

**JIHO ESKÁ UNIVERZITA  
V ESKÝCH BUD JOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2012**

**Bc. Jan Št ch**

**JIHO ČESKÁ UNIVERZITA  
V PRAZE  
EKONOMICKÁ FAKULTA**  
Katedra práva

Studijní program: 6208 N Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Agenturní zaměření v České republice

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Rudolf Hrubý

Autor:

Bc. Jan Štich

2012



**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jan ŠTĚCH**  
Osobní číslo: **E10693**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Obchodní podnikání**  
Název tématu: **Agenturní zaměstnávání v České republice**  
Zadávající katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :

**Cíl práce:**

Popsat a zanalyzovat obecné podmínky účastníků zapojených do agenturního zaměstnávání v ČR. Analyzovat možnosti tuzemských zaměstnavatelů a zhodnotit jejich využívání pracovních sil ze zahraničí. Podrobný popis procesů jednání pracovních agentur.

**Metodický postup:**

1. Studium teoretických východisek z dostupné odborné literatury.
2. Průzkum konkrétních agentur práce.
3. Průzkum v řadách agenturních zaměstnanců.
4. Průzkum vybraných uživatelů agenturní práce.
5. Analýza a zpracování nahromaděných informací.

**Rámcová osnova:**

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Analýza a syntéza poznatků z vlastního zkoumání, 4. Vlastní návrhy, 5. Závěr, 6. Seznam literatury.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**  
Rozsah pracovní zprávy: **60-80 stran**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**  
Seznam odborné literatury:

**BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce, komentář. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 2008.**

**JELÍNEK, J. a kol.: Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou. 1. vydání. Praha, Leges, 2010.**

**LEIBLOVÁ, Z.: Zákon o zaměstnanosti s komentářem. 5. aktualizované vydání. Olomouc, Anag, 2009.**

**ŠUBRT, B.: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR.**

**Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2008.**

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

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**  
Katedra práva

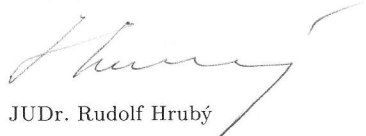
Datum zadání diplomové práce: **21. března 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2012**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská L.S. (26)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hrubý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 21. března 2012

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Agenturní zaměstnávání v České republice vypracoval samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 sb. v plném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG, provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly, v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz, provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích .....

.....

Bc. Jan Štěch

## **PODĚKOVÁNÍ**

Touto cestou bych rád vyjádřil upřímné poděkování vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Rudolfu Hrubému za cenné rady a připomínky.

Mé velké díky patří také vedoucím pracovních agentur, personalistům a ostatním respondentům, kteří se podíleli na mém výzkumu.

V neposlední řadě bych chtěl poděkovat též paní Mgr. Boloroo Sainbayar a dalším odborníkům za poskytnutí informací k sepsání této diplomové práce a rodině za všestrannou podporu během celého studia.





# OBSAH

<b>OBSAH</b>	<b>1</b>
<b>1. ÚVOD</b>	<b>3</b>
<b>2. CÍLE, HYPOTÉZY A METODIKA PRÁCE</b>	<b>6</b>
2.1 CÍLE PRÁCE	6
2.2 PRACOVNÍ HYPOTÉZY	6
2.3 METODIKA	7
2.3.1 SBĚR DAT	7
2.3.2 ZPRACOVÁNÍ DAT	8
<b>3. LITERÁRNÍ PŘEHLED</b>	<b>9</b>
3.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ A PRINCIPŮ V AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ	9
3.1.1 ZÁKLADNÍ POJMY	9
3.1.2 PRINCIP AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	12
3.2 SUBJEKTY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	14
3.2.1 AGENTURY PRÁCE	14
3.2.2 UŽIVATELÉ	17
3.2.3 ZAMĚSTNANCI	18
3.2.4 SMLUVNÍ VZTAHY MEZI JEDNOTLIVÝMI SUBJEKTY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	18
3.2.5 PŮSOBNOST DALŠÍCH ORGANIZACÍ V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	23
3.3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU	30
3.3.1 KRÁTKÝ EXKURZ DO HISTORIE AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	30
3.3.2 AZ Z HLEDISKA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI	31
3.3.3 AZ Z HLEDISKA ZÁKONÍKU PRÁCE	41
3.4 POSTAVENÍ CIZINCE V ČESKÉM PRÁVNÍM SYSTÉMU	46
3.4.1 ZÁKLADNÍ POJMY	46
3.4.2 PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR	49
3.4.3 ILEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	55
3.5 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ S PŘESHRANIČNÍM PRVKEM	57
3.5.1 VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCE ZAHRAANIČNÍHO ZAMĚSTNATELE DO ČR	57
3.5.2 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ DO ZAHRAANIČÍ	59
3.5.3 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE NA ÚZEMÍ ČR	60

<b>4. PRAKTICKÁ ČÁST</b>	<b>62</b>
<b>4.1 STATISTICKÝ ROZBOR AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ</b>	<b>62</b>
4.1.1 UKAZATELE AGENTURNÍ PRÁCE	62
4.1.2 UKAZATELE AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ	65
4.1.3 STRUKTURA AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ V ČR	69
4.1.4 DALŠÍ UKAZATELE AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	71
<b>4.2 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRAXI</b>	<b>72</b>
4.2.1 VÝHODY A NEVÝHODY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	72
4.2.2 POJIŠTĚNÍ AGENTURNÍ PRÁCE PROTI ÚPADKU	75
4.2.3 DALŠÍ PROBLÉMY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	77
4.2.4 PŘÍKLADY NEKALÝCH PRAKTIK ZE STRAN AGENTURNÍ PRÁCE	79
<b>4.3 VLASTNÍ ŠETŘENÍ</b>	<b>83</b>
4.3.1 TERÉNNÍ PRŮZKUM ČÁST A – AGENTURNÍ PRÁCE	83
4.3.2 TERÉNNÍ PRŮZKUM ČÁST B – ZAMĚSTNANCI	102
4.3.3 TERÉNNÍ PRŮZKUM ČÁST C - UŽIVATELÉ	111
<b>5. ZÁVĚR</b>	<b>123</b>
<b>6. SUMMARY</b>	<b>125</b>
<b>7. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY</b>	<b>127</b>

# 1. ÚVOD

Za téma své diplomové práce jsem si vybral oblast agenturního zaměstnávání na území České republiky. Tato problematika je v posledních několika letech stále rostoucím zájmem. Jedná se o poměrně kontroverzní otázku, která se opakovaně stává předmětem diskuzí odborníků i laické veřejnosti. Samotný pojem „agenturní zaměstnávání“ vyvolává u řady lidí rozporuplné dojmy a emoce. Některí jej pokládají za seriózní způsob podnikání a staví tuto formu flexibilní personální politiky na rove všech ostatních podnikatelských aktivit. Jiní však nejsou až tak shovívaví. Existuje po řadu let skupina lidí považující komerční zprostředkovávání práce za ne zcela zákonný způsob obživy. Nežádoucí bývá totiž mylně dáváno do souvislosti s některými praktikami ilegálních organizací, orientovaných na obchodování s lidmi, které uvádí zprostředkovávání zaměstnání jako zástupce svého skutečného zaměstnavatele.

Implementace institutu agenturního zaměstnávání do českého legislativního prostředí začala probíhat velice pomalu. I když byl tento fenomén ve světě již dávno běžně používán, český právní řád zná tento termín až od roku 2004, kdy došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti v kontextu harmonizace s evropskými předpisy. Do té doby byla právní úprava zprostředkovávání zaměstnání zaměřena hlavně na státní instituce, tedy na úřady práce. Provozování této činnosti v soukromém sektoru však existovalo již od sametové revoluce a svým způsobem v ní jaké omezené formy možná i přesto existovaly. Žádná právní úprava však neumožňovala pronájem pracovní síly jako takový.

V této práci se zaměřím na obecnou rovinu začlenění institutu agenturního zaměstnávání v českém právním řádu a na jeho souvztažnost s uplatňováním cizích státních poskytovatelů na našem trhu práce. Tím bych tedy rád navázal na svou bakalářskou práci, ve které jsem řešil právní úpravu podnikání a zaměstnanosti cizinců na území České republiky.

Teoretickou část dělím do pěti základních kapitol. První se zabývá vymezením základních pojmů a principů v oblasti agenturního zaměstnávání. Druhá část definuje elementární subjekty figurující na poli zprostředkovávání práce. Mezi tyto patří tzv. tři pilíře agenturního zaměstnávání, tedy samotné agentury práce, jejich klienti – firmy

využívající služeb agentur, a zaměstnanci, jakožto nositelé pracovní síly. Dále bych zde rád představil také některé státní i nestátní neziskové organizace zabývající se kontrolou a zkoumáním pracovních agentur a osvětou zaměstnanců na celou tuto oblast. Tato kapitola popisuje a analyzuje agenturní zaměstnávání z hlediska zejména dvou stěžejních legislativních norem. Mezi tyto patří především zákon o zaměstnanosti a pracovní zákoník. Tady se zaměřím na zákonem stanovené náležitosti vzniku pracovních agentur, na jejich povinnosti vůči ostatním subjektům a také na úpravu písemných dohod mezi jednotlivými účastníky agenturního zaměstnávání. Nakonec zde shrnu poslední prosazené změny vyplývající z nejnovejších novel zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, které jsou nyní vstoupily v platnost k 1. 1. 2012. Ve čtvrté kapitole se pokusím vysvětlit právní postavení cizince hledajícího pracovního uplatnění v České republice. Vymezení zde jeho předpoklady a kritéria vstupu na náš pracovní trh a možnosti jeho uplatnění. Dotknu se zde i ožehavého problému ilegálního zaměstnávání. Pátá a poslední kapitola tak trochu naváže na tu předchozí. Zde se budu zabývat agenturním zaměstnáváním s přeshraničním prvkem, obecnými podmínkami pro provozování této činnosti přes hranice ve směru z ČR i naopak. Nakonec se zmíním o různých specifikách a omezeních vyplývajících pro cizince zaměstnaných českými agenturami práce.

V praktické části nejprve provedu rozbor statistických údajů týkajících se agenturního zaměstnávání u nás i ve světě. Dále se pokusím celé toto téma zhodnotit z hlediska uplatňované praxe. Uvedu příklady nejvýznamnějších výhod a nevýhod agenturního zaměstnávání v České republice. Rozeberu zde důsledky zavedení nové povinnosti pracovních agentur sjednání pojištění proti úpadku a celkově připomenu jsou také problémy tohoto odvětví. V závěru této kapitoly ještě nastíním některé příklady nekalých praktik ze strany agentur práce, ke kterým v minulosti došlo. Hlavní náplní však bude představení mého vlastního šetření z reálné praxe. Provedl jsem dotazníkový výzkum, který byl zaměřen na již zmíněné tři základní subjekty agenturního zaměstnávání. Představím tedy naprosto odlišné typy pracovních agentur z hlediska fungování, postojů a zaměření na sobnost. Uvedu výsledky dotazníkového průzkumu prováděného mezi současnými i bývalými agenturními zaměstnanci. Následně též vyhodnotím názory a zkušenosti firem využívajících služeb agentur práce.

Během zpracovávání této diplomové práce jsem se opíral z odborných publikací vztahujících se k dané problematice a z různých internetových serverů legislativního a poradenského zaměření. Podkladem pro pochopení veškerých skutečností uplatňovaných v oblasti agenturního zaměstnávání mi byly příslušné legislativní normy, zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změnách v kterých zákon v platném znění a další vyhlášky a nařízení. Nemalá část mých poznatků vychází z konzultací s odborníky a také z rozhovorů s lidmi, kteří mají v této branži zkušenosti.

## 2. CÍLE, HYPOTÉZY A METODIKA PRÁCE

### 2.1 Cíle práce

Hlavním cílem této práce je popsat a zanalyzovat agenturní zaměstnávání v rámci souboru českých legislativních norem. Zjistit jeho zakotvení v právním řádu, především z hlediska zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. Vysvětlit podobnost a souvislosti mezi jeho jednotlivými prvky, zejména ve vztahu k cizím státním příslušníkům a vyhodnotit reálnou situaci z praxe.

Vedlejší cíl je soustředěn na nastínění změny výkladu zákona v oblasti agenturního zaměstnávání po vstupu v platnost novel obou zmíněných legislativních předpisů k 1. 1. 2012. Dále pak také na rozbor elementárních statistických ukazatelů o počtu a vývoji agenturního zaměstnávání nejen u nás, ale o struktuře agenturních zaměstnanců.

### 2.2 Pracovní hypotézy

- V České republice jsou dobré legislativní podmínky pro rozvoj agenturního zaměstnávání.
- Firmy raději volí agenturní zaměstnance, než aby vytvářeli nová pracovní místa pro kmenové úvazky.
- Pro cizí státní příslušníky je agenturní zaměstnávání méně výhodné než kmenový zaměstnanecký poměr.
- Česká legislativa vyrovnává podobnosti a kompetence agentur práce s ÚP.
- Nutnost sjednání pojištění proti úpadku agentur práce je diskriminací opatření.

## 2.3 Metodika

### 2.3.1 Sběr dat

Pro zpracování této diplomové práce byla použita primární i sekundární data. Primární data byla získána na základě dotazníkového šetření a řízených rozhovorů v rámci terénního průzkumu. Osobně jsem navštívil pobočky i samotné majitele několika pracovních agentur, kteří mi kromě zodpovězení otázek z dotazníku poskytli i mnoho dalších cenných rad a informací, týkajících se reálné situace v oblasti agenturního zaměstnávání. Ve výsledcích mého šetření jsem pak podrobněji popsal ty, podle mého názoru nejzajímavější typy těchto organizací.

Oslovoval jsem také samotné agenturní zaměstnance. Zároveň jsem si vytypovával místa jejich nejpravděpodobnějšího výskytu. Snažil jsem se hlavně zaměřit na cizí státní příslušníky, kteří mají osobní zkušenosti s agenturami práce a jejich praktikami. Největší koncentrace vhodných respondentů byla na odboru cizinecké policie v Plzni a v českých Budějovicích, kde jsem nasbíral dostatečné množství údajů. Na otázky odpovídali buď sami, nebo za pomoci tlumočnicka.

Dále se mi jím výzkum zabýval též názory a stanovisky uživatelů zprostředkovatelských služeb agentur. Sešel jsem se s personálními pracovníky několika firem z mého okolí, které využívají zprostředkované pracovní síly. I zde jsem byl seznámen s jejich názory na tuto problematiku. V zájmu zachování anonymity však neuvádím pravé názvy agentur, firem, ani jména dotazovaných osob.

Celý terénní průzkum byl prováděn se střídatou intenzitou od srpna do listopadu 2011. Pro každou skupinu respondentů jsem vytvořil zvláštní dotazník (viz přílohy). V části „A“, zaměřené přímo na agentury práce, se snažím pomocí řízených rozhovorů podle předem sestaveného souboru otázek o detailní popis těchto organizací, o vysvětlení principů jejich fungování a o zjištění jejich vlastních názorů na současnou situaci. Výsledkem tohoto průzkumu je pak podrobná analýza tří naprosto rozdílných typů pracovních agentur. Část „B“, zkoumá názory jednotlivých agenturních zaměstnanců. Zde jsem použil klasického dotazníku s uzavřenými variantami odpovědí. Výzkumu se zúčastnilo celkem 30 osob, převážně cizí národnosti. Poslední část „C“ je orientována na uživatele využívající personálních služeb agentur práce. Na výsledcích

tohoto průzkumu se podílely i firmy působící v různých odvětvích průmyslu. Opět jsem připravil formaci otázek týkajících se tentokrát jejich postojů vůči agenturám práce a jejich jednání. Výše uvedený rozhovor probíhal na podobné bázi jako v části „A“. I tyto subjekty dostaly příležitost vyjádřit se k současně situaci a k legislativním opatřkám v oblasti agenturního zaměstnávání v obci.

Pro ucelení vlastních názorů jsem dále ještě navštívil oddělení zaměstnanosti Úřadu práce ve Strakonících. Paní vedoucí mi ochotně vysvětlila působnost Ministerstva práce a sociálních věcí v této oblasti, odpovědnost Generálního ředitelství úřadu práce a vztahy mezi kontaktními pracovišti ÚP a agenturami práce. Dále mi nastínila konkrétní situaci agenturního zaměstnávání v rámci strakonického regionu.

Sekundární data byla získána četbou a studiem příslušných legislativních opatřků a odborné literatury na toto téma. Knihy byly zapůjčeny z Jihočeské veřejné knihovny v Českých Budějovicích, z Akademické knihovny Jihočeské univerzity, nebo od přátel a známých. Zmiňované právní normy jsem studoval zejména za pomoci elektronické podoby zákonů online. Zdrojem statistických dat je portál českého statistického úřadu, ročenky a publikace Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce, Asociace poskytovatelů personálních služeb, Asociace pracovních agentur a dalších.

### **2.3.2 Zpracování dat**

Údaje vyplývající z dotazníkového šetření jsem samostatně vyhodnotil a zanalyzoval, nebo zpracovával za pomoci tabulkového kalkulátoru Microsoft Excel 2003. Výsledkem této činnosti je soustava tabulek a grafů použitých v práci. Data zveřejněná českým statistickým úřadem, nebo uvedená v ročenkách a publikacích různých asociací byla zpracována stejným softwarem.



## **3. LITERÁRNÍ PŘEHLED**

### **3.1 Vymezení základních pojmů a principů v agenturním zaměstnávání**

#### **3.1.1 Základní pojmy**

##### **Zaměstnávání**

„Zaměstnávání je forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době a na místě zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnou.“<sup>1</sup>

##### **Zaměstnavatel**

Za zaměstnavatele se dle § 8 zákoníku práce považuje právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovních právních vztazích a pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.

##### **Zaměstnanec**

„Zaměstnanec je jedním z účastníků pracovního vztahu, kterým se zavazuje vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. Pro účely různých zákonů se často pojem zaměstnance rozšiřuje (např. společníci a jednatelé společnosti ručením omezeným vzhledem k sociálnímu a zdravotnímu pojištění nebo dani z příjmů). Často se používá i starší výraz „pracovník“.“<sup>2</sup>

##### **Pracovní poměr**

„Pracovní poměr je smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za mzdu, popřímo plat, pro zaměstnavatele vykonávat. Sjednává se podle platných právních norem, v české

---

<sup>1</sup> Portál MPSV: *Vymezení základních pojmů* [online]. [cit. 6. 10. 2011].

<sup>2</sup> BusinessCenter.cz: *Slovník pojmů - pojem zaměstnanec*[online]. [cit. 6. 10. 2011].

republiky podle ustanovení zákoníku práce, který mj. stanoví, že musí být vždy uzavřen písemnou formou. Může být uzavřen jak na dobu neurčitou, kdy vzniká trvalý pracovní poměr, tak i na dobu určitou, po jejímž uplynutí skončí.<sup>3</sup>

V oblasti agenturního zaměstnávání dále rozlišujeme pracovní poměr agenturní a kmenový. Agenturní pracovní poměr vzniká mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem služeb poskytovaných agenturou. Jedná se spíše o abstraktní pojem, nebo tento vztah není podložen žádným oficiálním písemným dokumentem. Naopak je tomu u kmenového pracovního poměru, jinak se jedná o kmenového pracovního úvazku. Ten musí být vždy sjednán na základě platné smlouvy či dohody mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem.

### **Pracovní smlouva**

Zákoník práce definuje pracovní smlouvu v § 33, § 34 a následujících, jako elementární právní dokument, kterým se zakládá pracovní poměr. Zaměstnanec se v něm zavazuje konat pro zaměstnavatele určitý druh práce na základě jím vydaných pokynů a příkazů. Minimální náležitosti pracovní smlouvy, které je každý zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout jsou:

- a) druh práce na který je zaměstnanec přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a org. jednotku nebo jinak určené místo),
- c) den nástupu do práce.

Kromě toho lze do pracovní smlouvy zanezt další podmínky a ujednání, na kterých se oba účastníci pracovního vztahu dohodnou.

### **Dohoda o provedení práce**

Dle § 75 zákoníku práce je dohoda o provedení práce dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterou může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se tento typ dohody uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. „Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce; vláda může stanovit

---

<sup>3</sup> [Otevřená encyklopedie Wikipedia: *Pracovní poměr* [online]. [cit. 6. 10. 2011].

na ízením ve kterých výjime ných p ípadech se do p edpokládaného rozsahu práce tato doba nezapo ítává.“<sup>4</sup>

### **Dohoda o pracovní innosti**

Druhou formou dohody o pracích konaných mimo pracovní pom r je dohoda o pracovní innosti. Ta je upravena zákoníkem práce v § 76. Jedná se o pracovn -právní vztah, který „m že zam stnavatel s fyzickou osobou uzav ít, i když p edpokládaný rozsah práce nep esahuje 300 hodin. Na základ dohody o pracovní innosti nelze vykonávat práci v rozsahu p ekra ujícím v pr m ru polovinu stanovené týdenní pracovní doby; do tohoto rozsahu se nezapo ítává doba p ípadné pracovní pohotovosti, za kterou zam stnanci nep ísluší odm na, a pracovní pohotovost doma. Vláda m že stanovit na ízením, ve kterých výjime ných p ípadech lze na základ dohody o pracovní innosti vykonávat práci nad rozsah pracovní doby uvedený v p edchozí v t . Dodržování sjednaného a nejvýše p ípustného rozsahu pracovní doby podle p edchozího odstavce se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzav ena, nejdéle však za období 12 m síc .“<sup>5</sup>

P i uzav ení obou t chto dohod je taktěž nutno splnit i obecné podmínky pro uzav ení dohody o pracích konaných mimo pracovní pom r, stanovených v § 74 a v § 77 zákoníku práce. Ten mimo jiné stanoví povinnost uzav ít oba typy t chto dohod písemn ve dvou vyhotoveních. „Není-li v tomto zákon dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základ dohod o pracích konaných mimo pracovní pom r úprava pro výkon práce v pracovním pom ru.“<sup>6</sup> Toto se však nevztahuje na odstupné, pracovní dobu a dobu odpo inku, p ekážky v práci na stran zam stnance, skon ení pracovního pom ru a na odm ny z dohody o práci konané mimo pracovní pom r.

---

<sup>4</sup> BusinessCenter.cz: *Slovník pojm - pojem dohoda o provedení práce* [online]. [cit. 7. 10. 2011].

<sup>5</sup> BusinessCenter.cz: *Slovník pojm - pojem dohoda o pracovní innosti* [online]. [cit. 7. 10. 2011].

<sup>6</sup> § 77, odst. 2 ZP

### **3.1.2 Princip agenturního zam stnávání**

#### **Zprost edkování zam stnání**

Zprost edkováním zam stnání se podle § 14 zákona o zam stnanosti . 435/2004 Sb. rozumí „vyhledání zam stnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zam stnanc pro zam stnavatele, který hledá nové pracovní síly.“<sup>7</sup> Tuto innost v eské republice bezplatn provádí Krajské pobo ky ú adu práce. Komer n se tímto zabývají soukromé zprost edkovatelské subjekty, souhrnn nazývané agentury práce. Z jejich hlediska je pod tímto pojmem dále chápáno „zam stnávání fyzických osob za ú elem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým je jiná právnická nebo fyzická osoba.“<sup>8</sup> Tuto innost m že provád t za ú elem získání zisku. Povolené zprost edkovávání zam stnání se však nepovažuje za živnost, jelikož tento druh podnikatelských aktivit živnostenský zákoník v bec neupravuje.

K samotné zprost edkovatelské innosti se navíc p i azují i poradenské a informa ní služby v oblasti pracovních p íležitostí. Ú ady práce mají povinnost a agentury práce možnost poskytovat informace nejen o nových pracovních p íležitostech, ale i o možnostech rekvalifikace, pop ípad o nabídkách v zahrani í.

Podle § 14 odstavce 2 se v rámci agenturního zam stnávání považuje za zprost edkování zam stnání i situace „je-li cizinec vyslán svým zahrani ním zam stnavatelem k výkonu práce na území R na základ smlouvy s eskou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.“<sup>9</sup>

Za zprost edkování zam stnání se však podle § 16 nepovažuje „zve ej ování nabídek zam stnání sd lovacími prost edky nebo prost ednictvím elektronických médií v p ípadech, kdy není provád na p ímá zprost edkovatelská innost mezi zam stnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.“<sup>10</sup>

#### **Definice agenturního zam stnávání**

P esnou definici pojmu agenturního zam stnávání vymezuje pracovní zákoník v hlav V Agenturní zam stnávání. Uvádí zde tuto formu pracovn -právních vztah

---

<sup>7</sup> § 14, odst. 1, písm. a); ZZ

<sup>8</sup> § 14, odst. 1, písm. b); ZZ

<sup>9</sup> § 14, odst. 2; ZZ

<sup>10</sup> § 16; ZZ

jako jednu z možností chápání závislé práce. „Zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dohodne s zaměstnancem svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dohodně výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dohodně výkonu práce zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“<sup>11</sup>

### **Agenturní zaměstnávání vs. outsourcing**

„Pro správné pochopení a definování agenturního zaměstnávání je nezbytné jej odlišit od tzv. outsourcingu, tedy rozlišit dodání pracovních sil a dodání výkonu. Outsourcing není pojmem právním, nýbrž ekonomickým, a znamená zajištění prací prostřednictvím externích zdrojů.“<sup>12</sup> Vydávání agenturního zaměstnávání za outsourcing je samozřejmě nelegální.

