Dostupný z https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu.
- NEŠČÁKOVÁ, L.; MARELOVÁ, L. Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 248 s. ISBN 9788024788012.
- PICHT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 400 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
- SAMEK, V.; HORECKÝ, J. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie. Praha: ČMKOS. 2015. ISBN 978-80-86846-59-0.
- ŠATYLOV, M. [online]. Nové podmínky u získání povolení pro agentury práce. 2018. [cit. 04. 12. 2018]. Dostupný z <https://www.iurium.cz/2018/02/09/nove-podminky-u-ziskani-povoleni-agentury-prace/>.
- ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I. [online]. Směrnice o agenturních zaměstnancích. 2008. [cit. 04. 12. 2018]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>.
- ŠUBRT, B. 2007. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze. 44 s.
- ŠUBRT, B. 2008. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. 1. část. Práce a mzda. č. 4, s. 46-47.
- VALENTOVÁ, K. [online]. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. 2017. [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>.
- Úřední věstník EU. [online]. Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnání. 2008 [cit. 13. 11. 2018]. Dostupný z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Seznam Grafů

Graf č. 1 Vývoj zaměstnanosti zprostředkované agenturami práce.....	13
Graf č. 2 Vývoj počtu evidovaných agentur práce u nás	16
Graf č. 3 Pohlaví respondentů.....	36
Graf č. 4 Věk respondentů	37
Graf č. 5 Národnost respondentů	38
Graf č. 6 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	39
Graf č. 7 Zkušenosti s prací přes agenturu práce	40
Graf č. 8 Důvod volby pracovat přes agenturu práce	41
Graf č. 9 Znalost zaměstnávající organizace při agenturním zaměstnávání	42
Graf č. 10 Znalost zákonů upravujících agenturní zaměstnávání	43
Graf č. 11 Znalost rovnosti mzdových podmínek při agenturním zaměstnávání	44
Graf č. 12 Znalost vyplácejícího činitele	45
Graf č. 13 Znalost nároků na benefity při agenturním zaměstnávání	46
Graf č. 14 Znalost povinnosti hránit si pracovní pomůcky.....	47
Graf č. 15 Znalost nemožnosti strhávat provizi agenturou práce	48
Graf č.16 Znalost nemožnosti přesouvat pracovníky na druhý konec republiky agenturou práce.....	49
Graf č. 17 Zkušenosti s prací „na černo“ při agenturním zaměstnávání.....	50
Graf č. 18 Zkušenosti s nezajištěním stejné mzdy agenturním zaměstnancům.....	51
Graf č. 19 Zkušenost s nezajištěním shodných pracovních podmínek	52
Graf č. 20 Zkušenost s přiznáváním minimální mzdy a vyplácením cestovních náhrad	53
Graf č. 21 Zkušenost s nucením hrazení pracovních pomůcek agenturou práce.....	54
Graf č. 22 Zkušenost respondentů se strháváním provizí agenturou práce	55
Graf č. 23 Zkušenost s přesouváním na jiné místo bez svolení respondentů.	56
Graf č. 24 Hodnocení zkušenosti s agenturním zaměstnáváním.	57
Graf č. 25 Záporné zkušenosti s agenturním zaměstnáváním	58
Graf č. 26 Kladné zkušenosti s agenturním zaměstnáváním	59
Graf č. 27 Zájem o další služby agentur práce	60

Přílohy:

Příloha 1: Dotazník.

Dobrý den,

ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění dotazníku, který bude sloužit ke zhodnocení Vašich zkušeností s agenturním zaměstnáváním. Dotazník je naprosto anonymní, z toho důvodu Vás žádám o jeho pravdivé vyplnění. Pokud není u otázky uvedeno jinak, zvolte jen jednu odpověď.

Jste:

- a) muž
- b) žena

Kolik je Vám let?

- a) 18 až 25
- b) 26 až 35
- c) 36 až 45
- d) 46 až 55
- e) více než 55

Jaké jste národnosti?

- a) české
- b) ukrajinské
- c) bulharské
- d) vietnamské
- e) romské
- f) slovenské
- g) jiné (dopíšte).....

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) středoškolské bez maturity
- c) středoškolské s maturitou
- d) vysokoškolské

Jak dlouhá je Vaše zkušenost s prací přes agenturu práce?

- a) pracoval/a jsem tak jen jednou, narázově
- b) kratší než půl roku
- c) mezi půl rokem až rokem
- d) více než rok

Jaký byl důvod Vaší volby pracovat přes agenturu práce?

- a) potřeboval/a jsem práci jen na krátkou dobu
- b) nemohl/a jsem si najít jinak práci
- c) doporučil mi to známý/á
- d) jiný důvod.....

Víte, kdo je při výkonu práce před agenturu práce Vaším skutečným zaměstnavatelem?