„Charakteristickým znakem outsourcingu je samostatnost v rozhodování a s ní související vysoký stupeň odpovědnosti externího subjektu – dodavatele pracovních výkonů. Dodavatel dle činnosti (neboli dle díla či dodávky i subdodávky) provádí sám – vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. S tím souvisí i přímé přidělování úkolů zaměstnancům v etn stanovení jejich postupu a struktury. Příkladem outsourcingu může být zajištění cateringových služeb. Na rozdíl od dodavatele v případě outsourcingu nemůže agentura práce objektivně převzít odpovědnost za výsledek práce, nebo její zaměstnanci nepracují na svých úkolech samostatně. Zjednodušeně řečeno, nikdy se nemůže jednat o dodání pracovních výkonů (outsourcingu), jestliže je činnost pracovníků řízena vedoucím zaměstnancem uživatele a dodavatel nepřevzme plnou odpovědnost za výsledek práce.“<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> § 307a; ZP

<sup>12</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*, 2011. str. 30

<sup>13</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*, 2011. str. 30 - 31

## 3.2 Subjekty agenturního zaměstnávání

### 3.2.1 Agentury práce

Agentura práce, nebo též pracovní agentura, je jakákoliv fyzická i právnická osoba, která funguje jako organizace zabývající se zprostředkováváním pracovních pozic pro zaměstnavatele a zároveň dodáváním pracovních sil pro uživatele svých služeb. Tyto společnosti přímo zaměstnávají zájemce o práci a za úplatu je pronajímají dalším firmám, kde vykonávají stejnou nebo podobnou práci jako jejich stálí zaměstnanci. V praxi to znamená, že pracovníci jsou vedeni pod hlavičkou agentury, ale fyzicky pracují v prostředí téhož subjektu. Ten za jimi odvedenou práci platí pracovní agentuře, která pak následně vyplácí mzdy těmto zaměstnavatelům. „Tento systém je pro firmy výhodný například ke zvládnutí dočasného náporu zakázek, proto se často uplatňuje v administrativě, stavebnictví nebo obecně v brigádních oborech apod.“<sup>14</sup> Hlavním smyslem jejich činnosti je pomáhat vyrovnávat výkyvy na trhu práce a poskytovat další personální služby svým klientům.

„Agentury práce působí zejména na úseku (sektoru) dočasného zaměstnávání. Jde o souhrnné označení oboru, který zahrnuje agentury (firmy) působící v oblasti pronajímání pracovní síly, nábory pracovníků a zajištění úkonů s tím spojených. Oblast dočasného zaměstnávání se prudce rozvíjí díky své schopnosti rychle umislovat „správné“ lidi na „správná“ místa. Zejména ve směru nových oblastí, jako jsou vzdělávací a výcvikové kurzy, telemarketing, dispečinky pracovní síly, pracovní umislování v zahraničí, řízení restrukturalizačních projektů a podobně. Tyto firmy působí podle potřeby také jako partneři pro zabezpečení služeb. Pojetí „sektoru dočasného zaměstnávání“ se mění a rozšiřuje jak si to trh diktuje.“<sup>15</sup>

Často dochází k záměně mezi pojmem agentura práce a personální agentura. Jedná se však o dva odlišné podnikatelské subjekty. Personální agentury totiž uchazeje o práci přímo nezaměstnávají. Pouze jejich zaměstnávání zprostředkovávají tímto subjektem. Na základě objednávky určené firmě vyhledávají vhodné uchazeje a na její úroveň pracovní

<sup>14</sup> Životopisonline.cz: *Pracovní a personální agentury* [online]. [cit. 15. 11. 2011].

<sup>15</sup> i-poradce.cz: *Agenturní zaměstnávání – právní úprava* [online]. [cit. 29. 10. 2011].

místa na hlavní nebo vedlejší pracovní poměr. Takto vyhledaní zájemci o práci jsou ještě provězeni personalistou dané firmy, který si mezi nimi dále vybírá. Pokud některý z nich vyhovuje nastaveným požadavkům na vhodného kandidáta na konkrétní pracovní pozici, uzavře firma pracovní smlouvu přímo s ním. Personální agentura pak od firmy inkasuje provizi za toto zprostředkování, která bývá obvykle ve výši jednoho až dvou měsíců plat nového zaměstnance.

V České republice mohou jak pracovní tak, i personální agentury provozovat svou činnost pouze na základě platného povolení ke zprostředkování zaměstnání, udělené Generálním ředitelstvím úřadu práce. V jiným mají pak podle zákona o zaměstnanosti povinnost sdělovat informace a pohledy o své zprostředkovatelské činnosti. V současné době disponuje touto licencí více než 1 500\* agentur práce, jejichž konkrétní seznam je volně dostupný ke stažení na webovém portálu MPSV.

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost, tedy jako pronájem pracovní síly. Jejich primárním cílem je tedy dosahování zisku. Úhradu požadují od svých klientů, tedy od firem, kterým pronajímají své zaměstnance. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá výslovný zákaz požadování jakékoli formy úhrady po osobě, které je zaměstnání zprostředkováváno. Toto pravidlo vyplývá i z článku 7 odstavce 1 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (viz přílohy).

#### Příklady některých dalších personálních služeb nabízených agenturami

**Temporary help** – Jinak zřejmě do současné praxe lidlování agenturních zaměstnanců na výkon práce u uživatele. Tyto termíny se užívají i v souvislosti s letními brigádami studentů, sazování dle chodců a žen na mateřské dovolené a v podobných případech. „Tchto služeb využívají zejména podniky, které mají požadavky na velké množství pracovních sil pro méně kvalifikované činnosti a často pouze na dobu určitou.“<sup>16</sup>

**Outplacement** – Poradenství pro management podniku, který prochází různými typy změn, jako je například restrukturalizace, fúze, ukončování provozu, hromadné

---

\* stav k 12. 12. 2011

<sup>16</sup> Otevřená encyklopedie Wikipedia: *Agenturní zaměstnání* [online]. [cit. 6. 12. 2011].

propouštění apod. Také se jedná o podporu a pomoc zaměstnancům takto se mohou vrátit do pracovního procesu. Agentura pomáhá najít nové pracovní uplatnění. Konkrétní služby se týkají zejména poskytování pomoci při zorientování se na trhu práce, správné prezentace, sepsání životopisu, rekvalifikace, psychologické poradenství atd.

**Try&Hire** – Tato služba umožňuje uživateli nejprve se s novým pracovníkem seznámit, otestovat si jeho znalosti a schopnosti a až pak se rozhodnout, zda o něj má zájem. Délka doby tohoto testování závisí na uživateli. Pokud se pak rozhodne pracovníka přijmout, přechází tento z agentury do zaměstnaneckého poměru k uživateli.

**On site assistance** – Stálá přítomnost personálního konzultanta na pracovišti u uživatele. Konzultant okamžitě řeší operativní záležitosti související se zaváděním zaměstnanců na pracovní místo. Tato služba umožňuje flexibilní nastavení personální politiky uživatele s úsporou času a nákladů.

**Executive search** – Přímé vyhledávání zaměstnanců. Jinak se též užívá termín „Headhunting“. „Jde o cílené oslovení pracovníka, který působí na identické či obdobné pracovní pozici u konkurence. Výhodou, kterou tento výběr zaměstnanců přináší, je oslovení kvalifikovaného a kvalitního zaměstnance, jehož není třeba nijak zaškolovat a připravovat.“<sup>17</sup>

**Testování** – Assessment centra, jsou zařízením umožňující hodnocení a výběr vhodných kandidátů na požadované pracovní pozice pomocí diagnosticko-výcvikových programů. Některí hodnotitelé vybírají z uchazečů toho s nejlepšími předpoklady pro danou práci. Testování probíhá v tísňové situaci na základě navození určité situace a uchazeč na ni svým způsobem reaguje. Například pomocí týmových her, znalostních zkoušek, psychotestů a podobně. Další možnosti testování vhodných kandidátů, které mohou organizovat agentury práce, bývají testy zrakovosti, jazykových znalostí a jiné.

**Nábory ze zahraničí** – Hledání lidí s požadovanou kvalifikací podle přání uživatele.

---

<sup>17</sup> Otevřená encyklopedie Wikipedia: *Executive search* [online]. [cit. 6. 12. 2011].



**Poskytování dalších služeb** - Zajištění potřebných povolení pro cizince, ubytování v dle stojných podmínkách, tlumočení atd.

### 3.2.2 Uživatelé

Uživatelem, respektive klientem v terminologii agenturního zaměstnávání, se rozumí samostatný subjekt (fyzická i právnická osoba), který využívá služeb nabízených agenturami práce. Je tímto chápána osoba vytvářející volná pracovní místa, která mohou být obsazena agenturními zaměstnanci. Na základě Dohody o doasném předání zaměstnání přijímá tyto pracovníky na předem připravené pracovní pozice

Povinnosti uživatele jsou zakotveny v zákoníku práce v § 309, odst. 1, který stanoví, že „po dobu doasného předání zaměstnání agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele.“<sup>18</sup> Z toho mimo jiné vyplývá, že „uživatel zásadně vybavuje zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, zajišťuje školení zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP) a plní všechny další úkoly k jejímu zajištění, včetně vyšetřování a evidence případných pracovních úrazů.“<sup>19</sup> Má právo vysílat agenturní zaměstnance na lékařské prohlídky, které případně hradí. Pouze vstupní prohlídky musí mít tyto zaměstnanci zajištěné již před nástupem k uživateli.

Z výše uvedeného právního předpisu vyplývá i přenesení povinností zaměstnavatele na uživatele co se týká úkolu rozvržení pracovní doby, zajištění předepsané doby odpočinku, možnosti naříditi práci v dny pracovního klidu, dohadování práce přesčas a noční práce, dohodnutí pracovní pohotovosti a podobně. V neposlední řadě mezi jeho povinnosti patří také evidence odpracované doby agenturního zaměstnance.

---

<sup>18</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008.

<sup>19</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008.

### 3.2.3 Zam stnanci

Agenturní zam stnanec m že být jakákoliv fyzická osoba spl ující obecné p edpoklady a náležitosti zam stnance podle veškerých platných právních úprav a na ízení. lov k zam stnaný p es agenturu práce má sice s tímto svým zprost edkovatelem uzav en pracovn -právní vztah, vlastní pracovní innost ale provádí ve prosp ch a podle pokyn jiného subjektu, tedy uživatele. Agentura práce jej tedy zam stnává za ú elem do asného p id lení k výkonu práce pro uživatele. Pro n ho samotného je tato alternativa pracovního uplatn ní mnohdy snazší než se o místo ucházet sám do kmenového zam stnaneckého pom ru.

Pojmem kmenový zam stnanec se ozna uje osoba, která má uzav ený pevný pracovní pom r s uživatelem a pod jeho hlavi kou vykonává své pracovní povinnosti. Jedná se tedy o klasický p ímý vztah zam stnanec – zam stnavatel bez zásahu t etí osoby. Agenturní zam stnanci, do asn p id lení na výkon práce k uživateli, musí mít podle zákona zajišt ny srovnatelné pracovní a mzdové (platové) podmínky s kmenovými zam stnanci uživatele. Vykonává-li stejn namáhavou i podobn složitou a odpov dnou práci, musí za tuto dostat i stejné mzdové ohodnocení. Zákoník práce v § 309, odst. 5 jasn stanoví, že pokud by „po dobu výkonu práce pro uživatele byly pracovní nebo mzdové podmínky do asn p id leného zam stnance horší, je agentura práce povinna na žádost do asn p id leného zam stnance, pop ípad pokud tuto skute nost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení.“ „Agentura by tak musela tomuto svému zam stnanci pop ípad doplatit dlužné nároky.“<sup>20</sup>

### 3.2.4 Smluvní vztahy mezi jednotlivými subjekty agenturního zam stnávání

„Z hlediska své ekonomické povahy je agenturní zam stnávání pronájemem pracovní síly. Vyžaduje vytvo ení trojstranného vztahu, jehož ú astníky jsou zam stnanec, agentura práce jako zam stnavatel a uživatel, tj. fyzická i právnická osoba, která si pracovní sílu zam stnance od agentury pronajala a využívá ji k pln ní

---

<sup>20</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zam stnávání v R* [online]. 2008.

svých úkol . Z hlediska právního tak jde o kombinaci t í právních vztah , jejichž ú astníky je vždy jedna z dvojic popsaného trojstranného faktického vztahu.“<sup>21</sup> Nejedná se tedy o trojstranný právní úkon – trojstrannou smlouvu, ale o samostatné smluvní vztahy dvou zmín ných subjekt , tvo ící dohromady tzv. vztahový trojúhelník, ve kterém se mísí pracovn právní, obchodn právní, a ob anskoprávní vztahy.

Obr. . 1 Grafické znázorn ní právních vztah agenturního zam stnávání



Zdroj: Právní analýza institutu agenturního zam stnávání v R (ŠUBRT)

Jak je z uvedeného grafického znázorn ní patrné, smluvní vztahy jsou mezi agenturou práce a zam stnancem a mezi agenturou práce a uživatelem. Tyto se upravují podle zákonem stanovených smluv í dohod. Avšak pro vztahy mezi agenturním zam stnancem a uživatelem, ke kterému je do asn p id len, se žádný písemný právní úkon neuzavírá. Právní pom ry tohoto vztahu jsou ovšem vymezeny zákonem a odvozeny ze smluvních dokument uzav ených ob ma s agenturou práce.

### 3.2.4.1 Vztah agentura práce – zam stnanec

Právní vztah mezi agenturou práce a jejím agenturním zam stnancem, který má být do asn p id len k výkonu práce u uživatele, musí za všech okolností vzniknout na základ platné pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní innosti podle § 2, odst. 5 zákoníku práce. Oproti klasickým smlouvám, respektive dohodám upravujících

<sup>21</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zam stnávání v R* [online]. 2008.

pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, má tato určitá specifika uvedená v zákoně. Agentura práce se v ní písemně zavazuje zajistit svému zaměstnanci dohodnutý výkon práce u jiného zaměstnavatele, tedy u uživatele. Zaměstnanec se zase zavazuje konat tuto práci podle pokynů uživatele. Kdyby smlouva či dohoda neobsahovala tato specifická ujednání, nevznikla by vazba zaměstnance na uživatele a práci by mu tedy musela poskytnout agentura práce.

Zaměstnanec může být po dobu trvání tohoto pracovní-právního vztahu poskytnut k výkonu práce jiným uživatelem. Agentura práce samozřejmě přihlíží k fyzickým a duševním dispozicím konkrétního zaměstnance. V pracovní smlouvě může být na práci zaměstnance „vymezen bližší okruh uživatelů, k nimž může být zaměstnanec poskytnut.“ Samotné poskytnutí zaměstnance ke konkrétnímu uživateli se řídí § 309, odst. 2 zákoníku práce na základě písemného pokynu agentury práce. Jedná se o jednostranný právní úkon ze strany agentury vůči zaměstnanci. Z jeho podstaty vyplývá konkrétní pracovní zařazení zaměstnance. Tento dokument proto navazuje a rozšiřuje pracovní-právní vztahy sjednané v pracovní smlouvě. Povinné náležitosti tohoto dokumentu, které jsou stanovené v § 309 zákoníku práce, uvádím v kapitole 3.3.3. Patří mezi ně mimo jiné i informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance.

Obvykle se pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem uzavírá na dobu určitou, přičemž podle § 39, odst. 6 zákoníku práce se na tyto osoby nevztahují žádná omezení uvedená v odst. 2 až 5 tohoto právního předpisu. Může tak dojít k opakovanému uzavření pracovního poměru na libovolně dlouhou dobu. „Doba trvání takového pracovního poměru může být vymezena nejen konkrétním časovým údajem, ale může být sjednána též na dobu dohodnutou zaměstnancem ke konkrétnímu uživateli, aniž by tato doba byla přesně vymezena.“<sup>22</sup> Tímto je poskytnuta jistá návaznost pracovní smlouvy, respektive celého vztahu agentura práce – zaměstnanec na Dohodu o dohodnutém poskytnutí zaměstnance, uzavíranou mezi agenturou práce a uživatelem.

Agentury práce se v drtivé většině musí poskytovat poptávce svých klientů. Pokud by totiž nebyly sladitelné vztahy se zaměstnancem se vztahy s uživatelem,

---

<sup>22</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008.

nemohla by agentura pružn reagovat. V p ípad pak jednostranného ukon ení spolupráce ze strany uživatele by došlo k navrácení agenturních zam stnanc zp t agentu e. Ta by musela bu to zam stnanci bezprost edn p id lit jinou práci, nebo mu poskytnout náhradu mzdy ve výši pr m rného výd lku. Naopak v p ípad jednostranného ukon ení pracovn -právního vztahu ze strany zam stnance, by sice došlo k zdánlivému problému absence pracovníka, dobrá pracovní agentura by však m la být p ípravena toto uvoln né místo ihned nahradit pracovníkem novým.

#### **3.2.4.2 Vztah agentura práce - uživatel**

Základem právních vztah mezi agenturou práce a uživatelem je dohoda o do asném p id lení zam stnance. Náležitosti tohoto typu smlouvy upravuje zákoník práce v § 308 (viz kapitola 3.3.3). Pro nabytí právní moci této dohody musí obsahovat všechny povinné náležitosti uvedené tímto zákonem a musí být uzav ena písemn .

„Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem je hybridní povahy.“<sup>23</sup> Obsahuje totiž prvky pracovn -právních i obchodn -závazkových úkon . Z hlediska zákoníku práce vymezuje tento dokument podmínky k výkonu závislé práce uvedené v § 1 písm. a) a v § 2 odst. 5. Jinak se obecn jedná o obchodní vztah, jehož p edm tem je pronájem pracovní síly.

Podoba dohody o do asném p id lení zam stnance m že být podle zákoníku práce pojata jako individuální právní úkon, týkající se za azení konkrétního zam stnance k p íslušnému uživateli. V praxi toto p ináší n kdy ur itou administrativní náro nost, a to zejména v p ípadech, kdy agentura dodává více zam stnanc na stejné pracovní pozice k jednomu uživateli. Tehdy se hojn používá tzv. rámcové podoby dohody o do asném p id lení zam stnance, ve které jsou uvedeny náležitosti spole n platné pro všechny tyto p id lené pracovníky. K ní se pak pouze p ípojí p íloha uvád jící jejich jmenný seznam.

V samotném obsahu této dohody nemusí být vymezen druh ani místo výkonu práce. Tato ujednání jsou povinnou sou ástí pracovních smluv. M že však obsahovat jejich detailn jší popis pro p ípad, že je pracovní smlouva uzav ena univerzáln

---

<sup>23</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zam stnávání v R* [online]. 2008.

s možností výkonu práce u různých zaměstnavatelů. Obsah dohody by měl dbát vle a právního zaměstnance. Povinnou náležitostí každé dohody o doasném přidělení zaměstnance je informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance. Tyto je agentura práce ze zákona povinna svému agenturnímu zaměstnanci zabezpečit.

Zákon nestanovuje časovou návaznost vzniku právních vztahů mezi agenturou a zaměstnancem a mezi agenturou a uživatelem. Z reálného hlediska není možné uzavřít obě smlouvy souasně. Je na samotné agentuře v jakém sousledu úkon bude postupovat. Zda pro ni bude praktičtější uzavírat nejprve pracovní vztahy se zaměstnanci a pak sjednávat dohodu o jejich doasném přidělení k uživateli, nebo naopak, i za pomoci dalších doprovodných písemných ujednání.

### **3.2.4.3 Vztah uživatel - zaměstnanec**

Vztah uživatele k agenturnímu zaměstnanci není smluvně ošetřen v žádném právním úkonu. Ve vzájemné interakci se postupuje na základě znění § 309, odst. 1 zákoníku práce a také v závislosti na charakteru náležitostí sjednaných ve smlouvách, respektive dohodách s příslušnou agenturou práce. Obecně platí fakt, že zaměstnanec by se měl k uživateli chovat tak, jako by byl jejím zaměstnavatelem. Měl by bezpodmínečně dodržovat pracovní dobu jím rozvrženou, dodržovat pracovní předpisy, výstrahy a nařízení. Zejména taková, která se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Samozřejmě by měl plnit uživatelem vydané normy při dodržování pracovní kázně a veškeré další povinnosti stejně, jako kterýkoliv jiný kmenový zaměstnanec.

Uživatel je povinen zase naopak přijmout roli zaměstnavatele a splnit povinnosti, které mu nařizuje zákoník práce v § 309, odst. 1. Zejména ty, co se týkají organizace, řízení a kontroly práce, vytváření příznivých pracovních podmínek a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V těchto bodech by se měl k agenturnímu zaměstnanci chovat stejně jako ke kmenovému. Nemůže však v rámci zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jejím jménem, hlavně v případech týkajících se zvláštní odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Pokud totiž vznikne zaměstnanci při plnění pracovních povinností škoda, zákoník práce jasně stanoví, že je tento oprávněn žádat náhradu po agentuře práce. Ta situaci prošetří, a pokud tuto škodu zaměstnanci uhradí, má nárok na její náhradu v rámci uživateli, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. V opačném případě, tedy když vznikne škoda uživateli, kterou způsobí svým zaviněným jednáním zaměstnanec agentury práce při plnění pracovních povinností, je tato situace řešena zákonem jen stručně a to v § 309, odstavci 7. odkazujícím na příslušné pasáže zákoníku práce zabývající se touto problematikou. Konkrétně na § 252 až 256, které se ovšem týkají právní úpravy zvláštních způsobů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Odpovědností za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyútovat a odpovědností za ztrátu svěřených předmětů. Formulace obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli uváděné v § 250, která by se analogicky vztahovala na agenturního zaměstnance a uživatele, však v zákoně chybí. Z toho tedy v současné době vyplývá, „že tato praxe je právně napadnutelná. Bylo by proto vhodné v ustanovení § 309 zákoníku práce stanovit, že zaměstnanec agentury práce odpovídá za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním uživateli.“<sup>24</sup> Agentury práce pro tyto případy z vlastní iniciativy uzavírají pojistné smlouvy, na jejichž základě přebírají odpovědnost za tyto události. Škoda je poté hrazena pojiškovnou. Tato praxe se však netýká situace, kdy dojde ke škodě v důsledku hrubého porušení pracovní kázně i jiného excesu zaměstnance, například krádež majetku. V těchto případech se už jedná o přímý odpovědnostní vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. Daný příspěvek se pak posuzuje podle ustanovení § 420 občanského zákoníku, na základě kterého je pak i stanovena výše náhrady.

### **3.2.5 Působnost dalších organizací v oblasti agenturního zaměstnávání**

V poslední části této kapitoly bych se rád v krátkosti zmínil o některých dalších organizacích působících v oblasti agenturního zaměstnávání. Působnost a jednání těchto

---

<sup>24</sup>ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008.

institucí se přímo i nepřímo dotýkají vztah mezi jednotlivými subjekty. Patří sem jednak příslušné orgány státní správy včetně Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a jemu přidružené úřady, a dále také soukromé asociace a svazy sdružující agentury práce. Vzájemná kooperace agentur práce posiluje postavení těchto právních subjektů na trhu a pomáhá jim prosazovat své zájmy.

### **3.2.5.1 Státní instituce**

#### **MPSV**

„Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky je ústředním orgánem státní správy v pracovní právní oblasti, oblasti sociálního zabezpečení a sociální péče.“<sup>25</sup> Aktivně působí též v oboru integrace cizinců do českého právního systému. Jedním z klíčových bodů kompetence MPSV je zajištění výkonu politiky zaměstnanosti a regulace na trhu práce. Realizaci těchto aktivit řeší přenesením pravomocí na úřady práce, které úzce spolupracují se zaměstnavateli působících v dané lokalitě. Účelem této celonárodní sítě je poskytování služeb zaměstnanosti všem potřebným. Z hlediska agenturního zaměstnání vede MPSV od 1. 4. 2011 pouze evidenci agentur práce, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Udělování této licence je v gesci Generálního ředitelství ÚP. Seznam těchto agentur je volně ke stažení na internetovém portálu MPSV ([http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)).

#### **Generální ředitelství Úřadu práce ČR**

Tato instituce funguje jako realizátor veškerých aktivit politiky zaměstnanosti. Jeho působnost se dělí na bázi regionální struktury nejprve na krajské pobočky úřadu práce, které se dále dělí na jednotlivá lokální pracoviště, tzv. kontaktní centra úřadu práce. Kompetence GŘÚP jasně vymezuje zákon o zaměstnanosti v § 8. Agenturního zaměstnávání se týká tento právní předpis v písm. g), který stanoví, že Generální ředitelství Úřadu práce ČR „uděluje a odnímá povolení právníckým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce; údaje z této evidence předává do centrální evidence vedené ministerstvem.“ Dále dle písm. h), je oprávněno vykonávat „kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a

---

<sup>25</sup> Otevřená encyklopedie Wikipedia: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 7. 12. 2011].



zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut.“ V písm. l) je ošetřena  
sdlovací povinnost v rámci Ministerstvu vnitra ČR. Generální ředitelství Úřadu práce  
Řadu práce ČR  
mu musí poskytnout:

1. „pohled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování  
zaměstnání,
2. pohled o pokutách uložených právníkům nebo fyzickým osobám, kterým  
bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností  
vyplývajících z pracovních předpisů podle § 126 odst. 2, nebo jiného  
právního předpisu.“

### **Státní úřad inspekce práce**

„Státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce (OIP Hlavní  
mesto Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a  
Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický  
kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj) jsou  
orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností  
plynoucích z pracovních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví  
při práci.

V odvodných případech mohou orgány inspekce práce ukládat pokuty za  
spáchání přestupku nebo správního deliktu.“<sup>26</sup>

Státní úřad inspekce práce zodpovídá za oblastní inspektoráty. Sám je řízen  
Ministerstvem práce a sociálních věcí. Kromě kontrol patří k jejich základním úkolům  
poradenská, konzultační a osvětová činnost, která se řídí zákonem č. 251/2005 Sb.,  
o inspekci práce. Hlavním cílem tak není represe, ale prevence, tedy snaha o  
předcházení negativním jevům – pracovním úrazům, nemocem z povolání a haváriím  
technických zařízení a snaha o co nejlepší přípravu na zvládání následků takových  
dílů, pokud k nim dojde.

„Samozřejmě součástí trhu práce v ČR tvoří rovněž zaměstnávání cizích státních  
průmyslníků. Tento prvek s sebou přináší vedle pozitivních také určité negativní jevy,  
jako jsou například podezření na nerovné či nekorektní zacházení zaměstnavatelů a

---

<sup>26</sup> Portál SUIP: *Základní údaje* [online]. [cit. 8. 12. 2011].

zprostředkovatel práce s cizinci.“<sup>27</sup> SUIP má též za úkol prošetření pracovních podmínek dle pracujících v ČR prostřednictvím agentur práce.

„Pokud jde o kontroly agentur práce, kontroluje inspekce především dodržování ustanovení týkajících se pracovních smluv a dohod o pracovních podmínkách, písemného pokynu, dohody o dohodném přidělení zaměstnání agentury práce k uživateli, dodržování minimální mzdy a mzdových tarifů, řádné vydávání zápisných listů a dodržování rovných mzdových a pracovních podmínek agenturních zaměstnanců.“<sup>28</sup>

### 3.2.5.2 Asociace soukromých agentur práce

#### CIETT – International Confederation of Private Employment Agencies

Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce CIETT zastupuje zájmy soukromých agentur práce ve 46 zemích. Byla založena již v roce 1967 jako nezisková organizace. Nyní se skládá z národních federací evropských zemí, mezi které patří Česká republika, a ze sedmi největších nadnárodních personálních společností na světě, jejichž předeminností je dohodné přidělování pracovníků, nábor, školení a rekvalifikační služby, zprostředkovávání zaměstnání a podobně. Těmito jsou Adecco, Gi Group, Hudson, Kelly services, Manpower, Randstad a USG People. Hlavním cílem tohoto sdružení je podpora společných zájmů v odvětví agenturního zaměstnávání na mezinárodní úrovni. „Tohoto dosahuje prostřednictvím:

- pomoci svým členům s podnikáním v rámci místního legislativního prostředí;
- podpory kvality v rámci personálního managementu;
- zlepšování image odvětví a posilování jeho reprezentace;
- upevnění pozice v soukromém sektoru podnikání;
- udržování úzkých vztahů s mezinárodními organizacemi;
- účinného přispívání k úspěšnému využívání ekonomického potenciálu v oblasti agenturního zaměstnávání.“<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Portál SUIP: Tisková zpráva z 1. 2. 2008 [online]. [cit. 8. 12. 2011].

<sup>28</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. str. 124

<sup>29</sup> [Portál CIETT: Mission & Objectives (volný překlad) [online]. [cit. 9. 12. 2011]

CIETT funguje na základě vlastní ústavy revidované naposledy v roce 2006. Nejvyšším rozhodovacím orgánem, ve kterém má zastoupení každý člen, je Valné shromáždění. Toto určuje strategii a priority konfederace, hodnotí dosažené cíle, schvaluje rozpočet a výši členských příspěvků, rozhoduje ve věcech žádostí o nové členství, volí představenstvo atd. Představenstvo tvoří 15 zástupců členských organizací. Má především na starosti operace a činnosti spojené s vedením konfederace, plnění rozpočtu a finanční řízení.

K dosažení požadovaných cílů nabízí CIETT širokou škálu služeb pro své členy, které jsou navrženy tak, aby podpořily ve veřejné povědomí o agenturním zaměstnávání. Jedná se zejména o monitoring politických a ekonomických ukazatelů, týkajících se odvětví komerčního zprostředkovávání zaměstnání, podpora zakládání nových sdružení soukromých agentur práce, podpora reklamních kampaní, analýza sociologických a demografických výzkumů a další.

Dceřiná organizace EuroCIETT vznikla za účelem prosazování společných zájmů odvětví agenturního zaměstnávání v rámci evropského kontinentu. Klade si naprosto stejné cíle a priority s dle ráz na regionální úrovni. Na evropské úrovni se snaží dosáhnout veřejného uznání soukromých agentur práce a přesvědčit o jejich potenciálu pro lepší fungování trhu práce. Bere ohled zejména na klíčové aspekty vytváření nových pracovních míst, přístup a začlenění různých skupin pracovníků na trh práce a hospodářský růst a zvyšování příjmů státního rozpočtu z daní. EuroCIETT zřídila tři výbory pro prosazování svých zájmů:

1. EuroCIETT výbor pro veřejné záležitosti – zaměřený na plánování, koordinaci a realizaci veřejných záležitostí.
2. EuroCIETT výbor pro výzkum a hospodářské záležitosti – sloužící jako platforma pro výměnu informací mezi členy EuroCIETT a zajištění koordinace výzkumu a shromáždění statistických údajů a ekonomických dat.
3. EuroCIETT výbor pro sociální dialog – který má za úkol zjišovat, připravovat a podporovat odvětví evropského sociálního dialogu

## **Asociace poskytovatel personálních služeb**

Asociace poskytovatel personálních služeb (APPS) je nezávislé zájmové sdružení právnických osob agentur práce a dalších subjektů, které se snaží vytvářet podmínky pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České republice. Tato organizace vznikla oficiálně v roce 2002 na základě dlouhodobé spolupráce a úsilí čtyř nejvýznamnějších personálních agentur, působících na českém i mezinárodním trhu práce. Je aktivní součástí výše zmíněné Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce CIETT, a tedy i Evropské konfederace soukromých agentur práce EuroCIETT.

„Jednou ze základních myšlenek vzniku APPS je především respektování práv a oprávněných zájmů jednotlivců i podnikajících subjektů, zejména práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, práva na spravedlivou odměnu za práci, práva na uspokojivé pracovní podmínky a rovné zacházení se všemi zaměstnanci a práva na svobodné podnikání, nebo provozování jiné hospodářské činnosti.“<sup>30</sup> Sdružení se zasazuje proti jakékoliv formě diskriminace a ilegálních praktik na českém trhu práce.

V současné době tvoří tuto asociaci celkem 25 členů. Mezi nimi patří jak nadnárodní společnosti, tak i malé lokální agentury. Jmenovat můžeme například Manpower, s. r. o., Grafton Recruitment, s. r. o., Trenkwalder, a. s., a další jim podobné. „APPS podporuje profesní rozvoj svých členů, propaguje personální-poradenskou činnost, poskytuje jim informační a poradenské služby, materiály, dále pak pořádá společné akce a konference. Agentury práce sdružené v Asociaci poskytují kompletní portfolio služeb v personální oblasti, tedy do oblasti hledání, recruitment, executive search, outsourcing, outplacement, poskytují poradenství, assessment centra, personální a mzdové vedení, zprostředkovávají práci v zahraničí.“<sup>31</sup>

## **Asociace pracovních agentur**

„Asociace pracovních agentur (APA) je neziskovou nepolitickou profesní organizací, sdružující agentury práce, převážně poskytovatele dočasné pracovní

---

<sup>30</sup> Portál APPS: *Profil Asociace poskytovatel personálních služeb* [online]. [cit. 10. 12. 2011]

<sup>31</sup> Portál APPS: *Profil Asociace poskytovatel personálních služeb* [online]. [cit. 10. 12. 2011]

výpomoci (temporary help).<sup>32</sup> Podmínkou pro vstup do Asociace je samozřejmě platné povolení Generálního ředitelství Úřadu práce ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu APA a dodržování stanov tohoto sdružení.

„Agentury práce svým členstvím v APA dokládají svou legislativní způsobilost, několikileté zkušenosti v oblasti dočasné pracovní výpomoci a zájem na rozvoji tohoto, stále se rozrůstajícího odvětví trhu práce. APA historicky sdružuje převážně menší agentury práce, jejichž hlavní činností je krátkodobá dočasná pracovní výpomoc a část členů se specializuje na studentské brigády.“<sup>33</sup> Mezi tyto můžeme zařadit například Agenturu Jobstudent, s. r. o., Agenturu Gadasová, s. r. o., AZ SERVIS – agentura práce, spol. s r. o. a jiné. Některé další agentury práce sdružené v APA poskytují již plné portfolio personálních služeb, určené všem uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. K těm patří například CREDIT CZECH, s. r. o., DOSAM, s. r. o. anebo DP WORK, s. r. o. atd.

Asociace pracovních agentur, o. s. bylo založeno 26. června 2001. Jeho zásluhou byla v roce 2004 pozměněna tehdy navrhovaná verze novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Asociace konkrétně prosadila uzákonění možnosti použití vedle klasické Pracovní smlouvy i Dohodu o pracovní činnosti při zaměstnávání brigádníků. Tím výrazně ulevila agenturám práce zabývajících se krátkodobým dočasným přilováním zaměstnání ve formě letních brigád a podobně. Postupem doby se APA rozrostla o další členy. Spolu s tím rozšířila i rozsah své působnosti a poskytovaných informačních a poradenských služeb. V letech 2007 – 2010 působila pouze jako člen APPS kam vstoupila s ambicemi bojovat za přehledné agenturní zaměstnávání, lepší legislativní podmínky a za z kvalitování českého pracovního trhu. Tato forma kooperace v rámci APPS se však nesečkala s úspěchem, proto byla od února 2011 obnovena samostatná činnost APA.

Nyní se Asociace pracovních agentur, v čele se svým prezidentem, snaží o vtažení praktických zkušeností do legislativních úprav a tím tak zabránit zneužívání některých byrokratických nařízení k diskriminaci samotných agentur, potažmo jejich zaměstnanců.

---

<sup>32</sup> Portál Asociace pracovních agentur: *Představení* [online]. [cit. 10. 12. 2011]

<sup>33</sup> Portál Asociace pracovních agentur: *Představení* [online]. [cit. 10. 12. 2011]

## **3.3 Agenturní zam stnávání v eském právním ádu**

### **3.3.1 Krátký exkurz do historie agenturního zam stnávání**

Právní úprava oblasti agenturního zam stnávání se v eském legislativním prost edí vyskytuje teprve po p íjetí zákona o zam stnanosti . 435/2004 Sb. Obdoby agentur práce však existovaly ješt daleko d íve. První tyto subjekty začaly vznikat už začátkem devadesátých let. Tehdy se postupovalo podle předchozí verze tohoto právního předpisu zákona o zam stnanosti . 1/1991, který umož ňoval vydání povolení fyzickým osobám ke zprost edkování zam stnání. Byl však zam en pouze na zam stnance a tak trochu opomíjel pot eby zam stnavatel . Veškeré zprost edkovatelské, informa ní a poradenské služby zajiš ovaly, jako i dnes, bezplatn ů ady práce. Samostatná fyzická nebo právnická osoba, která se chtěla tímto inností zabývat, musela už tenkrát disponovat povolením, ud lovaném ministerstvem práce a sociálních v cí. Za své služby sm la požadovat po zam stnavatelích pouze náhradu skute n vynaložených náklad spojených bezprost edn se zprost edkováním zam stnání konkrétního pracovníka, ili bez nároku na zisk. Novela tohoto zákona z roku 1992 povolovala vybírání poplatk ů od potenciálních zam stnanc ů podle zvláštního, státem stanoveného sazebníku. Toto bylo však s další novelizací v roce 1999 op t zrušeno. Dále byly inovovány podmínky pro získání povolení k provozování této innosti. P vodní zákoník práce . 65/1965 Sb., oblast agenturního zam stnávání do roku 2004 v bec ne ešil. Povoloval pouze možnost p id lení zam stnance do jiné organizace na základ smlouvy o p eložení, nebo vysláním na pracovní cestu. Toto se obecn nazývalo institut do asného p id lení zam stnance, který se b žn v praxi používá jen pro asov omezenou dobu za mimo ádných situací. Pro agentury práce to byla, společ n s pr vodním na ízením vlády . 108/1994 Sb., jediná právní úprava této oblasti.

Vstupem eské republiky do Evropské unie se ani tyto právní normy nevyhnuly harmonizaci s evropskými předpisy. Nový zákon o zam stnanosti již vymezil pojmy jako je agentura práce, agenturní zam stnávání, agenturní zam stnanec apod. Podstatnými zm nami, které tato právní úprava přinesla, byla povinnost agentur

sdílet MPSV údaje o počet volných míst, o počet umístěných osob a o počet zaměstnanců. Dále pak došlo k rozšíření žádosti o udělení povolení. V této době byl novelizován i zákoník práce č. 436/2004 Sb. Ten nově upravil odpovědnost agentury, jakožto zaměstnavatele, za své agenturní zaměstnance. Vzniká tím tak povinnost dodržovat záruku srovnatelných nejen pracovních, ale i mzdových podmínek pro agenturní i kmenové zaměstnance. Po další novele v roce 2006 došlo ještě ke zvýšení ochrany majetku uživatele služeb agentur práce. Další výrazná změna právní úpravy, týkající se této oblasti, vstoupila v platnost v dubnu 2011. Ta mimo jiné nově zavedla povinnost agenturám práce sjednat si pojištění proti úpadku. K zatím poslední novelizaci zákoníku práce i zákona o zaměstnanosti došlo k 1. lednu 2012. Návrhy hlavních změn těchto nových právních úprav se zabývám níže.

### **3.3.2 AZ z hlediska zákona o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 ve znění pozdějších novel (dále jen „ZZ“) je elementární právní předpis, upravující institut agenturního zaměstnávání v České republice. Vychází z evropských předpisů i mezinárodních úmluv. Oblast agenturního zaměstnávání je v českém právním řádu harmonizována s těmito úpravami. Z hlediska mezinárodního právního se jedná zejména o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, která byla Českou republikou ratifikována a publikována pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv. V roce 2008 vzešla v platnost směrnice Evropského parlamentu a Rady o pracovních podmínkách pronájmu pracovní síly. I jejím požadavkům česká právní úprava vyhovuje.

#### **3.3.2.1 Zprostředkovávání práce – obecná ustanovení**

Podle § 14 odst. 1 ZZ se zprostředkováním zaměstnání v českém právním řádu rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly (pro tuto povinnost se též užívá anglický termín „recruitment“),

- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který práci provádí a dohlíží na její provedení – uživatel,
- c) poradenská informačníinnost v oblasti pracovních příležitostí.

Krajské pobočky úřadu práce mohou podle § 14 odst. 5 ZZ provádět pouze zprostředkovatelskouinnost, uvedenou pod písmeny a) a c). Avšak agentury práce mohou provádět tutoinnost ve všech výše uvedených bodech. Tyto dva subjekty by měly, podle odst. 6, navzájem spolupracovat a řešit situace na trhu práce.

§ 14 odst. 2 dále uvádí, že za zprostředkování zaměstnání se též považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly. Tyto osoby jsou povinny, nejpozději v den zahájeníinnosti na území České republiky písemně oznámit údaje práce uvedené v žádosti o povolení ke zprostředkováníinnosti (viz dále), uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tatoinnost vykonávána.

Výše zmíněná poradenská a informačníinnost zprostředkovatelů zaměstnání se z hlediska obecného ustanovení v § 15 týká hlavně úřadů práce. Je zaměstnavatelem na zaměstnání, tedy fyzické osoby, kde zprostředkovatel musí posoudit osobnost, schopnosti a dovednosti, reference, kvalifikaci a další předpoklady konkrétního uchazeče. Naopak poradenství pro zaměstnavatele se orientuje na výběr vhodných kandidátů na konkrétní pracovní pozice. Povinností zprostředkovatele je též informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách. U soukromých agentur práce závisí poradenskáinnost na šíři nabízeného portfolia služeb. Je v jejím zájmu tyto služby nabízet z důvodu zajištění kvality pronajímané pracovní síly a spokojenosti svých klientů. Informační povinnost má každá agentura práce ke Generálnímu úřadu práce ČR (viz níže).

Poslední pasáž obecných ustanovení se vztahuje ochrana osobních údajů v oblasti zprostředkování zaměstnávání. Podle § 17 lze získávat, zpracovávat a sdělovat osobní údaje o fyzických osobách a o zaměstnavatelích pouze pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely. Veškeré tyto informace smí krajská pobočka úřadu práce nebo agentura práce zpracovávat pouze se souhlasem osoby, které se týkají.



### 3.3.2.2 Zprost edkovávání práce agenturami práce

#### Práva a povinnosti agentur práce

Agentury práce mohou provádět svou zprost edkovatelskou činnost podle § 58 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

- a) na území České republiky,
- b) z České republiky do zahraničí,
- c) ze zahraničí do České republiky.

Podle odstavce 2 mohou tyto služby poskytovat buď bezplatně, nebo za úhradu, a to i ve smyslu za účelem dosahování zisku. Tímto je tedy právně umožněn podnikatelský charakter těchto aktivit. Ten má ovšem, oproti jiným oborům podnikání, další specifické podmínky, ustanovené v tomto právním předpisu. Mezi tyto patří například zákaz požadování jakékoli formy úhrady po fyzické osobě, tedy po agenturním zaměstnanci, kterému je zaměstnání zprost edkováváno. To je jeden z faktorů vyplývajících již z Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. Z článku 7 odst. 1 vyplývá, že „soukromé agentury práce nebudou pracovníky zaměstnávat přímo ani nepřímo, zcela nebo zčásti žádné poplatky nebo náklady.“ Úhradu za služby agentury práce platí pouze její klient, tedy uživatel. Rovněž je zakázáno strhávat jakékoliv srážky ze mzdy i z jiné odměny náležící zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury i uživatele.

„V praxi se případy, kdy agentury práce po zájemcích o práci požadují poplatky, vyskytují zřejmě jen velmi výjimečně (přichází to v úvahu jen u malých agentur). Zjistit takový stav mohou jak úřady práce, tak zejména inspekce práce, přičemž takovým jednáním je naplněna skutková podstata přestupku i správního deliktu podle § 139 odst. 1 písm. b) a § 140 odst. 1 písm. b) ZZ, za něž může úřad práce uložit pokutu až do 2 milionů Kč. Navíc takové agentury hrozí odejmutím povolení ke zprost edkování zaměstnání správním rozhodnutím MPSV podle § 63 odst. 2 písm. b) ZZ. V tomto směru tedy není nutné žádné legislativní řešení, jen využití kontrolní činnosti (a to i v působnosti inspektorátu práce) k prověření situace v malých nebo problémových agenturách práce. Eventuelní poznatky o porušení zákona v tomto směru by inspekce

práce sd lovala p íslušnému ú adu práce.<sup>34</sup> Zákon samoz ejm umož ũje provád ní zprost edkovatelských inností i bezplatn . P ípady takového agenturního zam stnávání mohou být nap íklad n které dobro inné a charitativní organizace.

Od p edposlední novely tohoto zákona je do právního ádu zanesena povinnost agentur práce sjednání pojišt ní pro p ípad svého úpadku a pro p ípad úpadku uživatele. Tuto problematiku eší § 58a, který íká, že pojišt ní musí mít sjednáno každá agentura práce, zabývající se zprost edkováním zam stnání. Doklad o jeho sjednání musí doložit Generálnímu editelství Ú adu práce R nejpozd ji do 2 m síc ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprost edkování zam stnání. Problematice pojišt ní agentur práce se podrobn ji v nuji v praktické ásti.

V § 59 ZZ jsou uvedeny další zákonné povinnosti agentur práce. Jedná se o povinnost vést evidenci o po tu volných míst, na které je požadováno zprost edkování zam stnání, dále o po tu jimi umís ovaných fyzických osob (v rámci personálních služeb zprost edkování zam stnání), a o po tu jejich agenturních zam stnanc pronajímaných uživatel m. Údaje o po tu agenturních zam stnanc se uvádí zvláš podle národnostní struktury. Pro statistické ú ely se rozlišují ob ané eské republiky, ob ané Evropské unie, osoby ostatních lenských stát Evropského hospodá ského prostoru a Švýcarska, a ostatní cizinci z tzv. t etích zemí. Veškerá tato data za p edchozí kalendá ní rok musí agentury práce sd lit generálnímu editelství ú adu práce nejpozd ji do 31. ledna b žného roku.

### Vznik agentury

Agentura práce vzniká naprosto stejným zp sobem jako kterákoliv jiná podnikatelská jednotka. M že fungovat bu jako fyzická nebo právnická osoba. P ed zahájením provozování zprost edkovatelské innosti však musí ješt zažádat o povolení ke zprost edkování zam stnání. Toto povolení vydává Generální editelství Ú adu práce na základ žádosti konkrétní fyzické i právnické osoby. Jejím podáním získává tato osoba statut agentury práce.

Náležitosti takovéto žádosti jsou p esn vymezeny v § 61 zákona o zam stnanosti. Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprost edkování zam stnání uvést,

---

<sup>34</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zam stnávání v R* [online]. 2008.

kromě svých identifikačních údajů a podmínku podnikání, především formu zprostředkování, pro kterou je o povolení žádáno. Zda se jedná o vyhledání zaměstnání pro fyzické osoby i pro zaměstnavatele, nebo o zaměstnávání za účelem výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, anebo zda hodlá provozovat poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Mezi další náležitosti této žádosti patří uvedení druhů prací, ve kterých chce agentura své zaměstnance angažovat, územní obvod, ve kterém hodlá provozovat svou činnost a identifikační údaje odpovědného zástupce.

Právnická osoba je navíc povinná k žádosti připojit i potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, v případě že jím má být zahraniční fyzická osoba, doklad o odborné způsobilosti tohoto odpovědného zástupce a jeho prohlášení, že souhlasí s ustanovením do funkce. Dále ještě adresu svých pracovišť, která budou zprostředkovávání provádět. U fyzických osob má tato žádost v podstatě stejné náležitosti. Pouze se zde neuvádí údaj o odpovědném zástupci, nebo ona sama je odpovědným zástupcem. Doklady o bezúhonnosti zahraniční osoby a o odborné způsobilosti uvádí sama za sebe.

Podle odst. 5 musí být tyto doklady předloženy v originálním opise nebo originální kopii, u cizojazyčných i s originálním překladem do českého jazyka, pokud zákon nebo vyhlášená mezinárodní smlouva nestanoví jinak. „Případně zmíněné, které nastanou později, je právnická nebo fyzická osoba povinná oznamovat nejpozději do jednoho měsíce ministerstvu.“(odst. 6) Týkají-li se zmíněné odpovědného zástupce nebo fyzické osoby, je nezbytné doložit nové doklady. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání vydá generální ředitelství úřadu práce nové rozhodnutí.

#### Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno podle § 60 ve všech možných vyhotoveních, a to:

- a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo
- c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Podmínky pro udělení tohoto povolení výslovně stanoví zákon o zaměstnanosti v § 60, odst. 2. Fyzická osoba, žádající o udělení této licence musí být starší 18 let, musí být způsobilá k právním úkonům, bezúhonná, odborně způsobilá a mít bydliště na území České republiky, případně alespoň uvést doručovací adresu, která musí být na území ČR. U právnické osoby musí všechna tato kritéria splňovat její odpovědný zástupce.

Za bezúhonnou se podle § 60 odst. 4 považuje „fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.“ Toto dokládá výpisem z Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce. U zahraniční fyzické osoby se bezúhonnost dokládá ekvivalentními doklady vydanými státem, jehož je občanem i státy, ve kterých se za poslední 3 roky nepřetržitě zdržovala alespoň po dobu 6 měsíců. Pokud takovéto doklady určitý stát nevydává, musí zahraniční fyzická osoba učinit alespoň písemné prohlášení před příslušným správním nebo soudním orgánem.