- a) agentura práce
- b) zaměstnavatel, ke kterému mě přidělili
- c) nikdo
- d) nevím

Víte, který zákon u nás upravuje problematiku agenturního zaměstnávání (můžete vybrat více možností)?

- a) zákon č. 248/2008 Sb., o agenturním zaměstnávání
- b) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- c) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- d) zákon č. 120/2004 Sb., o dočasném přidělování zaměstnanců k výkonu práce
- e) jiný.....
- f) žádný

Řeší nějak legislativa o agenturním zaměstnávání situaci, kdy by Vaše pracovní a mzdové podmínky jakožto agenturního zaměstnance byly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele?

- a) ne
- b) ano, uživatel (ten, u koho provádíte práci) musí podmínky srovnat
- c) ano, agentura práce musí srovnat
- d) ano, agentura a uživatel se musí rovným dílem podílet na tom, aby podmínky byly shodné

Kdo je při agenturním zaměstnávání tím, kdo Vám vyplácí mzdu?

- a) agentura práce
- b) zaměstnavatel, ke kterému mě přidělili
- c) správa sociálního zabezpečení
- d) nikdo

e) nevím

Máte jakožto zaměstnanec agentury práce ze zákona nárok na stejné bonusy či benefity jako kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému jste agenturou přiděleni?

- a) ano
- b) ano, ale v praxi k tomu nedochází
- c) ne
- d) nevím

Máte jako zaměstnanec agentury práce povinnost si sám hradit pracovní pomůcky?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Mají pracovní agentury ze zákona nárok Vám z vyplácené mzdy strhávat provizi, poplatek či bonus ze mzdy?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Mají pracovní agentury ze zákona nárok Vás přesunout i na druhý konec republiky, pokud Vám tam našli práci?

- a) ano,
- b) ano, ale jen pod oboustranné dohodu
- c) ne
- d) nevím

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce nabízela práci „na černo“ (bez podpisu jakékoliv dohody či smlouvy)?

- a) ano, stalo se mi to několikrát
- b) jednou se mi to stalo
- c) ne

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce nezajistila stejnou mzdu, jakou měli kmenoví zaměstnanci firmy?

- a) ano, stalo se mi to několikrát
- b) jednou se mi to stalo
- c) ne

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce nezajistila stejné pracovní podmínky, jaké měli kmenoví zaměstnanci firmy?

- a) ano, stalo se mi to několikrát
- b) jednou se mi to stalo
- c) ne

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vám agentura práce přiznala pouze minimální mzdu a zbytek Vám vyplácela jako cestovní náhrady?

- a) ano, stalo se mi to několikrát
- b) jednou se mi to stalo
- c) ne

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vás agentura práce nutila si hradit pracovní pomůcky ze svého?

- a) ano, stalo se mi to několikrát
- b) jednou se mi to stalo
- c) ne

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vás agentura práce z Vaší mzdy strhla provizi za zprostředkování práce?

- d) ano, stalo se mi to několikrát
- e) jednou se mi to stalo
- f) ne

Máte z Vaší praxe s agenturním zaměstnáváním zkušenost, že by Vás agentura práce chtěla přesunout kvůli práci bez Vašeho svolení na úplně jiné místo v republice?

- a) ano, stalo se mi to několikrát
- b) jednou se mi to stalo
- c) ne

Jak byste obecně zhodnotil/a Vaši zkušenost s agenturním zaměstnáváním?

- a) kladně
- b) neutrálně
- c) záporně

Pokud záporně, proč (můžete zvolit více možností)?

- a) okradli mě

- b) nevyhovovalo mi to
- c) nezajistili mi shodné pracovní podmínky jako zaměstnancům
- d) nechťeli mi dát smlouvu
- e) jiný.....

Pokud kladné, proč (můžete zvolit více možností)?

- a) jinak jsem si nemohl/a najít práci
- b) vyhovovala mi možnost flexibility a práce na různých místech
- c) nemusel/a jsem pořád absolvovat přijímací pohovory
- d) agentura za mě zajistila všechnu administrativu
- e) agentura se postarala o to, aby firma dodržela všechny podmínky a zaplatila
- f) bylo to z mého pohledu bezpečnější
- g) jiný.....

Využijete ještě v budoucnu služeb agentury práce?

- a) ano, ale jen pokud nebudu moci najít práci na plný úvazek
- b) ano, kdykoliv
- c) možná
- d) ne, už nikdy více díky špatným zkušenostem
- e) ne, už mám stále zaměstnání

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Koťátková

Obor: Evropsko hospodářskosprávní správa

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Agenturní zaměstnávání a jeho dopady na zaměstnance

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 58

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: Ing, Štefan Toth