Za odborně způsobilou se podle následujícího odstavce (odst. 5) považuje „fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.“<sup>35</sup> Toto kritérium ve své podstatě vlastně odporuje první podmínce pro udělení tohoto povolení, tedy dovršením zletilosti. Z výše uvedeného kritéria o podmínce odborné způsobilosti vyplývá, že nejmladší osobou, které může být uděleno, musí být alespoň 23 let a více, protože střední školské studium zakončené maturitní zkouškou lze absolvovat nejdříve po dovršení 18 let, a k tomu je nutno připočítat ještě 5 let odborné praxe. „Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem.“<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> § 60, odst. 5; ZZ

<sup>36</sup> § 60, odst. 6; ZZ

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osob je podle § 60a souhlasné závazné stanovisko ministerstva vnitra vydané na základě žádosti generálního ředitelství úřadu práce. Jedná se o posouzení udělení tohoto povolení z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv těchto osob. Zajištění informací pro vydání závazného stanoviska se provádí na základě opisu z evidence Rejstříku trestů žádající fyzické osoby, resp. odpovědného zástupce. Může požádat o informace o uvedených osobách Policie ČR, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy. Toto závazné stanovisko je ministerstvo vnitra povinno vydat a doručit generálnímu ředitelství úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o jeho vydání. Pokud do této lhůty tak neučiní, má se automaticky za to, že s povolením ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

Na základě korektní žádosti právnické nebo fyzické osoby Generální ředitelství úřadu práce posoudí dané skutečnosti, a pokud dojde ke splnění všech podmínek podle zákona, zprostředkování zaměstnání povolí. I samotná tato licence musí splňovat zákonem stanovené náležitosti. Musí obsahovat identifikační údaje žadatele, územní obvod, formu zprostředkování a druhy prací, pro které zprostředkování povoluje, a samozřejmě také dobu, na kterou se toto povolení vydává. U právnických osob navíc musí uvádět i údaje o odpovědných zástupcích.

Vydání povolení podléhá správnímu poplatku podle položky 9, části I., zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích. Jeho výše závisí na daném charakteru, pro který je povolení vyhotovováno.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR.....	5 000 K
Povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území ČR.....	10 000 K
Povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.....	10 000 K

„Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let, s výjimkou povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c), které se právnickým nebo fyzickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb, vydává na dobu neurčitou. Povolení ke zprostředkování

zaměstnání vydané na dobu určitou lze vydat opakovaně.<sup>37</sup> „Třetý časový limit je nezbytným sítím pro ověření, že činnost agentury je v souladu se zákonem.“<sup>38</sup>

### Zánik agentury

Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká buďto zároveň s fyzickým zánikem agentury, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo rozhodnutím Generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení. Za fyzický zánik agentury se při tom považuje smrt fyzické osoby nebo zánik právnické osoby a tím následný výmaz podniku z obchodního rejstříku, anebo výmaz podniku zahraniční osoby i její organizační složky z obchodního rejstříku. Důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může být mnoho. Zákon o zaměstnanosti je uvádí v § 63, odst. 2. Generální ředitelství Úřadu práce jej odejme agentuře, která:

- a) nepostane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro jeho udělení,
- b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s tímto vydaným povolením nebo s dobrými mravy, anebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
- c) zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění proti úpadku, nebo nedoloží včas GŘÚP doklad o jeho sjednání,
- d) poruší povinnosti agentur práce vyplývající ze zákoníku práce,
- e) opakovaně nesplní oznamovací povinnost vyplývající z § 59 ZZ, nebo pokud
- f) o toto odejmutí sama agentura požádá.

Ke zrušení povolení ke zprostředkování zaměstnání může dojít i na základě vydání nesouhlasného stanoviska Ministerstvem vnitra ČR. To společně s Generálním ředitelstvím Úřadu práce zahájí řízení o odnětí povolení k této činnosti. Pokud je fyzické i právnické osobou odato toto povolení z důvodu uvedených pod písmenem b), d) a e), nebo z důvodu vydání nesouhlasného stanoviska ministerstva vnitra, může o nové povolení žádat nejdříve za 3 roky od nabytí právní moci o odejmutí licence.

---

<sup>37</sup> § 62, odst. 3 ZZ

<sup>38</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008.

### 3.3.2.4 Novela zákona o zaměstnanosti 2012

Na závěr tohoto bloku bych rád shrnul základní změny, které přinesla poslední novela zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost k 1. 1. 2012. Jedná se o další zásadní změny v otázkách agenturního zaměstnávání a zaměstnanosti vůbec za poměrně krátkou dobu. Novelizací této legislativní úpravy chce vláda České republiky pokračovat v sérii sociálních reforem, prosazovaných v rámci tzv. sociálního balíčku. Tyto se projeví v praxi nejen u zaměstnavatelů, zejména pak agentur práce, ale i dalších subjektů.

#### Ohlašovací povinnost volného pracovního místa

Došlo ke zrušení zákonné povinnosti zaměstnavatele ohlašovat úvazky práce volná pracovní místa. Nyní se tedy může rozhodnout, zda pro obsazení volné pracovní pozice využije asistenci ze strany úvazky práce, nebo si ji obsadí sám, i za pomoci některého ze soukromých zprostředkovatelů. Tato změna by měla znamenat především snížení administrativní zátěže zaměstnavatele a zvýšení aktivity ze strany krajských poboček ÚP, a tím i zkvalitnění služeb pro uchazeče o zaměstnání.

#### Povinné pojištění agentur práce

Předchozí novela, platná od dubna 2011, zavedla povinnost agentur práce sjednat si pojištění proti jejich úpadku a úpadku uživatele. Od ledna 2012 se toto pojištění vztahuje pouze na samotnou agenturu, i když na úpadek uživatele. Z podnětu reakcí agentur práce jde tak jen o nepatrné zjednodušení. „Mnoho agentur práce je se samotným institutem povinného pojištění proti svému úpadku nespokojeno. Zdroje hlavních obav vidí ve své nedávné situaci, kdy byly povinny uzavírat pojištění na úpadek svého uživatele a tento pojistný produkt přitom vůbec neexistoval.“<sup>39</sup> Tím tedy riskovaly odebrání licence.

Nyní se agentury práce obávají, že se tato situace bude opakovat. Hned po uveřejnění návrhu novely požadovala Asociace pracovních agentur, aby před změnou zákona byl nejdříve pojistný produkt ve spolupráci s nimi nastaven a až poté byla zavedena povinnost se pojistit.

---

<sup>39</sup> e-pravo.cz: *Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociálních reforem* [online] [cit. 16. 2. 2012].

### Sdílené zprostředkování zaměstnání

„Zásadní novinkou je pak institut tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání. Jedná se o prohloubení spolupráce agentur práce a úřadu práce při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Krajské pobočky úřadu práce mohou na základě dohody s agenturou práce na ní převést zprostředkování zaměstnání pro vybrané uchazeče o zaměstnání. Tito uchazeči mají i nadále nárok na podporu v nezaměstnanosti jako ostatní uchazeči a zprostředkování zaměstnání agenturou práce je pro ně též bezplatné.

V rámci dohody mezi agenturou práce a krajskou pobočkou úřadu práce pak může být sjednáno, že agentura práce obdrží příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání, příspěvek za umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a/nebo příspěvek za setrvání uchazeče v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců. Výše těchto příspěvků pak stanoví prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti.<sup>40</sup>

### Agenturní zaměstnávání cizinců z třetích zemí

Asi největší rozruch vyvolala nová úprava zákona o zaměstnanosti, týkající se agenturního zaměstnávání cizinců z třetích zemí. Konkrétně změnou v § 66, který nyní mimo jiné uvádí: „Agentura práce nemůže dočasně přidělit výkonu práce u uživatele zaměstnání, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením.“ Tímto tedy došlo k uzákonění zákazu zaměstnávat přes agentury práce všechny cizince z třetích zemí. Držitelé zelených a modrých karet byli z této problematiky logicky vyazeni již dříve, jelikož v jejich případě se jedná o zaměstnávání na konkrétních, předem známých pracovních pozicích. Ostatním osobám, na které se vztahuje ze zákona povinnost disponovat povolením k zaměstnání, tak zbývá jediná legální forma zaměstnání v ČR, a to uzavřít kmenový pracovní právní vztah se zaměstnavatelem.

Důvodem tohoto opatření má být především ochrana vnitřního pracovního trhu v důsledku vývoje ekonomické krize a s ní spojeného nárůstu domácí nezaměstnanosti. Dále též údajně posílení ochrany zájmů cizinců pracujících v české republice na pozicích, které jsou z hlediska situace na trhu práce potřeba a nemohou být obsazeny nikým jiným. Mělo by dojít k zajištění jistoty pracovního právního vztahu

---

<sup>40</sup> e-pravo.cz: *Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociální reformy* [online] [cit. 16. 2. 2012].



k zaměstnavateli, pro kterého tyto osoby skutečně pracují. Také by se tím mohlo srovnat jejich postavení s cizinci vykonávající práci na základě zelené nebo modré karty. Do současné praxe omezení dohledávání cizinců agenturami práce k uživateli bylo již v minulosti omezeno nařízení vládou č. 64/2009. Zde se ovšem jednalo pouze o redukci možností dohledávání cizinců agenturami práce v rámci vybraných pracovních oborů. Blíže se této problematice věnuje v kapitole 3.5.3.

### Náhradní plnění povinného podílu zaměstnaných OZP

V důsledku masivního zneužívání zákona došlo k zásadním změnám legislativy i v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Toto se týká hlavně v těchto zaměstnavatelích, kterým se nyní zabývá praxe i možné způsoby nahrazení povinnosti zaměstnávat OZP formou spolupráce dle bodu b) odst. 2 § 81 ZZ, tedy tzv. náhradní plnění. Novela zákona přinesla omezení celkového objemu, který musí každý zaměstnavatel osob se zdravotním postižením, v rámci tzv. náhradního plnění, svým odběratelům fakturovat. Byl zaveden limit ve výši 36 násobku průměrné hrubé měsíční mzdy. „Důvodem této změny má být skutečnost, že v nich kterých případech dochází k situacím, kdy na výrobu samotných výrobků se zdravotně postižené osoby nepodílejí, tedy tzv. jev přefakturace.“<sup>41</sup>

### **3.3.3 AZ z hlediska zákoníku práce**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (jinak také „ZP“) uvádí v § 2, odst. 5 obecně platnou definici agenturního zaměstnávání, přijímanou z hlediska českého právního řádu. Tato bere do současné praxe omezení dohledávání zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele na základě písemného ujednání jako jednu z forem závislé práce. V této pasáži jsou též legislativně zakotveny termíny „agentura práce“ a „uživatel“. Samostatně se zákoník práce věnuje agenturnímu zaměstnávání v hlavě V., která vykládá speciální právní úpravy této oblasti. První část, zaměřenou na vymezení náležitostí dohody o dohledávání zaměstnání, najdeme v § 308.

---

<sup>41</sup> e-pravo.cz: *Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociální reformy* [online] [cit. 16. 2. 2012].

Tento legislativní předpis stanoví, že Dohoda agentury práce s uživatelem o doasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat:

- a) identifikační údaje doasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce,
- c) určení celkové doby doasně přidělení,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu zaměstnance k výkonu práce k uživateli,
- f) informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelných zaměstnanců,
- g) podmínky možného ukončení doasně přidělení zaměstnance před uplynutím smluvené doby,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání příslušné agentury práce.

Identifikační údaje doasně přiděleného zaměstnance musí obsahovat jeho celé jméno a příjmení, státní občanství, datum a místo narození a adresu bydliště. K druhu práce, kterou bude vykonávat u uživatele, by měly být připojeny i požadavky na odbornou, například zdravotní způsobilost, ve vztahu ke konkrétní činnosti. Určení celkové doby trvání doasně přidělení zaměstnance se zpravidla odvíjí od délky pracovního poměru sjednané v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Za srovnatelné zaměstnance považujeme kmenové pracovníky uživatele, vykonávající srovnatelnou práci. U doasně přidělených agenturních zaměstnanců se přihlíží také k dosažené kvalifikaci a délce odborné praxe. Ukončení doasně přidělení zaměstnance před uplynutím smluvené doby je možné na základě jednostranného právního úkonu jedné či druhé strany, nebo vzájemnou dohodou obou.

Dohoda o doasném přidělení zaměstnance musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. (odst. 2) Příklad tiskopisu tohoto právního dokumentu je k nahlédnutí v přílohách.

Zákoník práce v § 309 obecně vymezuje práva a povinnosti subjektů agenturního zaměstnávání. Odstavec 1 přesto definuje povinnosti uživatele, zmíněné v kapitole 3.2.4.3. Druhý odstavec je zase zaměřen na náležitosti písemného pokynu, vydávaném

agenturou práce v i agenturnímu zam stnanci. Tento jednostranný právní úkon rozšířuje pracovní smlouvu, respektive dohodu o provedení práce a pomocí n j dochází k p id lení zam stnance ke konkrétnímu uživateli. Musí obsahovat:

- a) „název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání do asného p id lení,
- d) ur ení vedoucího zam stnance uživatele oprávn něho p id lovat zam stnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukon ení výkonu práce p ed uplynutím doby do asného p id lení, byly-li sjednány v dohod o do asném p id lení zam stnance agentury práce,
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zam stnance uživatele.“<sup>42</sup>

Obsah výkladu práva, uvád ěný v odstavci 4, týkající se odpov dnosti uživatele za škodu agenturního zam stnance zp sobenou p i pln ění pracovních povinností i v bezprost ední souvislosti s nimi, a v odstavci 5, týkající se povinnosti agentur práce zajistit srovnatelné pracovní a mzdové, pop ípad platové podmínky se srovnatelnými zam stnanci uživatele, jsou podrobn popsány v p edešlých kapitolách. Stejn ě tak i odstavec 7, který pouze p enáší p sobnost obecného ustanovení zákoníku práce v § 252 až 256, týkajících se speciálních zp ísn ěných podmínek odpov dnosti za škodu uživatele zp sobenou zam stnancem, do vztahu uživatele a agenturního zam stnance.

Zákoník práce mimo jiné dále stanoví omezení pro agentury práce, vyplývající z § 309, odst. 6. Podle tohoto právního p edpisu nesmí být t ěž zam stnanec do asn p id len k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 po sob jdoucích kalendá ěních m síc . Toto však neplatí v p ípad , že sám zam stnanec agentury práce požádá o prodloužení této doby, „nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zam stnankyni uživatele, která ěrpá mate skou nebo rodi ovskou dovolenou nebo za zam stnance uživatele, který ěrpá rodi ovskou dovolenou.“

---

<sup>42</sup> § 309, odst. 2; ZP

I v oblasti agenturního zaměstnávání se berou na zřetel interní písemnosti daného uživatele, mezi které patří například kolektivní smlouva. Tam, kde na základě ustanovení v odstavci 8 § 309 ZP jeho rozsah omezit v závislosti na potřebách a dispozicích uživatele.

### **3.3.3.1 Změny zákoníku práce platné od 1. 1. 2012**

I zde bych rád zmínil některé změny právní úpravy, zatím poslední novely zákoníku práce, která vstoupila v platnost k 1. 1. 2012. Týká se obecně většiny složek celého pracovního zákona. Zaměřím se tedy pouze na ty pasáže, které mají přímou souvislost s agenturním zaměstnáváním.

#### Dohody uzavírané mimo pracovní poměr

Změny v legislativní úpravě se týkají hlavně dohody o provedení práce. Rozsah prací konaných na základě tohoto typu dohody se zdvojnásobil ze 150 na 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Ovšem v případě, že hrubý výdělek náležitě zaměstnanci dosáhne i dokonce převyšuje částku 10 000 Kč měsíčně, stává se i DPP předmětem plateb pojistného. Dále musí být v každé této dohodě povinně sjednáno, na jak dlouhou dobu se uzavírá.

Obecně se na oba typy dohod, uzavíraných mimo pracovní poměr, nevztahuje od ledna 2012 úprava provedení na jinou práci/položení a cestovních náhrad. Nový zákoník práce jasno uděluje, že aťkoliv se úprava rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem na tyto dohody nevztahuje, neměla by délka směny přesáhnout dvanáct hodin.

#### Dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli

Od nového roku může přilovat zaměstnanec k jinému zaměstnavateli nejen agentura práce, ale i kterýkoliv zaměstnavatel. Dochází tak k zavedení flexibilního aparátu personální politiky firem, které by jinak musely, v případě přebyteku pracovní síly, propouštět. Pružné sdílení pracovníků odpovídá současným trendům, například v rámci jedné skupiny propojených společností a podobně. „I podle důvodové zprávy novela zákoníku práce sleduje lepší využívání pracovních sil na trhu práce. Je v zájmu

všech, aby pracovní poměr do asně nadbytečného zaměstnání neskončil, pokud to je jen trochu možné. Do asně přidělení k jinému zaměstnavateli na dobu, po kterou je u původního zaměstnavatele nedostatek práce, může k takovému udržení pracovního poměru výrazně pomoci.<sup>43</sup>

Aby však nebylo možné obcházet zákon o zaměstnanosti, který jasně ukládá povinnost zprostředkovateli zaměstnání provozovat tuto činnost pouze na základě platného povolení, bude moci toto učinit pouze po dohodě s konkrétním zaměstnancem a ne dříve než po 6 měsících od uzavření pracovního poměru. Druhý rozdíl mezi tímto doasným převedením zaměstnání k jinému zaměstnavateli a činností agentur práce spoívá ve finančním vyrovnání. Zaměstnavatel nemá nárok na úhradu za doasně přiděleného zaměstnání ve vyšší hodnotě než je výše skutečně vynaložených nákladů, tedy mzdy, respektive platu a cestovních náhrad zaměstnání. Touto cestou tedy není možné přidělit zaměstnání jinam a získávat z toho finanční profit.

---

<sup>43</sup> Finance.cz: *Novelou zákoníku práce krok za krokem: Do asně přidělení zaměstnání* [online]. [cit. 19. 2. 2012].

## 3.4 Postavení cizince v českém právním systému

### 3.4.1 Základní pojmy

#### Cizinec

„Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti. Výjimkou jsou cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt a tak mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, tzn., že při výběru zaměstnání nejsou omezováni, s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství.“<sup>44</sup>

Pojmu cizinec používá i Listina základních práv a svobod v čl. 42 odst. 2. Cizinci požívají v České republice lidských práv a základních svobod zaručených touto Listinou, pokud nejsou výslovně upravena pouze občany.

#### Občané EU/EHP a Švýcarska

„Občany členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky.“<sup>45</sup> Totéž pravidlo platí pro občany a rodinné příslušníky občanů Norska, Lichtenštejnska a Islandu. Tyto země patří do tzv. Evropského hospodářského prostoru. Dále se tento výklad zákona vztahuje i na občany Švýcarska a jejich rodinné příslušníky.

„Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska, se bez ohledu na státní příslušnost, rozumí jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým občan EU uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak

---

<sup>44</sup> Podnikatel.cz: *Co všechno je nutné splnit při zaměstnávání cizince* [online]. [cit. 17. 1. 2012]

<sup>45</sup> Portál MPSV: *Právní postavení občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

vyživování (závislí) p říbuzní ve vzestupné ad ob ana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela/manželky nebo registrovaného partnera/partnerky.“<sup>46</sup>

Ob ané stát EU/EHP a Švýcarska nebo jejich rodinní p říslušníci mohou být voln zam stnávání jakýmkoli zam stnavatelem po celém území EU/EHP a ve Švýcarsku. P i vstupu do pracovn -právního vztahu nepot ebují povolení k zam stnávání. Rodinní p říslušníci, kte í nejsou ob any zmín ných zemí, musí sv j rodinný vztah k t mto osobám doložit ú adu práce, nap íklad formou oddacího listu a podobn .

### **Ob ané tzv. t etích zemí**

„Ob anem t etí zem je ob an státu, který není lenem EU a není zároveň ob anem Islandu, Lichtenštejska, Norska a Švýcarska.“<sup>47</sup> Za tyto, tzv. t etí zem , jsou obecn ozna ovány všechny ostatní státy sv ta. V souvislosti s národnostní strukturou zam stnávaných cizinc v R, se mezi tyto zem nej ast ji v praxi uvádí Ukrajina, Rusko, Vietnam, Mongolsko a n které státy bývalé Jugoslávie.

Zásadní rozdíl mezi ob anem EU/EHP a Švýcarska a ob anem z tzv. t etí zem spo ívá v zákonné povinnosti druhého jmenovaného vy ídit si nejprve povolení k pobytu (vízum), povolení k zam stnání, nebo obojí najednou, nap íklad ve form Zelené karty.

### **Tuzemský zam stnavatel**

„Tuzemským zam stnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zam stnává osoby v pracovn právních vztazích. Z tohoto hlediska není rozhodující, zda je zam stnavatelem nap . eská firma, eská firma se zahrani ní majetkovou ú astí nebo organiza ní složka zahrani ního zam stnavatele. Podmínkou pro rozvíjení této innosti je zápis do obchodního rejst íku nebo do jiného, zákonem ur eného rejst íku, p říslušného seznamu nebo vedení ve stanovené evidenci u p říslušného orgánu R. Jde-li o právnickou nebo fyzickou osobu zahrani ní, která v R podniká, je zápis této osoby do obchodního rejst íku povinný.

<sup>46</sup> Portál MPSV: *Právní postavení ob an EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných p říslušník z hlediska zákona o zam stnanosti* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

<sup>47</sup> Portál MV: *Kdo je ob an t etí zem* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se netýká fyzické osoby, která je státním příslušníkem členského státu Evropské unie (dále jen „EU“) nebo jiného státu tvořícího Evropský hospodářský prostor (dále jen „EHP“) nebo Švýcarské konfederace, nebo jeho rodinným příslušníkem, který má v České republice právo pobytu. Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se dále netýká fyzické osoby, která je příslušníkem některého státu, kterému bylo v členském státě EU známo právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta, a jeho rodinného příslušníka, kterému bylo v České republice vydáno povolení k dlouhodobému pobytu. Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se též netýká osob, kterým vznikne právo podnikat podle živnostenského listu.“<sup>48</sup>

„Pracovní právní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí především zákoníkem práce a předpisy souvisejícími obdobně, jak je tomu i u zaměstnanců - občanů ČR. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovní právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Podmínky zaměstnávání jsou stanoveny dále zákonem o zaměstnanosti, podle kterého cizinci mohou být zaměstnáni na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání, pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a povolení k pobytu.“<sup>49</sup>

### **Zahraniční zaměstnavatel**

„Zahraničním zaměstnavatelem se v souladu s předpisy o zaměstnanosti rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, své zaměstnance do ČR vyšle za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy, uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovní právním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jím byli do ČR vysláni, se vracejí zpět do sídla zaměstnavatele. Za náležitosti spojené s vysláním zaměstnanců je odpovědná právnická nebo fyzická osoba, k níž bude cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem.“<sup>50</sup>

„Výkon práce cizinci, vysílanými na území ČR zahraničním zaměstnavatelem za účelem plnění smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou -

<sup>48</sup> Portál MPSV: *Vymezení základních pojmů* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

<sup>49</sup> Portál MPSV: *Vstup cizinců na trh práce ČR* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

<sup>50</sup> Portál MPSV: *Vymezení základních pojmů* [online]. [cit. 17. 1. 2012].



pracovní právní vztahy mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem, který je k výkonu práce vyslán, se řídí obvykle právem země, ve které má zahraniční zaměstnavatel své sídlo. Výkon práce může být zahájen za předpokladu, že cizinec obdržel povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.<sup>51</sup>

### **Místní příslušný úřad práce**

„Místní příslušným úřadem práce, který rozhoduje o povolení k zaměstnání cizince, je krajská pobočka úřadu práce (dále též jen „ÚP“), v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno.“<sup>52</sup>

## **3.4.2 Podmínky pro zaměstnávání cizinců na území ČR**

### **3.4.2.1 Podmínky pro zaměstnavatele**

Do konce roku 2011 měl každý zaměstnavatel povinnost do 10 kalendářních dnů oznámit na příslušné krajské pobočce úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Nyní se tato povinnost vztahuje jen na pracovní pozice, které chce obsadit cizincem. „Zaměstnavatel může cizince získávat pouze na volná pracovní místa, která nelze, s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil, obsadit jinak a to za předpokladu, že předem ÚP oznámí a projedná s ním svůj záměr zaměstnat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat a předpokládanou dobu výkonu práce cizince.“<sup>53</sup> Existují i případy, kdy toto oznámení a projednání záměru zaměstnat cizince není pro zaměstnavatele vyžadováno. K tomu dojde, pokud je cizinci vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce, pokud cizinec žádá o prodloužení povolení k zaměstnání, pokud je držitelem zelené nebo modré karty, anebo pokud se po něm nevyžaduje povolení k zaměstnání vůbec.

---

<sup>51</sup> Portál MPSV: *Vstup cizince na trh práce ČR* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

<sup>52</sup> Portál MPSV: *Vymezení základních pojmů* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

<sup>53</sup> Portál MPSV: *Postup cizince při zaměstnávání zaměstnavatelem ze zahraničí* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

„Zaměstnavatel může cizince zaměstnávat pouze tehdy, pokud tento cizinec má:

- platné povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce,
- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, případně povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní neschopnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občanů ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.<sup>54</sup> Dále je též zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný ÚP o skutečnosti, že jím zaměstnaný cizinec nenastoupil do práce, ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo o tom, že zaměstnání skonilo výpovědí z n kterých důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou ze stejných důvodů, anebo že zaměstnání skonilo okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 56 zákoníku práce i o důvodu ukončení. Při ukončení pracovního poměru výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením, musí zaměstnavatel také uvést i důvod.

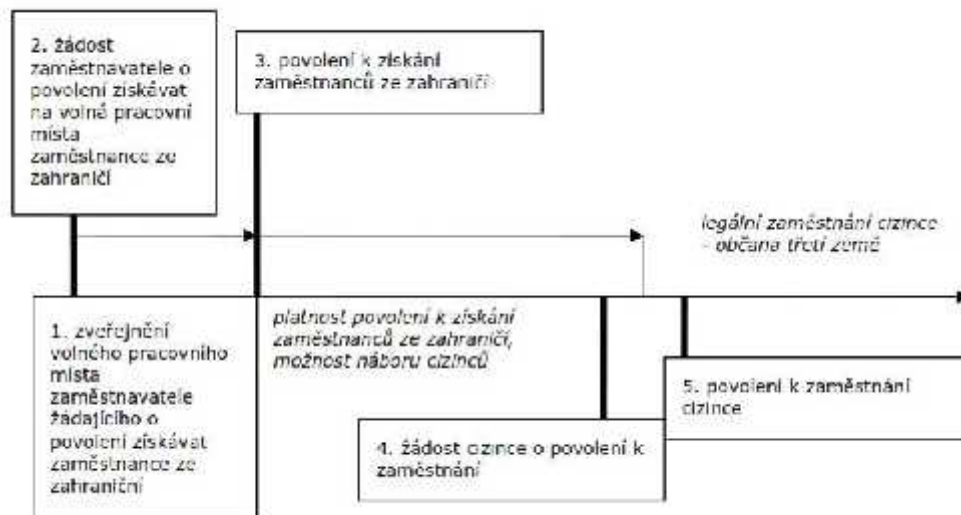
### 3.4.2.2 Podmínky pro zaměstnání

Jak bylo již výše zmíněno, cizinec, který je příslušníkem členského státu EU, respektive EHP a Švýcarska, nemá, co se týče zaměstnávání, žádných překážek oproti občanům České republiky. Cizinci pocházející z ostatních zemí mohou na území ČR vykonávat práci za předpokladu, že mají platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání. Musí tedy nejprve, zpravidla před odchodem na naše území, požádat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce o vydání povolení k zaměstnání v ČR. Podáním této žádosti se zahajuje správní řízení, ve kterém může být

<sup>54</sup> Portál MPSV: *Postup cizince při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí* [online]. [cit. 17. 1. 2012].

cizinec zastoupen budoucím zaměstnavatelem „nebo jiným, jím zplnomocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci.“<sup>55</sup>

Obr. 2 Postup při zaměstnávání občanů třetích zemí v postavení zaměstnanců



Zdroj: PO ÍZKOVÁ, H., Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace, VÚSPV, v. v. i., Praha, 2008

### Žádost o vydání povolení k zaměstnání

Samotná žádost o povolení k zaměstnání by měla obsahovat podle § 91, odst. 1 zákona o zaměstnanosti tyto povinné náležitosti:

- a) identifikační údaje cizince,
- b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání

<sup>55</sup> Portál MPSV: *Postup cizince smýšlející k realizaci jeho zaměstnání na území ČR* [online]. [cit. 18. 1. 2012].

K této žádosti je cizinec povinen připojit ještě tyto přílohy:

- fotokopii stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince
- písemné vyjádření zaměstnavatele, že cizince hodlá zaměstnat
- úřední ověřenou kopii dokladu profesní a jiné způsobilosti pro výkon budoucí práce
- další doklady vyplývající z charakteru zaměstnání, nebo z mezinárodní smlouvy, jíž je ČR vázána ratifikací dodržovat

„Veškeré doklady musí být předloženy v originálním znění a v úředním překladu do českého jazyka.“<sup>56</sup>

Dle Sazebníku správních poplatků, který je přílohou zákona o správních poplatcích, podléhá podání žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání na území ČR správnímu poplatku ve výši 500, -- Kč. Toto stanoví položka 9 písm. b) výše zmíněného Sazebníku.

#### Povolení k zaměstnání

Krajská pobočka Úřadu práce posoudí a vydá rozhodnutí o vydání povolení k zaměstnání cizinci. Základním kritériem, pomocí kterého nakonec rozhoduje, je aktuální situace na trhu práce a okolnost, zda se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Písemný doklad o udělení tohoto povolení vydává místní příslušné lokální pracoviště Úřadu práce, v jehož obvodu bude zaměstnání cizince vykonáváno.

Tiskopis povolení k zaměstnání „obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Je neprocentné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let; cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně.

---

<sup>56</sup> § 91, odst. 3; ZZ

U sezónních zaměstnanců, zaměstnáváných innostrními závislými na stídání ročních období, se vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno je vydat i opakovaně za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců.

Platí pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí; týká se i druhu a místa výkonu práce. Má-li dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, cizinec musí požádat místní příslušný ÚP o vydání nového povolení k zaměstnání.

Vyžaduje se pro všechny pracovně právní vztahy, ve smyslu zákoníku práce, vykonávané cizincem na území ČR, tj. pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovně innostrnosti, a to i tehdy, dochází-li k souhrnu těchto pracovně právních vztahů.<sup>57</sup>

Nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání, může cizinec požádat o jeho prodloužení. Musí se jednat o stejné pracovně místo, což dokládá předložením písemného vyjádření zaměstnavatele, že jej hodlá dále zaměstnávat. Krajská pobočka ÚP tuto žádost opětovně hodnotí s přihlédnutím na aktuální situaci na trhu práce a v případě kladného výsledku povolení k zaměstnání prodlouží. Tato operace podléhá správnímu poplatku ve výši 250,- Kč, dle položky 9, písm. c) Sazebníku správních poplatků. „Předpokladem pro realizaci prodloužení zaměstnávání cizince u téhož zaměstnavatele je, že cizinec obdrží od ÚP povolení k zaměstnání a od příslušného orgánu cizinecké a pohraniční policie povolení k dalšímu pobytu na území ČR.“<sup>58</sup>

„Platnost povolení k zaměstnání zaniká v případě, že uplyne doba, na kterou bylo vydáno, skončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu, nebo oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání nebude uděleno nebo vydáno, bude zrušeno nebo zanikne z jiných důvodů.“<sup>59</sup> Krajská pobočka úřadu práce může rozhodnout o odejmutí tohoto povolení,

<sup>57</sup> Portál MPSV: *Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání v ČR* [online]. [cit. 18. 1. 2012].

<sup>58</sup> Portál MPSV: *Prodloužení povolení k zaměstnání cizince* [online]. [cit. 19. 1. 2012].

<sup>59</sup> Portál MPSV: *Platnost povolení k zaměstnání cizince* [online]. [cit. 19. 1. 2012]

pokud vykonávané zaměstnání prokazatelně neodpovídá vydanému povolení, nebo pokud bylo vydáno na základě nepravdivých či nepřesných údajů.

### Vízum k pobytu za účelem zaměstnání

Termínem vízum je označováno časově omezené povolení k pobytu, opravňující cizince k opakovanému vycestování a vstupu na území určitého státu či společenství. Ukládá se v souladu s účelem pobytu daného cizince. Cizinec, hodlající v České republice vstoupit do pracovního vztahu se zaměstnavatelem, musí mít před tímto vyřízením dlouhodobé povolení k pobytu, označované jako „vízum k pobytu nad 90 dní za účelem zaměstnání“. Žádost o udělení tohoto povolení podává cizinec na Zastupitelském úřadě České republiky ve své domovské zemi. Konečné rozhodnutí pak vydává regionální pracoviště oddělení pobytu cizinců odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR. Maximální délka doby jeho platnosti je 6 měsíců, jak uvádí zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a o změnách, kterých se týká, v § 30, odstavec 3. Platnost tohoto povolení může být případně prodloužována.

Náležitosti žádosti o udělení povolení k pobytu cizince upravuje § 31. K žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dní za účelem zaměstnání je cizinec povinen předložit náležitosti podle odstavce 1 písm. a), d) a e),<sup>60</sup> tedy cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území a fotografie. „Dále je cizinec povinen předložit povolení k zaměstnání nebo v žádosti uvést číslo jednací žádosti o vydání povolení k zaměstnání a u které krajské pobožky Úřadu práce České republiky o takové povolení požádal.“<sup>61</sup>

Přijetí této žádosti podléhá správnímu poplatku 1 000,-- Kč podle Sazebníku správních poplatků, položka 117, písm. a). Stejná výše tohoto poplatku je dle písm. d) požadována za prodloužení povolení.

### Zelené a modré karty

Zvláštním druhem kombinace povolení k zaměstnání cizince a povolení k pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání je tzv. Zelená karta. Vydává se na

---

<sup>60</sup> § 31, odst. 1; ZPC

<sup>61</sup> §31, odst. 2; ZPC

konkrétní pracovní místo, na dobu platnosti 2 – 3 roky. Držitelem je tedy cizinec, občan tzv. třetí země, oprávněný pobývat na území ČR a pracovat na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Existují tři typy zelených karet rozlišené dle kvalifikačních požadavků na daného zaměstnance. Zelená karta by měla usnadňovat přístup na český trh práce cizincům, kteří mají potřebnou kvalifikaci. Je určena však pouze pro občany vyjmenovaných zemí: Australské společenství, Berná Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina. Občané ostatních států mají povinnost vyžádat si klasický způsob povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Modrá karta je založena na podobném principu jako karta zelená. Rozdíl tkví jedině v tom, že Modrá karta může být vydána pouze cizinci, který má ukončené vysokoškolské vzdělání nebo alespoň tříleté vyšší odborné vzdělání a v rámci svého oboru hodlá být zaměstnán v ČR. Není specificky vymezen okruh zemí, jejichž občani mohou vyžádat Modré karty. Obecně se tato možnost též samozřejmě nevztahuje na občany zemí EU/EHP a Švýcarska ani na jejich rodinné příslušníky.

### **3.4.3 Ilegální zaměstnávání**

„Častým nešvarem při zaměstnávání osob z ciziny bývá najímání pracovníků bez splnění dříve již zmíněných povinností, tj. najmout cizince na tzv. nelegální práci. Odhady počet takovýchto pracovníků se různí. Nejedná se ale o nízká čísla. Odhady neziskových nevládních organizací a akademické sféry se pohybují v řádech desetitisíců až statisíců, oficiální odhady státní správy neexistují. Přitom postihy pro zaměstnavatele, za umožnění nelegální práce, mohou být vysoké. Pokuta může dle zákona o zaměstnanosti dosáhnout až 5 000 000 korun. Přesto zaměstnavatelé stále využívají nelegální práci. Důvod je prostý, nižší výdaje na zaměstnance. V případě legálního zaměstnaného cizince by totiž výplata měla být stejná, jakou by dostal za tu samou práci český občan.

Problém nelegální práce se netýká jen české republiky, ale v podstatě celé EU. Evropská komise tak v aktuálních návrzích plánuje potvrdit potí postihování zaměstnavatelů využívajících nelegální práci.<sup>62</sup> „Stejně tak i česká republika. Novela zákona o zaměstnanosti, která platí od ledna 2012, upravuje definici nelegální práce tak, aby byla lépe prokazatelná, a omezuje vykonávání práce mimo pracovní právní vztahy. Jejím cílem je tedy zabránit praktikám, kdy se obchází zaměstnání formou výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv. Současně zvyšuje maximální částky pokut za výkon nelegální práce, která je kvalifikována jako přešestupek podle zákona o zaměstnanosti, z částky 10 000 Kč na částku 100 000 Kč. Dále zvyšuje limity pro ukládání pokut, čímž by mělo dojít ke zvýšení účinnosti kontrol a zároveň posílení prevence.“<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Podnikatel.cz: *Co všechno je nutné splnit při zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 20. 1. 2012].

<sup>63</sup> Portál MPSV: *Co přináší novela zákona o zaměstnanosti* [online]. [cit. 20. 1. 2012]



### 3.5 Agenturní zam stnávání s p eshraní ním prvkem

Služeb agentur práce lze samozřejmě využít nejen v rámci české republiky, ale i přes její hranice. Zákon o zaměstnanosti umožňuje i po poslední radikální novelizaci provádět tuto činnost v obou směrech, tedy jak z ČR do zahraničí, tak ze zahraničí do ČR. V praxi by se mohly objevovat pouze tyto situace agenturního zaměstnávání s přeshraníním prvkem:

- „zahraniční agentura práce/zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance (cizince) k českému uživateli,
- česká agentura práce do zahraničí pošle svého zaměstnance k zahraničnímu uživateli,“<sup>64</sup>
- česká agentura práce do zahraničí pošle svého zaměstnance ze zahraničí k českému uživateli.

Zaměstnancem ze zahraničí však může být pouze rezident některého ze států EHP a Švýcarska, anebo kterákoliv jiná zahraniční osoba, která nemá ze zákona povinnost disponovat povolením k zaměstnání a zároveň není držitelem zelené či modré karty.

#### 3.5.1 Vysílání zaměstnance zahraničního zaměstnavatele do ČR

Vysílání zaměstnance zahraničního zaměstnavatele do ČR se provádí na základě smlouvy o pronájmu pracovní síly mezi zahraničním zaměstnavatelem a českou fyzickou nebo právnickou osobou. O agenturní zaměstnávání se jedná ovšem pouze v případě, že je toto zaměstnání zprostředkováno za sjednanou úplatu. Česká firma tedy musí za posíleného zaměstnance zaplatit provizi ve prospěch zahraničního subjektu. Zahraniční zaměstnavatelé, respektive agentury práce, které chtějí poskytovat své služby českým uživatelům, musí nejprve získat povolení ke zprostředkování zaměstnání a stát se tak agenturou práce podle českého práva.

„Výjimku z povinnosti získat povolení ke zprostředkování zaměstnání stanoví MPSV ve svém pokynu č. 1/2005. Jedná se o případ, kdy k dohodnému posílení dochází

---

<sup>64</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. str. 128

v rámci nadnárodního koncernu a mezi domovskou a hostitelskou společností byla sjednána úplata, jejímž jediným úelem je splnění pravidel pro stanovení povodních cen (tzv. transfer pricing rules). V takovém případě se nejedná o pronájem pracovní síly a zahraniční zaměstnavatel povolení ke zprostředkování zaměstnání nepotřebuje.<sup>65</sup> Povinnosti získat toto povolení se také nemusí vztahovat na fyzické nebo právnické osoby usazené za úelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU v souladu s jeho právními předpisy. Tyto jsou oprávněny poskytovat na území ČR služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, pokud tak činí „dočas a ojedinele“. Tímto termínem se rozumí zprostředkování zaměstnání jedenkrát a na dobu nepřesahující 12 kalendářních měsíců. „Tito zaměstnavatelé jsou však povinni nejpozději v den zahájení této činnosti na území ČR písemně oznámit ministerstvu práce a sociálních věcí údaje stanovené v § 61 odst. 1 nebo 3 zákona o zaměstnanosti a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.“<sup>66</sup>

Problematiku přeshraničního agenturního zaměstnávání se dotýká i zákoník práce, jak vyplývá z ustanovení v § 319, odst. 1. Ten v písm. g) jasně říká, že pokud jde o agenturní zaměstnávání, vztahuje se na zaměstnání, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky zaměstnavatelem z jiného členského státu Evropské unie, stejná pracovní právní úprava jako na oběma stranách. Dále tento právní předpis stanoví nutnost dodržovat u těchto zaměstnanců stejnou úpravu, co se týká maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální délky dovolené, minimální mzdy a výše příspěvků, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních podmínek těhotných a kojících zaměstnankyň, pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, rovného zacházení a zákazu diskriminace apod. Zajištění těchto pracovních podmínek agenturních zaměstnanců je povinností jejich příslušné agentury práce.

„Jestliže však agenturním zaměstnavatelem je agentura práce z nečlenského státu EU, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, nevztahuje se na pracovní právní vztah mezi touto agenturou a jejím zahraničním zaměstnancem právo České republiky. Ustanovení § 319 ZP tak na tyto případy nedopadá, ani pokud jde

---

<sup>65</sup> ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 2009. str. 192 - 193]

<sup>66</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. str. 129

o agenturní zaměstnávání, ani pokud jde o dílčí práva zaměstnanců. Inspekce práce ČR nemá naprosto žádnou působnost k posuzování pracovních podmínek těchto zaměstnanců, kteří jsou v režimu práva cizího státu. To může vést k výraznému sociálnímu dumpingu.<sup>67</sup>

Zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, který je do České republiky vyslán k výkonu práce bezplatně, nebo pouze za úhradu přímých nákladů spojených s jeho prací, není podle podmínek pronájmu pracovní síly. Jelikož bez sjednání provize zaměstnavateli se tedy nejedná o agenturní zaměstnávání, není nutné ani žádat o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnávání. Důvodem vyslání tohoto zaměstnance tudíž není zisk, ale mohou to být „například přeshraniční stáže a školení v rámci nadnárodních koncernů a spolupracujících podniků“.<sup>68</sup>

### 3.5.2 Zprostředkování zaměstnávání do zahraničí

Podle § 60, odst. 1, písm. c) zákona o zaměstnanosti musí mít agentura práce, která chce nabízet zprostředkování zaměstnávání do zahraničí, platné povolení od Generálního ředitelství Úřadu práce pro tuto činnost. To je z hlediska českého právního řádu jediná povinnost. „Pracovní právní podmínky zaměstnance do zahraničí jsou podmíněny povolením zaměstnavatele se řídit právem státu, v jehož jurisdikci zaměstnanec pracuje.“<sup>69</sup>

Česká agentura práce, vysílající své agenturní zaměstnance mimo republiku, musí před samotným zahájením této činnosti získat příslušná povolení podle zákonných požadavků daného státu.

Z evropské směrnice č. 96/71/ES vyplývá, že hostitelský stát by měl zohlednit také práva, která do zahraničí vyslaným zaměstnancům agentury práce přísluší na základě právní úpravy jejich domovského státu. To lze ovšem aplikovat pouze v případě do zahraničí vyslání českého agenturního zaměstnance k uživateli, který sídlí v jiném členském státě EU. Je zde kladen důraz zejména na dodržování požadavků zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek se srovnatelnými kmenovými zaměstnanci

---

<sup>67</sup> ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008.

<sup>68</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. str. 130

<sup>69</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. str. 130

zahraničního uživatele. V praxi se tato forma agenturního zaměstnávání využívá hlavně pro realizaci studentských brigád, například au pair, nebo jako součást výmenných pobytů.

### **3.5.3 Zprostředkování zaměstnání cizince na území ČR**

Agentury práce se od 1. ledna 2012 nemohou na území České republiky zabývat dočasným zaměstnáním cizinců z tzv. třetích zemí. Zákon o zaměstnanosti již nedovoluje agenturní zaměstnávání cizích státních příslušníků, na které se vztahuje zákonná povinnost vyžádat si povolení k zaměstnání. Ustanovení podle § 60, odst. 1, písm. b) zákona o zaměstnanosti, které ukládá povinnost agenturám práce disponovat k výkonu této činnosti zvláštním povolením ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, se tak nyní vztahuje pouze na výjimečné případy, kdy se jedná o zaměstnávání osob, které dle zvláštního předpisu i na základě jiných podmínek nemusí mít povolení k zaměstnání.

„Pokud jde o samotný přístup dočasného zaměstnání cizince na území ČR, vztahují se na něj české právní předpisy a pracovní podmínky agenturního zaměstnání-cizince jsou tak shodné s podmínkami českých zaměstnanců.“<sup>70</sup> V této souvislosti je třeba připomenout, že právní předpisy postupně omezovaly agenturní zaměstnávání cizinců i v minulých letech. Již v roce 2009 schválila vláda České republiky nařízení č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného zaměstnání k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Jednalo se o takové druhy prací, ke kterým patří nižší stupeň vzdělání než střední s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze tohoto nařízení. Tato příloha nařízení vlády č. 64/2009 Sb. obsahuje profese, ve kterých mohly agentury práce i nadále zprostředkovávat zaměstnání cizinců. Jsou to například: technici v různých oborech, zedníci a stavební dělníci, tesaři, truhláři, klempíři, instalatéři, zámečníci, klempíři, elektrikáři, svářeči, nástrojníci, mechanici, obráběči, zpracovatelé masa a uzenářství, švadleny, montážní dělníci, řidiči autobusů a nákladních automobilů apod.

---

<sup>70</sup> TOŠOVSKÝ, A., *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 2011. str. 130

S poslední novelou zákona o zaměstnanosti však přišel úplný zákaz agenturního zaměstnávání cizinců ve všech oborech a profesích. Podnětem pro vydání této normy byly dopady ekonomické krize na český trh práce. Bylo potřeba aktivně podpořit domácí zaměstnanost. Cílem tedy má být větší regulace působení pracovních sil ze zahraničí a upřednostnění českých uchazečů při hledání nového zaměstnání. Mezi dalšími důvody tohoto legislativního opatření bývá uváděna snaha o ochranu zájmů samotných cizinců a zajištění dostojnějších podmínek v zaměstnaneckých vztazích.

## 4. PRAKTICKÁ ÁST

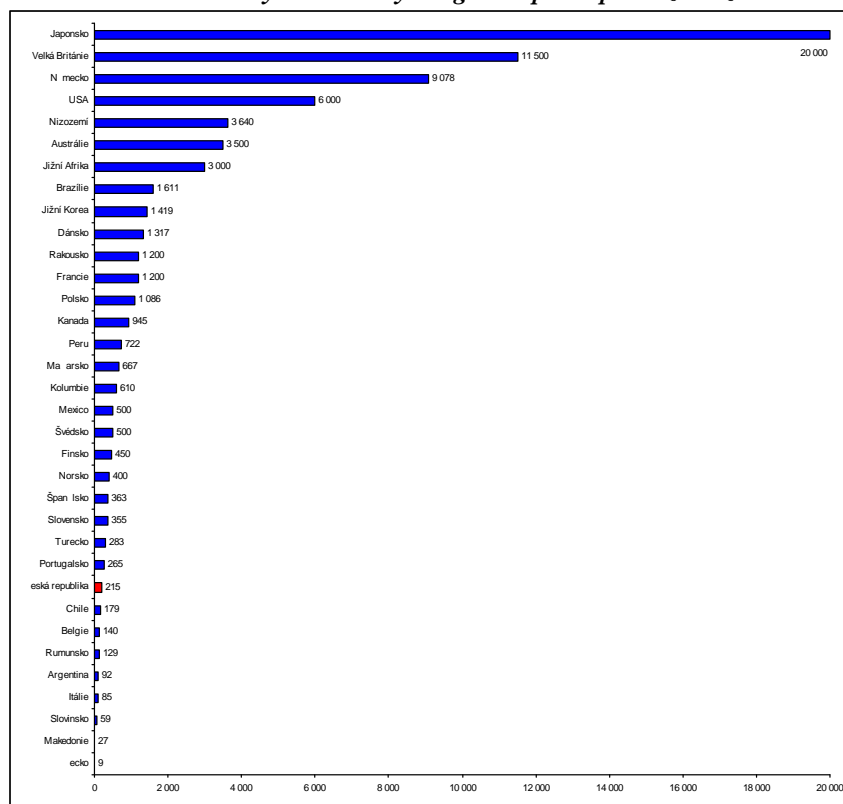
### 4.1 Statistický rozbor agenturního zaměstnávání

V praktické části své diplomové práce bych rád nejprve nastínil situaci, v níž se nachází české agenturní zaměstnávání v kontextu se zahraniím. Podkladem pro zpracování statistických údajů o této oblasti mi byla hlavně ročenka Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce CIETT vydaná v roce 2011. Obsahuje údaje vztahující se nejen k samotným agenturám, ale i k agenturním zaměstnancům a jejich struktuře a další ukazatele. Tato data poskytují informace o stavu za rok 2009, novější data bohužel nebyla v době zpracovávání této práce k dispozici.

#### 4.1.1 Ukazatele agentur práce

##### Počet soukromých mateřských pracovních agentur ve světě podle zemí

Obr. 3 Počet soukromých mateřských agentur práce podle zemí za rok 2009



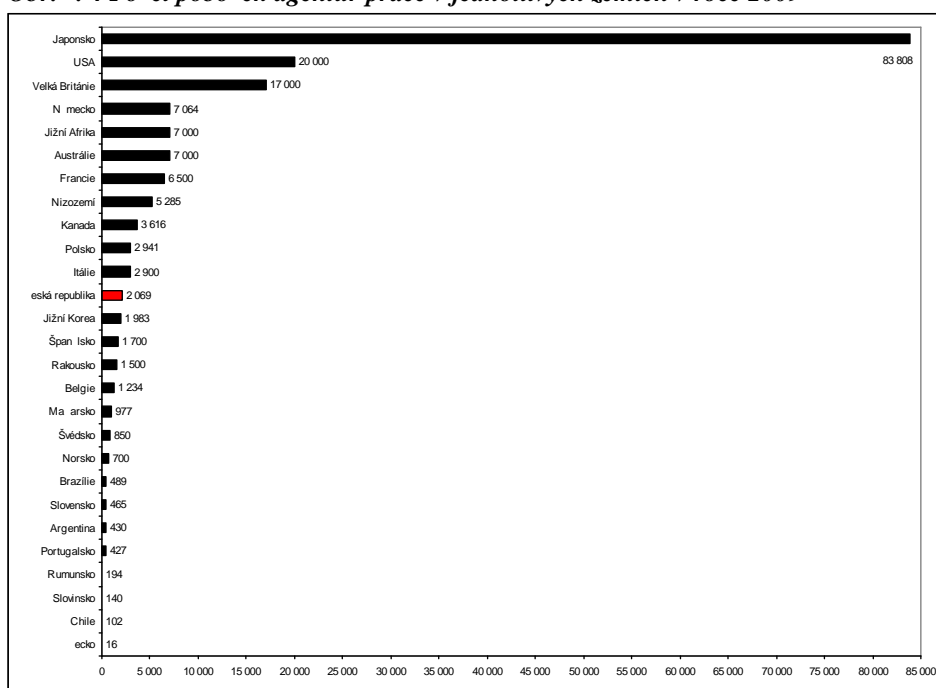
Zdroj: Ročenka Ciett (2011)

V roce 2009 bylo na světě přibližně 72 000 různých pracovních a pracovních - personálních agentur. Absolutně největší počet těchto organizací bychom našli v Japonsku, kde jich sídlí něco kolem 20 000. Mezi další země s obrovskou koncentrací agentur práce můžeme zařadit Velkou Británii s počtem 11 500, Německo 9 078 a USA 6 000. Česká republika se pohybuje až skoro na konci tohoto pořadí se svými 215 agenturami. Nižším počtem disponuje už jen pár států, jako je například Chile, Belgie, Rumunsko, Argentina, Itálie atd.

Evropa představuje 48 % všech soukromých agentur práce, Asie spolu s Tichomořím 34 %, Severní Amerika 8 % a Afrika 4 %. Na základě vyjádření Mezinárodní organizace práce (ILO), hrají soukromé pracovní agentury důležitou roli ve fungování globálního trhu práce. Rychle rostoucí potřeba těchto služeb za poslední desetiletí a flexibilita pracovního trhu vedly k velkolepému rozvoji celého tohoto odvětví podnikání.

## Počet poboček jednotlivých pracovních agentur

Obr. 4 Počet poboček agentur práce v jednotlivých zemích v roce 2009

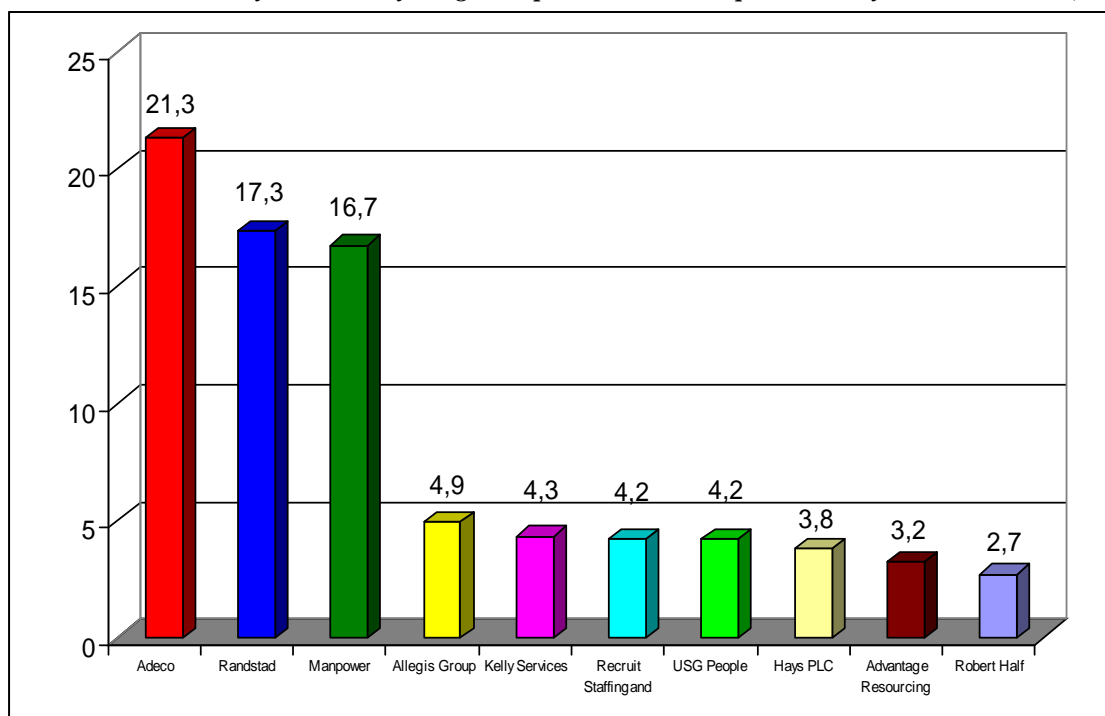


Zdroj: Roční zpráva Ciett (2011)

Celkový počet podniků svým rozvržením víceméně kopíruje počet soukromých agentur práce. V roce 2009 jich bylo nejvíce opět v Japonsku, dále v USA, ve Velké Británii, Německu, Jižní Africe, Austrálii, Francii a v Nizozemí. V České republice tento počet lehce překročil dvoutisícovou hranici. V dalších letech však, dle mých informací, došlo k poklesu ve všech zemích. Vlivy další ekonomické recese lze pozorovat i u nás, kde se ke konci roku 2011 pohyboval tento údaj na cca 1 570 a v prvním čtvrtletí roku 2012 stále klesal.

### TOP 10 světových soukromých pracovních agentur podle celkových ročních tržeb

Obr. 5 TOP 10 světových soukromých agentur práce za rok 2009 podle celkových ročních tržeb (v mld. \$)



Zdroj: Ročenka Ciett (2011)

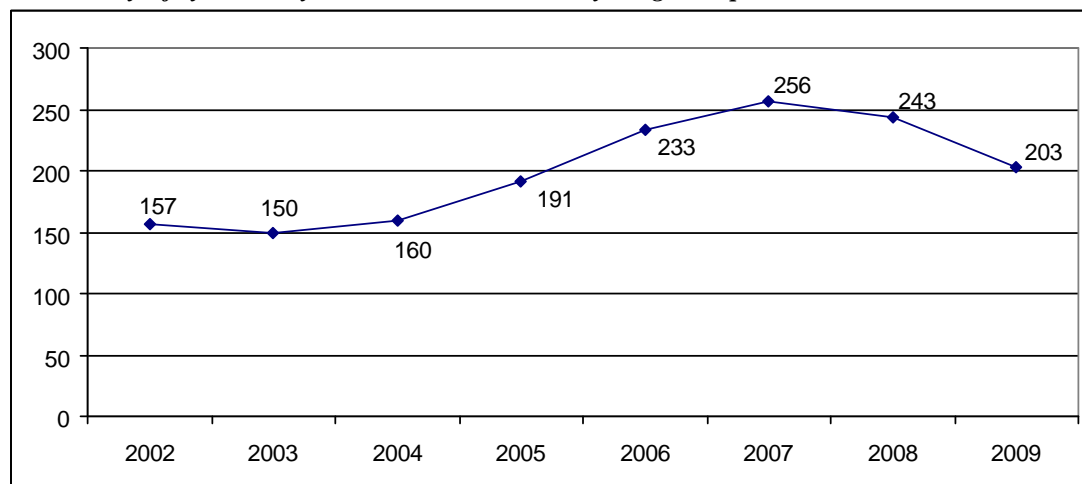
Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nejsilnější skupinou pracovních a pracovních - personálních agentur na světě byla za rok 2009 společnost Adeco s 21,3 mld. amerických dolarů. Na dalších místech se, s podobnou výší 17,3 a 16,7 mld. \$ ročních tržeb, umístil Randstad a nejsilnější skupina v oblasti agenturního zaměstnávání v České republice Manpower. Ostatní společnosti se pohybují na takzvaných vyrovnaných pozicích od necelých 5 do 3 mld. dolarů.



Pracovní a pracovní-personální agentura Manpower Inc. je v současné době jednou z předních světových společností v oblasti personálních služeb. Její celosvětová síť, přibližně 4 200 poboček poskytuje své služby pro více než 400 000 zákazníků v 82 zemích.

### Vývoj výše celkových ročních tržeb soukromých agentur ve světě

Obr. 6 Vývoj výše celkových ročních tržeb soukromých agentur práce ve světě



Zdroj: Ročníka Ciett (2011)

Z údajů, znázorněných ve výše uvedeném grafu lze snadno vyčíst stabilní pokles celkových tržeb agentur práce v posledních letech, který byl bezesporu způsoben finanční recesí na světových trzích. Na základě tohoto pro agentury nepříznivého vývoje, se můžeme domnívat, že i v dalších letech bude mít ukazatel úspěšnosti hospodaření soukromých agentur práce klesající tendenci.

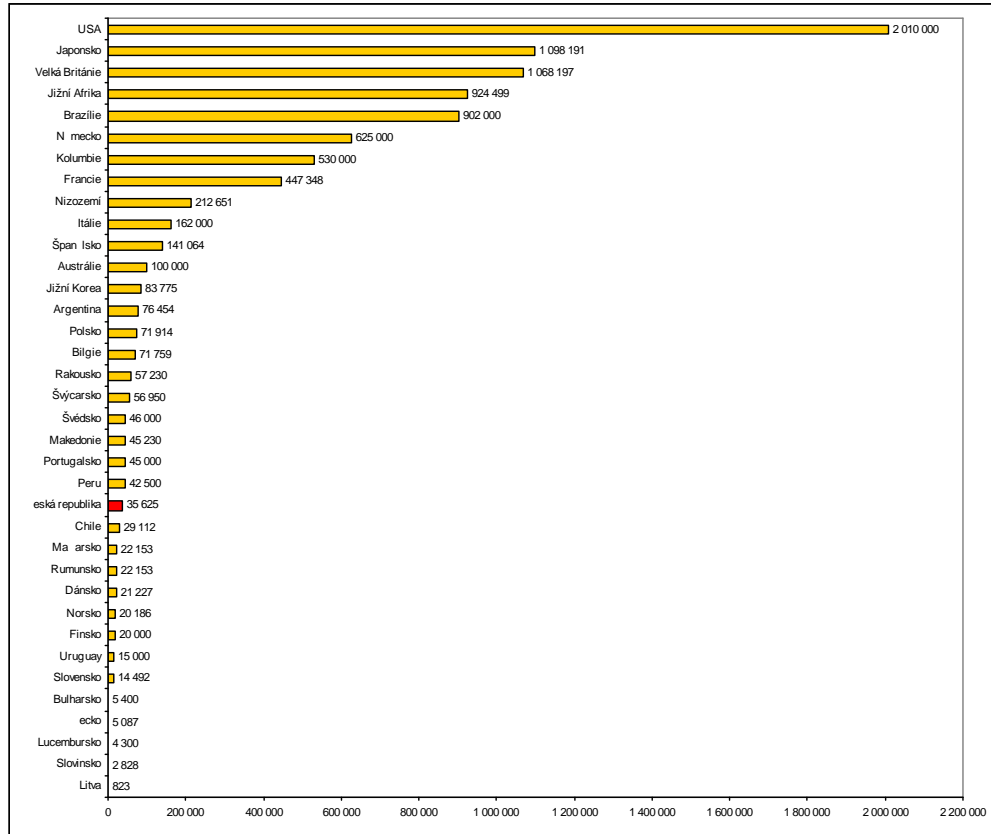
### 4.1.2 Ukazatele agenturních zaměstnanců

#### Počet agenturních zaměstnanců ve světě podle zemí

Celkový průměrný počet agenturních zaměstnanců v roce 2009 přesahoval hranici 9 milionů osob na celém světě. Absolutně nejvíce těchto lidí je ve Spojených státech, kde se jejich celkový počet pohyboval okolo 2 milionů. S odstupem na dalších místech jsme mohli spatřit Japonsko, Velkou Británii, Jižní Afriku a Brazílii. Data o počtu

agenturních zaměstnanců se v České republice sledují na mezinárodní úrovni Konfederace soukromých pracovních agentur CIETT teprve od roku 2008. Od té doby jejich počet stále stoupá. V roce 2009 bylo u nás 36 625 takto zaměstnávaných osob. Novější neoficiální údaje hovoří již o stagnaci i o ptočném poklesu těchto hodnot v posledních letech.

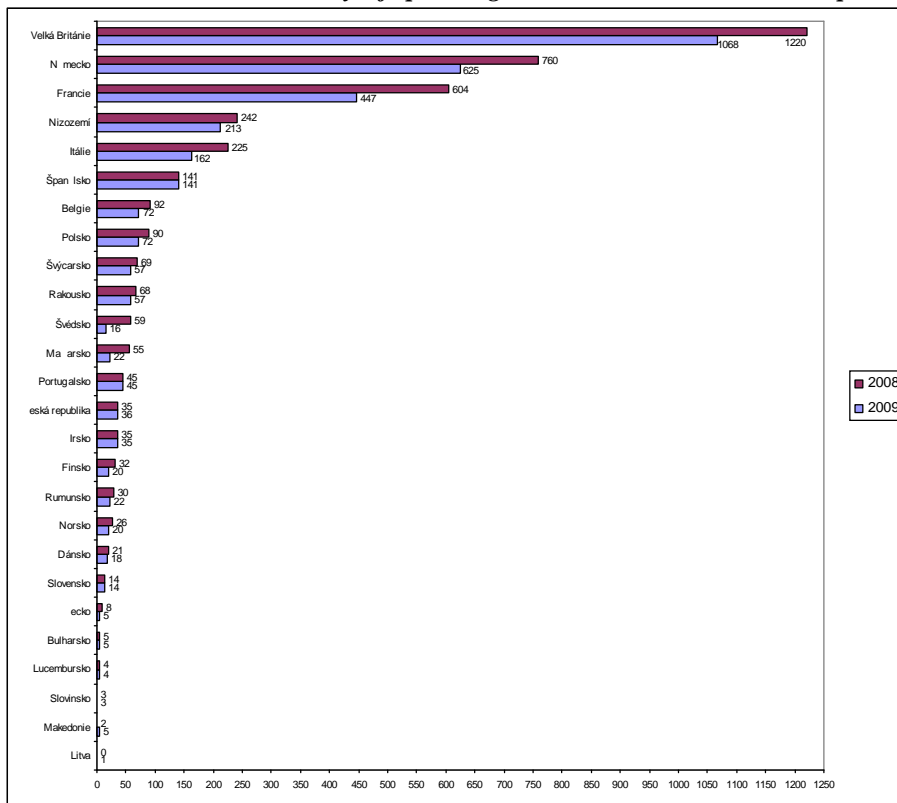
**Obr. 7 Průměrný počet agenturních zaměstnanců v roce 2009 v jednotlivých zemích**



Zdroj: Roční zpráva CIETT (2011)

## Vývoj po tu agenturních zam stnanc v Evrop dle zemí 2008-2009

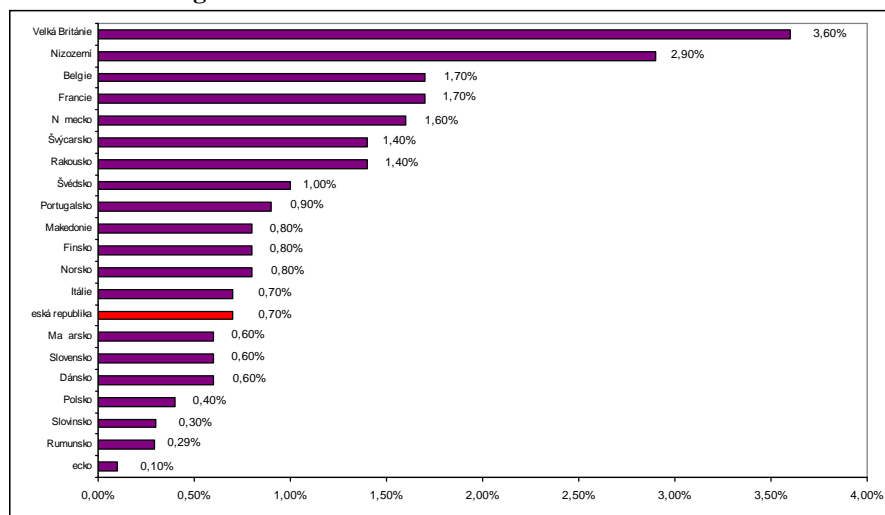
Obr. . 8 Mezironí srovnání vývoje po tu agenturních zam stnanc v Evrop 2008 - 2009



Zdroj: Ro enka Cielt (2011)

## Podíl agenturního zam stnávání na celkové zam stanosti dle zemí

Obr. . 9 Podíl agenturního zam stnávání na celkové zam stanosti dle zemí v roce 2009



Zdroj: Ro enka Cielt (2011)

## Srovnání průměrného počtu odpracovaných hodin agenturních a kmenových zaměstnanců ve vybraných zemích

Tab. . 1 Srovnání průměrného počtu odpracovaných hodin agenturních a kmenových zaměstnanců ve vybraných zemích v roce 2009

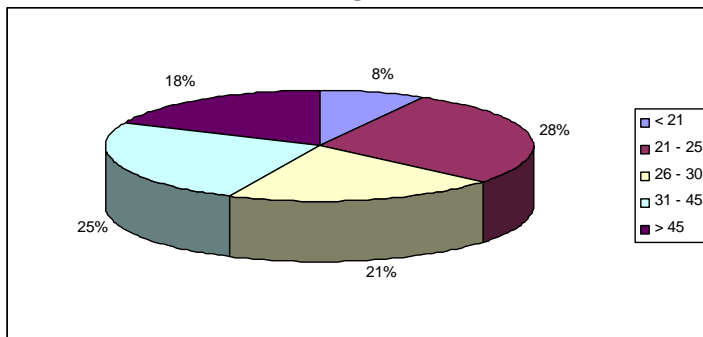
	agenturní	kmenoví	celkem	% ag	% km
<b>Švédsko</b>	1 627	1 625	3 252	50,03%	49,97%
<b>Argentina</b>	1 589	1 820	3 409	46,61%	53,39%
<b>Japonsko</b>	1 354	1 772	3 126	43,31%	56,69%
<b>Brazílie</b>	1 320	1 689	3 009	43,87%	56,13%
<b>Austrálie</b>	1 200	1 721	2 921	41,08%	58,92%
<b>Mexico</b>	1 120	1 893	3 013	37,17%	62,83%
<b>Slovensko</b>	1 021	1 769	2 790	36,59%	63,41%
<b>Maarsko</b>	840	1 989	2 829	29,69%	70,31%
<b>Česko</b>	730	2 121	2 851	25,61%	74,39%
<b>Nizozemí</b>	697	1 389	2 086	33,41%	66,59%
<b>Chile</b>	690	1 902	2 592	26,62%	73,38%
<b>Švýcarsko</b>	465	1 643	2 108	22,06%	77,94%
<b>Itálie</b>	450	1 802	2 252	19,98%	80,02%
<b>Norsko</b>	419	1 422	1 841	22,76%	77,24%
<b>Polsko</b>	382	1 969	2 351	16,25%	83,75%
<b>Francie</b>	370	1 542	1 912	19,35%	80,65%
<b>Česká republika</b>	288	1 992	2 280	12,63%	87,37%
<b>Belgie</b>	251	1 568	1 819	13,80%	86,20%

Zdroj: Ročníka Citett (2011) a vlastní výpočty

### 4.1.3 Struktura agenturních zamstnanců v ČR

#### Věková struktura agenturních zamstnanců v ČR

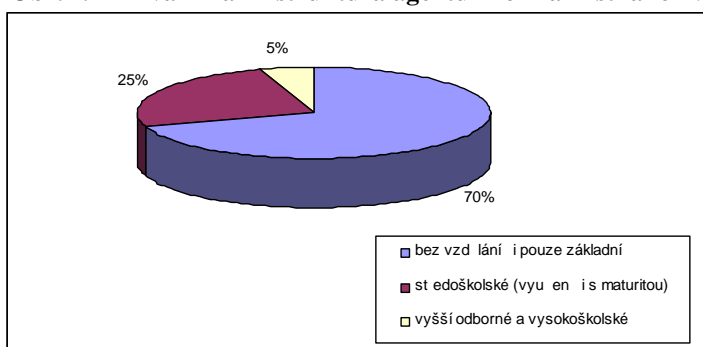
Obr. 10 Věková struktura agenturních zamstnanců v ČR v roce 2009



Zdroj: Roční zpráva ČiZ (2011)

#### Kvalifikační struktura agenturních zamstnanců v ČR

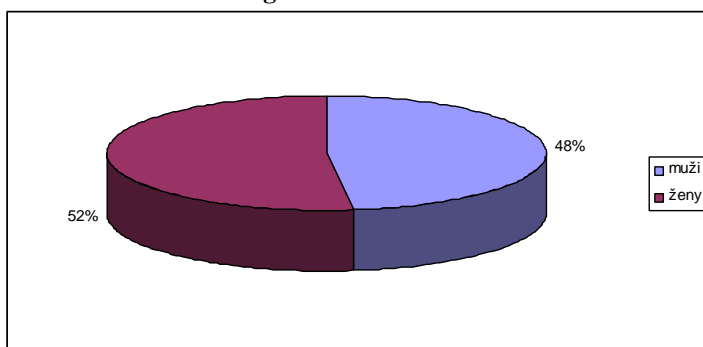
Obr. 11 Kvalifikační struktura agenturních zamstnanců v ČR v roce 2009



Zdroj: Roční zpráva ČiZ (2011)

#### Struktura agenturních zamstnanců v ČR dle pohlaví

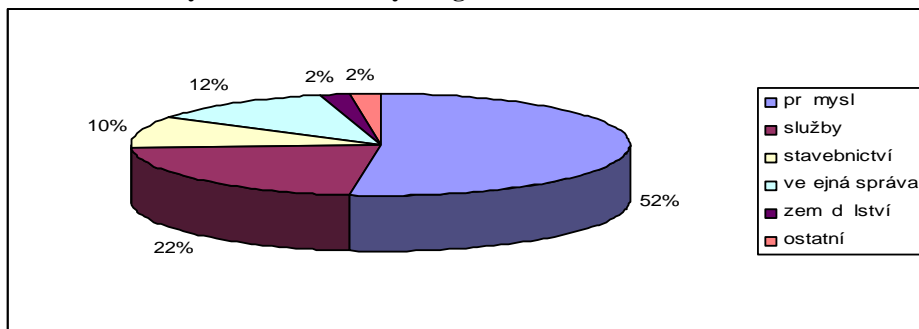
Obr. 12 Struktura agenturních zamstnanců v ČR v roce 2009 dle pohlaví



Zdroj: Roční zpráva ČiZ (2011)

## Obory inností za azených agenturních zam stnanc v R

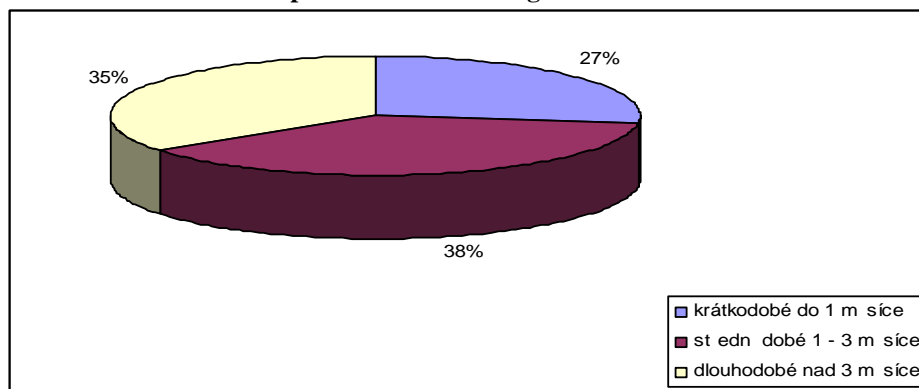
Obr. . 13 Obory inností za azených agenturních zam stnanc v R v roce 2009



Zdroj: Ro enka Ciett (2011)

## Pr m rná délka pracovních úvazk agenturních zam stnanc v R

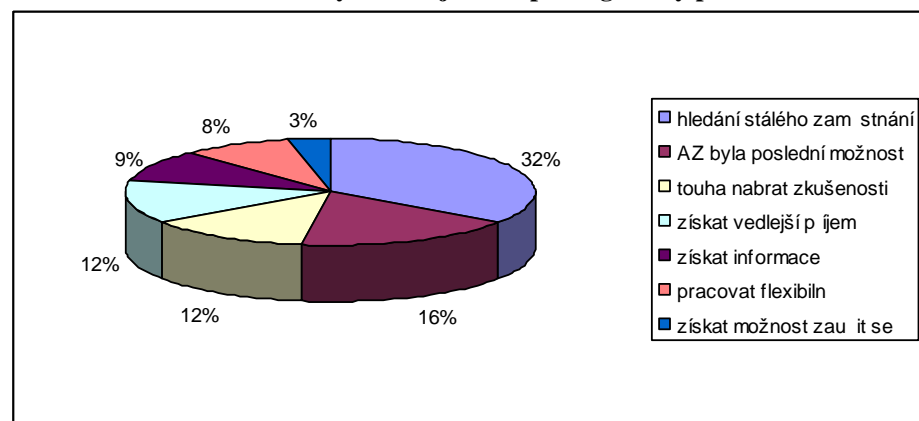
Obr. . 14 Pr m. délka pracovních úvazk agenturních zam stnanc v R v r. 2009



Zdroj: Ro enka Ciett (2011)

## Motiva ní faktory ovliv ující vstup do agentury práce v R

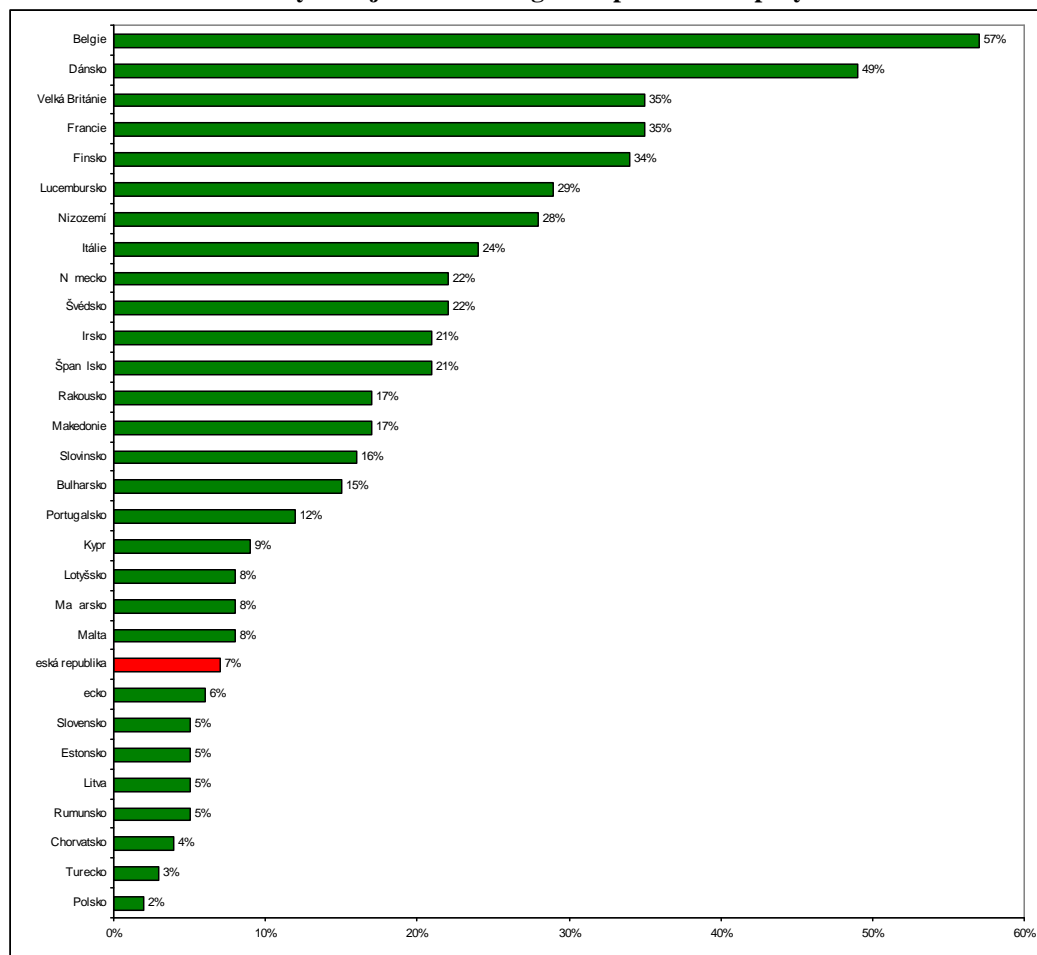
Obr. . 15 Motiva ní faktory ovliv ující vstup do agentury práce v R v roce 2009



Zdroj: Ro enka Ciett (2011)

#### 4.1.4 Další ukazatele agenturního zaměstnávání Podíl firem využívající temporary staffing

Obr. 16 Podíl firem využívajících služeb agentur práce v evropských státech



Zdroj: Roční zpráva Ciett (2011)

## 4.2 Agenturní zaměstnávání v praxi

V teoretické části byl popsán legislativní návrh postup a všeobecný rámec chování osob zabývajících se zprostředkováváním zaměstnání a dočasným pronájmem pracovních sil v České republice. Jak to ale doopravdy vypadá v praxi? Tato kapitola se snaží shrnout praktickou stránku celého institutu agenturního zaměstnávání. Nejprve bych rád zhodnotil výhody a naopak nevýhody, které zvažují uživatelé před zahájením spolupráce s agenturami a také potenciální zaměstnanci, kteří se hodlají nechat přes agenturu zaměstnat. Samozřejmě, že co agentura, to trochu odlišné podmínky a praktiky, proto se zaměřím opravdu pouze na všeobecné aspekty.

Dále bych se rád zmínil o nové povinnosti agentur práce, a to sjednat si pojištění proti úpadku svému i úpadku uživatele. Tento fenomén rozpoutal živý dialog mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a samotnými agenturami práce. Asociace pracovních agentur toto nové kritérium pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání označila dokonce za diskriminaci legálně fungujících agentur práce. Dotknou se i některých dalších problémů, s nimiž se agentury práce každodenně potýkají, a pokusím se navrhnout jejich řešení.

Na závěr se ještě pokusím nastínit zachycené příklady nezákonného i neetického počinání nejmenovaných personálních i pracovních agentur. Na která média neustále chrlí různé články a kauzy o nekalých praktikách agentur práce. Nežádá se přirovnávají těmto zločineckým organizacím, jejichž cílem má být zbohatnutí na úkor zaměstnanců, které prý okrádají nebo je nutí pracovat za nelidských podmínek a za minimální výdělek. Tyto scénáře mi však připadají v dnešní době naprosto přehnané. Zbytečně tak poškozují jméno poctivých agentur a celé této oblasti.

### 4.2.1 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání

#### 4.2.1.1 Pro uživatele

Firmy, hodlající využít služeb agentur práce si musí nejprve dobře rozmyslet, jaké výhody jim tato spolupráce přinese, a naopak by měly též zvážit možná rizika, která



mohou v průběhu spolupráce nastat. Před vyhledáním vhodného zprostředkovatele pracovních sil musí být, kolik zaměstnanců budou potřebovat a jaké by měly být jejich schopnosti, dovednosti a kvalifikace. Dále by si měly vytipovat vhodné kandidáty z databází agentur práce a mezi nimi se pak rozhodnout podle nejlepších dispozic. S vybranou agenturou pak uživatel sepíše rámcovou smlouvu, v níž si obě strany dohodnou obecné podmínky kontraktu. Její součástí mohou být výše zmíněné požadavky na kvalitu dodaného personálu, podmínky případného přechodu zaměstnance z agentury do kmenového poměru k uživateli a podobně.

Mezi největší výhody spolupráce uživatele s agenturou práce můžeme zařadit rychlost jednání a schopnost pohotově řešit výkyvy potřeby personálu. Využití agenturních zaměstnanců se vyplatí jak při krátkodobých nedostatcích pracovníků, například při práci na projektech i v sezónních náporech objednávek, tak i v situacích dlouhodobějšího charakteru. Firma si tak může pronajmout tolik pracovníků, kolik zrovna potřebuje v dané situaci. Uživatel není zatížen náborem a pracností výběru vhodných kandidátů na volné pracovní pozice. O všechno se stará agentura práce, která je díky svému širšímu poli působnosti schopna mnohem flexibilněji reagovat na situaci na trhu. Pokud není firma s dodaným pracovníkem spokojena, má možnost toto ihned agentuře oznámit a ta jej rychle a snadno nahradí jiným. Další výhodou může být úspora nákladů. Pronájem personálu bývá mnohdy levnější než držení stálých zaměstnanců. Zejména co se týče krátkodobého horizontu, je tato alternativa i s případným maržem a dodržením srovnatelných mzdových podmínek zaměstnance mnohem efektivnější. Agentura práce totiž přebírá finanční zátěž při najímání zaměstnanců související jak s výběrem, provizí a zaleháním do pracovního procesu, tak i s dalšími administrativními náklady. Firma nemusí ani informovat úřady sociálního a zdravotního pojištění i finanční úřad, protože zaměstnavatelem těchto osob je agentura.

Problémy s agenturními zaměstnanci mohou uživateli nastat například při snaze motivovat je k lepším pracovním výkonům. To se však stává spíše v případech krátkodobých úvazků a brigád. Zde je ovšem nutno říci, že primárně hraje roli charakter a svoboda konkrétního zaměstnance. Další nevýhodou můžeme spatřovat v omezení délky dočasného přidělení zaměstnance. Podle zákona je stanovena maximálně na 1 rok.

Se souhlasem zaměstnance je sice možné uzavřít dohodu i smlouvu i na dobu neurčitou, u tohoto ale musí uživatel všímat s vyšší cenovou marží.

#### 4.2.1.2 Pro zaměstnance

V České republice se postupem času zvyšuje obliba využívání agentur práce. Pro zaměstnance bývá tento způsob pracovního zařazení snadnější, než si hledat práci samostatně. Pokud agentura práce poskytuje opravdu komplexní službu, ušetří uchazeči čas i peníze. Veškerý servis související s hledáním zaměstnání, poradenství, rekvalifikace, školení a samozřejmě dohodou podmíněný je totiž ze zákona zdarma. Zájemce o práci se tak nemusí prezentovat sám, to za něj provede agentura. Jeho úkolem je pouze přihlásit se k určité agentuře a následně se dostavit na smluvené pracoviště. Uchazeše může nechat zapsat do evidence hned několika agentur najednou a pak si vybírat z nabízených pracovních pozic. Naskýtá se mu tak možnost vyzkoušet si různé druhy práce pro nabrání zkušeností a poznatků. Toho bývá hojně využíváno studenty i v brigádách, ale i dalšími lidmi na vedlejší pracovní poměry.

V rámci nadstandardních služeb, poskytovaných agenturním zaměstnancem, zajišťují kvalitní agentury například možnost ubytování, poradenství, pomoc při zařazení na pracoviště, hrazení nákladů na dopravu do zaměstnání atd. V případě, že zprostředkovávají i pronájem personálu do zahraničí, mohou bytí uchazeče informovat o potřebných povoleních, vízech a dalších dokladech, které bude potřebovat. Pokud zaměstnanec projeví zájem, mohou bytí všestranně nápomocny i při vstupu na nové pracovní místo, případně zajistit další služby jako je například tlumočení.

Nevýhoda agenturního zaměstnání vyplývá už z jeho principu. Jedná se o dočasné pracovní zařazení. Zaměstnanec tak nemá žádnou jistotu dlouhodobé pracovní seberealizace a je i značně omezen jeho případný kariérní růst. Není to nic pro lidi preferující spíše stálé pracovní zázemí ve stejném pracovním kolektivu. Další nevýhodou, s tímto spojenou, mohou bytí i vysoké pracovní nároky.

Při výběru agentury by si měl každý uchazeč dát pozor na několik faktorů. Agentura by měla mít určitě platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, udělené generálním ředitelstvím ÚP. Zda jej opravdu má, lze snadno zjistit z evidence na webovém portálu MPSV, kde jsou zveřejněny i informace o konkrétní způsobnosti

daného povolení. Pracovní poměr musí být sjednán na základě písemné pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, jejíž obsah musí korespondovat se zákoníkem práce.

#### **4.2.2 Pojištění agentur práce proti úpadku**

Povinnost sjednání pojištění agentury práce proti svému úpadku a proti úpadku uživatele přinesla novela zákona o zaměstnanosti, která nabyla právní moci od 1. ledna 2011. Tato změna způsobila naprosto razantní zásah do fungování celého institutu agenturního zaměstnávání. Ještě před vstupem v platnost této novely začala probíhat velice intenzivní jednání mezi MPSV, které tímto prosadilo svůj návrh, a samotnými agenturami práce zastupovanými zejména Asociací pracovních agentur a Asociací poskytovatelů personálních služeb. Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo a předložilo parlamentu návrh této novely s cílem legislativně podpořit boj proti ilegálním praktikám, na kterých agentury práce a zamezit tak zneužívání, a kdy nejasného výkladu zákona ve svůj prospěch. Způsobují celé právní úpravy mělo být nástrojem pro účinné regulování činnosti agentur práce a pro omezení vlivu těchto agentur, které poskytují nekvalitní služby a nedodržují zákon. Povinné pojištění má za úkol posílit právní jistotu agenturních zaměstnanců. To je samozřejmě velice záslužná iniciativa, ovšem celkový průběh a časové rozvržení zavedení tohoto zbrusu nového nařízení neprobíhalo zcela hladce.

Přijetí a schválení této nové právní úpravy prošlo schvalovacím mechanismem nekanonicky rychle. Subjekty agenturního zaměstnávání se tak nestačily dostatečně na nově vzniklou situaci připravit. Ani samotné pojišťovny neměly v nabídce tento, dosud zcela neznámý, produkt. Na jeho vypracování a zařazení do portfolia služeb měly pouze 3 měsíce. Nejrychleji se zorientovaly pouze dvě pojišťovny, a to Slavia pojišťovna, a. s. a Uniqa pojišťovna. Později se přidaly i jiné další. Ty ovšem až po stanovené termíně sílněly.

Horké chvíle však přiváděly zažily samotné agentury práce, kterým v případě nesplnění této povinnosti, hrozilo od 1. dubna 2011 veliké nebezpečí ztráty licence.

Pochopitelně, že se snažily lobovat nejen za delší časový limit pro sjednání pojištění. Ti m sice byly podle Asociace pracovních agentur příliš krátká doba, nehledě na to, že na trhu byly k dispozici pouze dvě pojišťovny nabízející tento produkt a to ještě až koncem března. Druhý problém spatřují agentury práce v sazbách pro výpočet výše pojistného. Zákon uvádí povinnost sjednat toto pojištění ve výši trojnásobku průměrného měsíčního (hrubého) výdělku všech svých dočasně zaměstnaných zaměstnanců. Po tom všem zaměstnanců se rozumí samozřejmě pouze agenturních zaměstnanců, a to ke dni uzavření pojistky.

Asociace poskytovatelů personálních služeb, která je členem mezinárodní i evropské konfederace soukromých agentur práce, ve svých tiskových zprávách vyjádřila hluboké rozhořčení nad celou situací aplikace tohoto nového legislativního opatření. Vytýkala zejména naprostou nepromyšlenost v zavádění, nesmyslně krátký časový limit ke sjednání při tehdejší nepřipravenosti pojišťoven i samotný systém výpočtu pojistného. Skutečnost, že daný pojistný produkt má v nabídce jen velice úzký okruh pojišťoven, značně omezuje agenturám možnost výběru z více cenových nabídek a tím pádem hrozí zneužití dominantního postavení. Finální cena pojištění má být pro některé menší agentury doslova likvidační. Naopak ti, proti kterým je celé zprávnění zákona směřováno, tedy agentury podnikající bez povolení a tedy „naerno“, mohou tak říkajíc zůstat v klidu, jelikož jim nemá stát co odebrat. Největší pochybení vidí APPS v naprosté ignoraci ze strany zákonodárců vůči agenturám. Konečně znění novely nebylo s nimi vůbec diskutováno, a se jejich právní existencí dotýká.

Prezident Asociace pracovních agentur pan Ing. Radovan Burkovský označil celý systém tohoto druhu pojištění za diskriminační tah vlády proti agenturám práce. Výsledný efekt prý jistě nepovede k vytýčeným cílům, ba naopak. V této souvislosti podala APA v červnu 2011 stížnost k ústavnímu soudu za zrušení celého § 58a zákona o zaměstnanosti, který o povinném pojištění agentur práce pojednává. Z důvodu zamítnutí jejich požadavku poslanci a opozičnímu schválení novely zákona o zaměstnanosti, která prodlužuje jeho platnost i v roce 2012, odeslala následně v listopadu 2011 stížnost i do Bruselu. V této Asociace pracovních agentur upozornuje na rozpor povinného pojištění s dokumenty mezinárodního a evropského práva, jako je například Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, Zelená kniha

Evropských společenství a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES v článku 4.

Zatím poslední novela zákona o zaměstnanosti, platná od ledna 2012, moc změn v této oblasti nepřinesla. Nově se pouze toto pojištění vztahuje jen na agenturu samotnou, tedy pro případ úpadku agentury, nikoliv i uživatele. Toto je dle mého názoru jen změna na textu práva, smysl zůstává stejný, jelikož z výkladu stanoviska MPSV vydaného v březnu 2011 vyplynula vzájemná propojenost a implikace obou forem tohoto pojištění.

Ztrátou licence bylo v dubnu 2011 ohroženo celé odvětví legálně působícího agenturního zaměstnávání. Pokud vláda nečiní razantnější a hlavně promyšlenější kroky k nápravě, povede současná situace dál k řadě organizací nedodržujících i občázejících zákon. To může vést k zásadním únikům příjmů do státního rozpočtu.

#### **4.2.3 Další problémy agenturního zaměstnávání**

Agentury práce se dennodenně potýkají s dalšími problémy, ostatně jako všechny osoby figurující na trhu. Na rozdíl od jiných organizací mají však trochu ztíženější podmínky své činnosti. V současnosti stále platí celá řada zákonných opatření, která více či méně znevýhodňují agentury práce oproti ostatním zaměstnavatelům. Zákon je sice postupně zavádí uje mezi kompetentní zprostředkovatele pracovních příležitostí a přiznává jim, až na pár výjimek, podobná práva a pravomoci, jaké mají lokální pracoviště úřadu práce, na druhou stranu se ale snaží všemožně omezovat možnosti nelegálních činností, což v konečném důsledku mnohdy vede ke snížení rozsahu jejich působnosti.

Jedním z těchto omezení je například zákaz provádění agenturního zaměstnávání na základě dohody o provedení práce. Samozřejmě nic nebrání tomu, aby agentury klasicky zprostředkovávaly svým klientům zaměstnance, kteří pak u nich budou vykonávat práci na tento typ dohody. Tu si však už musí uživatel s tímto zaměstnancem uzavřít sám. Za vyhledání a zprostředkování náleží agentuře smluvená provize, tím ale její role končí. Právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem je možné uzavřít

pouze na hlavní pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, anebo na dohodu o pracovní činnosti. Vzniká tak nerovné postavení agentur práce vůči ostatním zaměstnavatelům, kteří mohou DPP volně používat. Hlavním důvodem tohoto omezujícího legislativního opatření byla obava ze zneužívání tohoto typu dohod studentskými agenturami, zajišťujícími zejména letní brigády, ve smyslu snahy zbavit se nákladů na odvodech pojistného za zaměstnance. Rozsah práce, konané dle dohody o provedení práce, je jak známo, časově omezen na 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Nepředpokládá se tedy markantní výše odměny za tuto práci, a proto je osvobozena od zdravotního a sociálního pojištění. Podléhá pouze dani z příjmu fyzických osob, která se dá dle nároků na slevy konkrétního poplatníka a výše výdělku též snížit na minimum. V minulosti došlo k výrazné liberalizaci právní úpravy obou dohod konaných mimo pracovní poměr. Obavy ze zneužívání DPP však nebyly opodstatněny. Dle mého názoru tedy není důvod, pro agenturám práce bránit v jejich využívání.

Další významné restriktce agentur práce přinesla zatím nejnovější legislativní změna zákona o zaměstnanosti, platná od ledna 2012. Tato, konkrétně v § 66, výslovně zakazuje agenturám práce dohodovat výkon práce u uživatele všechny osoby, které se podle zákona o zaměstnanosti považují za cizince. Hlavním důvodem tohoto opatření vysvětlují zákonodárci ve snaze chránit domácí trh práce před vzrůstajícím přílivem cizích státních příslušníků do ČR. Dále také naopak v nutnosti chránit zájmy samotných cizinců před podvodnými praktikami některých agentur práce. Osobně mi toto opatření nepřipadá příliš promyšlené. Podnikatel tak nezbyvá jiná možnost, než tyto osoby buď v rámci dohod s agenturami vyměnit za jiné, na což se tato úprava nevztahuje, nebo je zaměstnat do kmenových úvazků. Tato možnost je ovšem z pohledu současné situace pro většinu firem krajně nevýhodná, nemluvíme o zdoluhavém vyizování veškeré administrativy s takovýmto krokem spojené. Na základě vlastního zkoumání a z rozhovorů se zástupci firem, využívajícími dohodované pracovníky z agentur práce se domnívám, že tato změna je dalším plošným omezováním agenturního zaměstnávání v České republice, s cílem sice potírat ilegální činnost některých z nich, která ale bude mít spíše negativní dopad na celé toto odvětví. K výraznému zvýšení právní ochrany cizince podle mého názoru vůbec nedojde. Změna

zajisté nepříliš nadšené přijali nejen agentury práce a samotní cizinci, ale celá řada podniků, které tyto agenturní zaměstnance-cizince využívaly.

Výklad této právní úpravy se dále vztahuje i na držitele zelených i modrých karet a také na osoby zdravotně postižené. Zde naopak v činnosti souhlasím s uplatněním tohoto zákazu pro uživatele výhod vyplývajících z jejich držení. Smysl tohoto nástroje zaměstnanecké politiky spočívá ve snaze získávání kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí a pomoci jim prosadit se na českém trhu práce, nikoli v podpoře agenturního zaměstnávání. Z praktického hlediska si myslím, že cizinci, kterému byla vydána zelená, resp. modrá karta na konkrétní pracovní místo, není potřeba nabízet ještě jiné pracovní příležitosti přes agenturu práce. Troufám si odhadovat i nezájem samotných držitelů karet o tyto služby.

Nejzávažnějším problémem agenturního zaměstnávání a v širém celém českém trhu práce je značný výskyt provádění nelegální práce. Tím mám na mysli nejen zaměstnávání bez formálního smluvního zajištění, ale i rozporuplné způsoby tzv. švarc systému. Mnoha studiemi byla prokázána přítomnost tohoto jevu zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností. Z mých poznatků z tohoto oboru a na základě konzultací s odborníky vím, že nelegálního zaměstnávání se dopouští i některé nesolidní agentury práce. Údajně přitom existovaly případy, kdy tyto nabízely uchazečům o zaměstnání práci touto nezákonnou formou za slíbení vyššího výdělku. Takový bonus byl ovšem vykoupen absencí poskytování zákonných pracovních práv, jako je hrazení dovolené, péče o zaměstnance v práci a podobně. Zaměstnanec tak pracoval „na černo“ bez pojištění, čímž přitom přispíval k odvodům pojistného a daní. Úřad práce a oblastním inspektorátem práce přísluší kontrolní a sankční působnost v oblasti nelegální práce, její prokazování je však velice komplikované, zdlouhavé a nákladné.

#### **4.2.4 Příklady nekalých praktik ze stran agentur práce**

Činnost pracovních agentur je ve veřejnosti přijímána s rezervou. Důvodem pro jistou míru nedůvěry v poctivost těchto subjektů můžeme hledat v neznalosti souvislostí a v předsudcích lidských názorů. Existovaly totiž (a nejspíš stále ještě existují) různé, více

i mén legální, organizace, které se vydávaly za agentury práce, a které neváhaly v rámci své innosti uplat ovat i praktiky porušující nejen zákon, ale i svobodu a další základní lidská práva svých zam stnanc .

P íkladem m že být p íb h jisté paní X, která se v rodném Bulharsku dostala do finan ní tísn . Nechala se tedy snadno zlákat vidinou rychlého a vysokého výd lku, a podepsala smlouvu s takovouto kvazi-agenturou. Ta ji naslibovala výhodné pracovní a mzdové podmínky, ubytování i stravu zdarma. První nejev tší chybou, které se dopustila, bylo zaplacení tzv. vstupního poplatku v nemalé výši, ímž prakticky vy erpala veškeré své úspory. S o ekáváním brzkého návratu této investice se rozhodla dát výpov v dosavadním zam stnání, opustit domov a odjet do R. Po p íjezdu do Prahy se však situace radikáln obrátila. Paní X si bohužel p edem neprov íla d kladn s kým má tu est a ani nezvážila možná rizika a tak ze slib nakonec z stala jen prázdná slova. Dozv d la se totiž, že žádná agentura, p es kterou m la údajn za ít pracovat jako barmanka, neexistuje. Jelikož nem la na cestu zpátky a ani neznala jazyk, skon íla na ulici. Byla nucena k prostituci a tu a tam i k drobným krádežím. Našt stí nakonec vše dob e dopadlo. Poda ilo se jí získat kontakt na jednu organizaci sociální pomoci, která jí poskytla stravu a peníze na jízdenku dom .

Jako druhý p íklad bych rád uvedl ho ké zkušenosti pana Y. I p esto, že má vysokoškolské vzd lání, neda ilo se mu stále najít odpovídající dlouhodobé pracovní uplatn ní. Pracoval vždy jen jako brigádník v r zných d lnických profesích. Jelikož nem l nikoho, kdo by mu alespo pro za átek finan n vypomohl, brzy se dostal do svízelné životní situace. Neváhal proto p íjmout nabídku známého, kterému m la údajn jistá „agentura“ zajistit práci v Itálii na plantáži, za mimo ádn velkorysých podmínek a pot eboval s sebou spolupracovníka. Vy ídili si v té dob ještě pot ebná povolení a odjeli do Milána. Tam se ihned po p íletu spojili se zprost edkovatelem, který po nich požadoval ještě na letišti, ve zna ném shonu, podepsat jakousi vstupní smlouvu a zaplatit poplatek za zprost edkování ve výši 1 000 n meckých marek za osobu. Ve sp chu a vlivem nátlaku výmluvnosti podvodníka oba podepsali a i zaplatili. Jakmile m l muž peníze v kapse, p estali ho pánové zajímat. B hem okamžiku se ztratil v davu lidí vycházejících z budovy letišt . Pan Y a jeho kolega tak z stali bez pen z a



slíbené práce. Aby se dostali zpět do domů, musela jim přibuzná jednoho z nich poslat peníze na zpáteční letenku.

Tím ale příběh pana Y nekončí. Po nějakém páse si našel práci a vypadalo to, že se mu bude konečně dařit. Rychle splatil dluh za zaplacení cesty z Itálie a dokonce si pořídil nový byt a auto. Firma, u které pracoval, však po pěti letech zkrachovala a pan Y byl znovu bez práce. Tentokrát musel řešit ztrátu zaměstnání mnohem rychleji, nebo splácel hypotéku a leasing. Sám tedy oslovil jistou pracovní agenturu, která jej měla vyslat na stavební montáže do Londýna. Z předchozí zkušenosti se raději sám ještě informoval, zda clientská firma z Anglie skutečně existuje a čím se zabývá. Vše se zdálo být v pořádku a tak pan Y opět v úvodu odjel do zahraničí. V Londýně již našli dva muži, kteří mu ukázali pracoviště a zajistili mu ubytování. Ze začátku vše probíhalo podle plánu. Agentura práce mu zřídila bankovní účet, na který mu posílala vydané peníze. Takto to fungovalo necelé 4 měsíce. Poté ale montážní práce skončily a clientská firma všem agenturním zaměstnancům oznámila, že pro ně již nemá práci a že je vrací agentuře. Ta jim měla po zbytek trvání pracovního poměru zajistit náhradní pracovní zařazení nebo doplatit náhradu ušlých mezd. Jelikož smlouva pana Y byla sepsána na půl roku, měl tedy ještě nárok na dva měsíční výdělky. V této fázi s ním přestala agentura absolutně komunikovat. Její koordinátor nebyl nijak zastižován a sídlo uvedené ve smlouvě neexistovalo. Agentura za sebou dokonale zametla stopy, zrušila mu bankovní účet a přestala hradit i ubytovnu. Naštěstí měl u sebe nějaké peníze v hotovosti a tak neváhal a urychleně odjel zpět domů. Posléze se pan Y dozvěděl, že inkriminovaná agentura byla ve skutečnosti zločineckou organizací, která obchodovala s lidmi a zprostředkovávání zaměstnání byla jen záležitost jejich skutečné činnosti. Z důvodu zatčení několika jejích členů byli nuceni ostatní urychleně zničit důkazy o svém působení, proto tak najednou ustala z její strany komunikace. Dá se tedy říci, že v tomto případě měl pan Y docela štěstí. Jednak že se nezapletl do zločineckých machinací a jednak také, že měl dostatek peněz a duchapřítomnosti, a stačil se co nejdříve vrátit zpět.

Tyto dva příběhy jsem slyšel z vyprávění vedoucího jedné pracovní agentury, kterého jsem navštívil z důvodu konzultace v rámci svého terénního průzkumu (viz

níže). Neznám přesné osudy zmínovaných lidí, ani si netroufám hodnotit pravdivost těchto událostí. Mým cílem bylo pouze poukázat na modelové příklady nekalých praktik, kterých se, nejen v minulosti, ale které agentury dopouštěly. Svůj díl odpovědnosti nesou, dle mého názoru, i samotní poškození, jelikož ve většině případů lehkomyšlně naletli podvodníkům. Při vstupu do jakéhokoli pracovního, obchodního či jiného vztahu by si každý měl nejprve dle kladně toho druhého prověřit a měl by brát v potaz všechny podmínky a možná rizika vyplývající ze vzájemné spolupráce. Osobně beru tyto příklady jako výjimečné situace, při kterých skutečně došlo k protiprávnímu jednání. Na druhou stranu nemám žádné připomínky vůči agenturnímu zaměstnávání jako takovému. Myslím si, že je to prospěšná a velice náročná činnost, která má své místo na trhu práce.

## 4.3 Vlastní šetření

V rámci praktické části své diplomové práce jsem prováděl vlastní šetření v podobě terénního průzkumu jednotlivých subjektů, zapojených do agenturního zaměstnávání. Práci jsem rozdělil do tří hlavních částí. Část „A“ je zaměřena přímo na agentury práce a osoby zabývající se zprostředkováváním zaměstnání jak pro cizince, tak i pro české občany. Část „B“ se zabývá jednotlivými zaměstnanci, tedy fyzickými osobami, které mají zkušenosti s agenturami práce. Třetí část „C“ obsahuje průzkum mezi uživateli – podnikatelskými subjekty, které využívají tzv. „temporary staffing“.

Pro každou výše uvedenou skupinu jsem vytvořil zvláštní dotazník, sestavený přímo pro jednotlivé subjekty spadající do agenturního zaměstnávání. Respondenti byli nejprve osloveni, a pak edem seznámeni s účelem tohoto výzkumu. Na jednotlivé otázky z dotazníku odpovídali přímo během rozhovoru při osobních setkáních. Přestože je celý tento výzkum anonymní, našla se celá řada potenciálních respondentů, kteří z různých důvodů odmítali spolupracovat.

### 4.3.1 Terénní průzkum část A – agentury práce

První část, týkající výzkumu prováděném přímo v konkrétních agenturách práce, byla pro účely mého šetření stěžejní záležitostí. Na doporučení známých a na základě hledání kontaktů na internetu jsem oslovil několik agentur. Ne všechny však byly ochotny spolupracovat. Buď ignorovaly mé žádosti o poskytnutí rozhovoru, nebo se vyjádřily v tom smyslu, že si nepřejí zveřejňovat své názory a postoje. Naštěstí se nakonec našlo alespoň pár paní vedoucích, kteří mne přímo přijali, odpověděli na otázky z dotazníku a mnohdy sdělili i některé další informace, které mě inspirovaly k další práci.

Po dobu provádění terénního výzkumu jsem navštívil několik agentur, z nichž tři zde podrobněji zanalyzuji. Z důvodů zachování anonymity neuvádím ve výsledcích svých průzkumných šetření názvy konkrétních agentur ani jména vedoucích i

personálu. Tato část výzkumu je zaměřena na sběr informací o názorech a postojích mnou navštívených agentur práce, jejich postupy, jednáním a v neposlední řadě i o problémech, se kterými se v rámci své činnosti potýkají. Proto jednotlivé zkoumané subjekty nazveme pouze ilustrativně.

### ***Pracovní agentura AP1 - Plzeň***

Agentura práce AP1 se podle slov jejího ředitele řadí mezi nejvíce zprostedkovatele zaměstnání ve svém okolí. Má perfektně vybavené zázemí, kvalifikovaný personál a dobrou pověst. Na trhu působí již více než dvanáct let. Za tuto dobu prošla rozmanitým vývojem od nesmlých zážitků, kdy spolupracovala pouze v úzkém okruhu činností, přes závažný rozkvět a následný útlum během světové obchodní krize, až do dnešních dnů. Agentura AP1 v současné době působí nejen jako významný dodavatel pracovní síly do celé řady firem z širokého spektra oborů, ale také jako poradenská firma v oblasti personalistiky a pracovních příležitostí. Dále pod svojí záštitou provozuje různé rekvalifikační, školicí a osvětová centra, výraznou měrou spolupracuje s provozovateli chráněných dílen, zaměstnávajících osoby se sníženou pracovní schopností. Pro efektivní uplatnění svých agenturních zaměstnanců využívá mimo jiné i vlastní prostor. Disponuje totiž několika prázdnými využitelnými objekty, ve kterých provozuje sezonní manufaktury. Na základě potřeby konkrétní zakázky převede vždy část svých zaměstnanců na tyto pozice. Jedná se zejména o nekvalifikované dílnické práce, například na kompletaci malosériové produkce dekorativních předmětů, balení zásilek, zahradnické činnosti a podobně.

### Výsledky dotazníkového průzkumu:

#### *Počet a struktura agenturních zaměstnanců*

Agentura AP1 poskytuje své služby pro více než 500 agenturních zaměstnanců. Je zde velice patrná fluktuace zaměstnáváných osob, proto se jejich počet mění ze dne na den, ba možná i během týdne.

Z hlediska národnostní struktury jejich zaměstnanců byl v době konání průzkumu poměr českých a zahraničních osob přibližně vyrovnaný. Během druhé poloviny roku 2011 se počet těchto dokonce mírně zvýšil. Co se týče cizích státních příslušníků, byli již tehdy v dřívějším zastoupení rezidenty EU/EHP. Tento jev byl nepochybně způsoben snadnějším podmínkami migrace osob v rámci EU, tedy absencí nutnosti vyizolování povolení k pobytu a k zaměstnání. Agentura spolupracuje zejména se Slováky, Poláky, Rumuny, Bulhary a Litevci. Do konce ložského roku bylo možné agenturně zaměstnávat i ostatní cizince ze zemí mimo EU. Mezi těmito zeměmi lze uvést například Ukrajince, Mongoly, Vietnamce, Arménce, Moldavany a další.

#### *Odbíratelé pracovní síly*

Firmám, do kterých dodává agentura API pracovní sílu, je celá řada. Jedná se hlavně o podniky působící v automobilovém, elektrotechnickém, strojírenském, potravinářském a textilním průmyslu. Dosazení zaměstnanců zde v tšinou zastávají ryze nekvalifikované dělnické a montážní pozice. Ovšem objevují se i firmy, které vyžadují alespoň základní znalosti a dovednosti pro zařazení pracovníka do procesu. Zejména strojírenské a elektrotechnické podniky uplatňují při přijímání pracovníků vstupní testy manuální zručnosti a základní matematiky. V podobném duchu probíhá přijímání pracovníků v několika textilních podnicích, kde požadují alespoň minimální znalost německého nebo anglického jazyka (ukázkový test viz přílohy). Agentura API umožňuje zprostředkování zaměstnání samozřejmě i na kvalifikované pozice. Například v administrativě nebo na odborně kvalifikovaná místa ve výše zmíněných odvětvích. Zde dává příležitost i studentům, ženám na mateřské dovolené, důchodcům a podobně.

#### *Služby poskytované agenturou*

Mimo zprostředkovávání práce u jiných zaměstnavatelů nabízí tato agentura svým lidem i řadu dalších služeb. Tyto jsou orientovány na zajištění zázemí spojeného s výkonem pracovních činností daného zaměstnance. Agentura je schopna zajistit bezplatné ubytování, v případě potřeby i svozovou dopravu do zaměstnání. Dále proplácí i nejnětnější náklady vznikající při zařazení pracovníka na pracoviště, včetně asistentké a příkladatelské činnosti.

### *Nábor a oslovování nových uchaze*

Agentura AP1 provádí aktivní nábor nových uchaze o zaměstnání. Svě potenciální zájemce oslovuje formou reklamy a inzerce v novinách, na svém internetovém portálu a pomocí letáků, které nabízí volně k prohlédnutí na veřejných místech. Jedná se hlavně o plakáty na nádražích, na úlicích, na odboru cizinecké policie i jinde. Jejich obsahem je stručné sdělení ve více jazycích, jaké služby agentura AP1 nabízí, se kterými podniky spolupracuje a jakým způsobem jim může případný zájemce kontaktovat. Tyto informace využívají nejen osoby, které se samostatně nechávají přes agenturu zaměstnat, ale i předáci jednotlivých cizineckých komunit, kteří se starají o zaleovení cizinců do české společnosti. Tito lidé mají mimo jiné na starost provádět osvětlu a informovat o možnostech pracovního uplatnění cizinců na českém trhu práce.

Za dobu působení agentury na trhu je již ve svém oboru známým a vyhledávaným partnerem pro osoby hledající práci za adekvátní výdělek při slušném jednání. Postupem času přibývá uchaze, kteří se o agenturu AP1 dozvěděli na základě doporučení jejich přátel a známých.

### *Postup při nástupu do zaměstnání přes agenturu práce*

Uchaze, který má zájem o zazení do pracovního procesu přes agenturu práce, musí nejprve tuto agenturu kontaktovat, bu telefonicky, faxem či e-mailem, anebo nejlépe osobně, a domluvit si schůzku s personálním pracovníkem. Následně by se měl dostavit na recepci v místě sídla agentury a vyplnit vstupní dotazník, tzv. Žádost o zazení do databáze uchaze o nové zaměstnání (viz přílohy). Součástí předkládá i potřebné doklady, a to obecný průkaz, zdravotní dokumentaci, doklad o pojištění a případně i relevantní kvalifikační doklady (výuční list, maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom, odborný průkaz, certifikáty o absolvování rekvalifikace atd.), pokud žádá o dosažení na odborně kvalifikovanou pracovní pozici. U cizinců pocházejících z tzv. třetích zemí bylo též vyžadováno samozřejmě povolení k pobytu a cestovní pas.

Personální pracovník agentury zadá zájemce o zaměstnání do databáze a vybere pro něj vhodné pracovní pozice, které jsou aktuálně volné. Vybírá tak podle předpokladů uchaze v návaznosti na potřeby firem využívajících pracovní síly

z agentury. Jakmile nalezne vhodné pracovní místo, ozve se uchazeči, se kterým konzultuje veškeré podmínky jeho nového zaměstnání. Pokud tento souhlasí a přijme nabídku personálního pracovníka, musí se dostavit osobně na recepci agentury k sepsání pracovní smlouvy. Pokud nesouhlasí, musí se jasně vyjádřit, zda chce s agenturou dále spolupracovat a být nadále informován o volných pracovních pozicích, nebo zda s ním již agentura pokračovat nemá.

Pracovní poměr se uzavírá mezi konkrétním uchazečem a agenturou, buď klasicky na základě pracovní smlouvy na hlavní pracovní poměr (HPP), nebo na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ). První pracovní smlouva na hlavní pracovní poměr se sjednává na dobu určitou 6 měsíců a následně se může prodlužovat. Po nástupu do zaměstnání začíná šestitýdenní zkušební doba, během které může, a už ze strany zaměstnavatele, nebo ze strany agentury, být pracovní poměr zrušen.

Agentura pak tohoto svého zaměstnavatele dosadí na předem vybranou pracovní pozici u některého ze svých uživatelů. Pomůže mu zapadnout do pracovního procesu a domluví s ním možnosti využívání jejích dalších služeb (ubytování, doprava, tlumočení apod.). Pro kvalifikovanější nebo manuálně náročnější pracovní pozice, nabízených v některých podnicích, musí agenturní zaměstnavatel projít ještě vstupním testem v konkrétní firmě. Jedná se o výše zmíněné jednoduché zkoušky z matematiky, základů cizího jazyka, nebo testů zrakových a senzomotorických dovedností, například utahování šroubků na rychlost.

Agentura AP1 nevyžaduje splnění žádných specifických podmínek pro zahájení zprostředkování zaměstnání. Se všemi je jednáno férově a bez rozdílu, bez ohledu na státní příslušnost. Pokud se všechny strany dohodnou, má zaměstnavatel možnost přejít z agentury do kmenového zaměstnavatele u dané firmy, nejdříve však po dvanácti měsících odpracovaných měsících.

#### *Odměňování zaměstnavatelů*

Agentura vyplácí mzdy na základě podkladů zaslaných jednotlivými podniky odebírajícími pracovní sílu. Agenturní zaměstnavatel v rámci hodinových úvazků vyplácí docházkové listy (viz přílohy), kde je zaznamenán počet vypracovaných hodin a další informace, týkající se konkrétního pracovníka. Podle

hodinové sazby dané pracovní pozice a po tu odpracovaných hodin je pak zam stananci vypo ítána mzda.

U výkonových pracovních úvazk se používá tzv. výkonnostní výkaz, který obsahuje po et zam stnancem vyrobených kus a jejich kvalitu. Tento tiskopis vypracovává sm nový vedoucí, mistr, nebo koordinátor. Ten také posuzuje káze zam stnance, jeho p ístup k práci a dodržování p edpis .

Agentura AP1 vyplácí finan ní odm ny, tzv. výkonnostní bonusy, do výše až 1 000 K , a to pracovník m, kte í vzorn vykonávají své pracovní povinnosti, plní p edepsané normové výkony, chodí v as a pravideln do práce a dodržují veškeré p edpisy a na ízení. Naopak zam stnanc m, kte í si v as a ádn neomluví absenci, ud luje sankce, a to ve form krácení dovolené o 3 dny za každý neodpracovaný den. Jako d kaz dobré v le a loajality v í svým zam stnanc m, umož ň uje agentura AP1 p ed asný výb r záloh za odvedenou práci p ed smluveným dnem výplaty. Toto praktikuje zejména s nov p íchozími zam stnanci, kte í se teprve za le ují do nového prost edí a pot ebují okamžit hotovost na úhradu výdaj spojených se st hováním a za izováním dalších záležitostí.

#### *Vyú tování úhrady za dodání pracovník firmám*

Agentura AP1 vyú tovává za platby konkrétním podnik m, které využívají jejich služeb, podle po tu dodaných osob. Cenová marže za jednoho pracovníka se však odvíjí dále ješt podle jeho dosaženého stupn vzd lání, délce jeho odborné praxe, jeho spolehlivosti, zdravotního posudku, osobních závazk a dalších podmínek sjednaných ve smlouv o do asném p íd lení zam stnance (viz p ílohy) mezi agenturou práce a daným podnikem. Firmy si mohou vybírat z širokého spektra nabídek této pracovní agentury. Záleží na druhu použití pracovní síly, požadované kvalifikaci, dob a druhu úvazku a dalších specifických kritériích.

Pro p ípad vzniku škody zp sobené agenturním zam stnancem, má AP1 vypracovaný systém krytí, a to ve form pojišt ní a kauce. Tyto slouží pro alespo áste nou úhradu prokazateln zavin ných škod v d sledku zanedbání povinností zam stnancem. V p ípad , že dojde k prokázání úmyslného poškozování odb ratelské firmy, má tato nárok na plné odškodn ní, které požaduje za konkrétním pracovníkem.



### *Názor agentury na p ekážky v eské legislativ*

Podle editele pracovní agentury AP1 je agenturní zam stnávání velice náro ná a stresující disciplína. lov k pohybující se v této oblasti musí být obrn n trp livostí a dokázat ešit mnohdy velice složité situace. Do rutiny pat í uklid ování vyhrocených mezilidských vztah , jednání s nespokojenými zam stnanci nebo koordinátory a podobn . Jelikož se jedná o pom rn velkou agenturu, poskytující služby rozmanité skupin lidí mnoha národností, kultur, jazyk a zvyklostí, p ichází dnes a denn do kontaktu mnoho odlišných osob. Je zde veliké riziko vzniku neshod, ba dokonce vzájemných poty ek mezi jednotlivými zam stnanci nebo dokonce mezi celými komunitami.

V poslední dob byl zaznamenán zvýšený p íval uchaze z Rumunska a Bulharska. Ten je z nejtví pravd podobností zp soben mén náro nými podmínkami migrace po EU, jak již bylo výše zmín no. Naopak dochází k zavád ní stále složit jších opat ení proti neunijním p ist hovalc m, nap íklad z Vietnamu, Mongolska i Ukrajiny. Tím prý vzniká velký prostor pro ilegální p ist hovalectví a nezákonné praktiky zam stnávání „na erno“ i na tzv. švarc systém.

### Vlastní zhodnocení agentury

Zprvu na mne jednání pracovní agentury AP1 nezap sobilo p íliš seriozn . Domlouvání sch zky s editelem nebylo zrovna jednoduchou záležitostí. M l jsem až pocit, že se bojí konfrontace s n kým, kdo se snaží zjistit informace o jeho agentu e. Nakonec jsme se však domluvili na termínu sch zky. Pochopil jsem, že šéf takovéto agentury, zabývající se zprost edkováváním zam stnání pro velké množství lidí, nemá zrovna na r žích ustláno. B hem našeho rozhovoru stíhal neustále vy izovat telefonáty se svými zam stnanci, koordinátory a dalšími osobami z branže.

P i společném ob d mi on a jeho dva spolupracovníci vysv tlili chod a fungování agentury. Prozdili mi nejpál iv jší problémy, se kterými se v sou asnosti potýkají. Krátce pohovo ili o historii agenturního zam stnávání v eské republice a o vývoji a prosperit jejich agentury. Postupem asu jsem v nich nejspíš vzbudil d v ru, a proto mi nabídli krátkou exkurzi v jejich vlastních výrobních prostorech. Zajeli jsme tedy do

jedné haly v prmyslové zóně na okraji města. Zde právě probíhalo dokonování výroby zakázky na zhotovení dekorací v nekešské svítky. Zadavatel si objednal výrobu 18 000 kusů do týdne, koordinátor rozvrhl pracovní plán výroby tedy na 4 500 ks za den, což při 50 zaměstnancích vychází na výkonovou normu 12 kusů za hodinu na jednoho pracovníka při osmihodinové denní pracovní době. Osobně mohu říci, že podmínky, v nichž tito lidé pracují, jsou přísně charakteru vykonávané práce. Velká krytá výrobní hala s dlouhým stolem, u kterého stojí pracovníci a kompletují výrobky z chvojí pomocí kleští a měděného drátku. Ostatní, kteří nestojí u stolu, jezdí s dopravními vozíky a zajišťují přepravu surovin a odvoz hotových výrobků do skladu. Nad hladkým průběhem pracovního procesu a nad kvalitou vyrobených kusů vykonává dozor šmýnový vedoucí, který je odpovědný za odvedenou práci celé šmýny.

Posléze jsme se ještě přesunuli do hlavního sídla agentury. Zde mi pan editel představil své personální asistentky, které mají na starosti přijímání nových pracovníků, jednání s koordinátory a vyplácení mezd. Byl jsem informován o postupu při přijímání nového agenturního zaměstnance v praxi a o náročnosti jeho záležitosti na pracovní pozici. Ochotně mi vysvětlily i průběh jednání s odběrateli pracovní síly-uživateli.

V konečném hodnocení mohu říci, že pracovní agentura AP1 je seriózní podnikatelský subjekt v oblasti zprostředkovávání práce a dočasného zajištění pracovních sil. Se svými zaměstnanci jedná férově a narovinu. Jistě se vždy může objevit někdo, komu třeba nevyhovuje jejich způsob poskytování personálních služeb. Osobně si však myslím, že pokud se člověk dostane do těžké životní situace, kdy potřebuje rychle sehnat zaměstnání a přitom zůstat v mezích zákona, je agentura AP1 vhodným a perspektivním partnerem a rádcem.

### ***Agentura práce AP2 - Strakonice***

Druhou agenturu, kterou bych rád představil, nazveme z důvodu zachování anonymity AP2. Zdaleka se nejedná o tak velkou podnikatelskou jednotku jako je předchozí AP1. Tato agentura je provozována samostatnou fyzickou osobou, panem J. K., jakožto vedlejší způsob výdělečné činnosti. Pan J. K. je samostatný subjekt v oblasti agenturního zaměstnávání pro úzký okruh lidí u jednoho výhradního

odb ratele pracovní síly. Sám obstarává veškeré náležitosti spojené s náborem, dopravou, ubytováním, zařazováním na pracoviště a podobně. V rámci bezproblémového chodu své agentury zaměstnává pouze vlastní manželku na pozici účetní a ekonomické podpory.

Pan J. K. pochází z východního Slovenska a do České republiky se kdysi dostal též přes nábor agentury práce. Zadal zde pracovat ve strojírenském průmyslu nejprve jako dělník, později se dostal i na kvalifikovanější pozice. Pak ale přišla světová recese a strojírenský podnik, ve kterém pracoval, musel začít redukovat počet zaměstnanců. Osoby zaměstnané přes agentury práce přišly na řadu samozřejmě jako první. Samotná agentura se v té době potýkala s obrovskými problémy spojených s poklesem zájmu o její služby, proto se rozhodl ji opustit. J. K. sice přišel o místo, ale zpět domů se vrátit nechtěl. Už zde měl rodinu, peníze a vybudované zázemí. Rozhodl se tedy začít podnikat v oblasti agenturního zaměstnávání a tímto se vlastně stát konkurencí svého bývalého zaměstnavatele. Začátky byly samozřejmě velice těžké, ale postupem času se mu začalo dařit. Zaměřil se na zprostředkovávání zaměstnání osobám pocházejícím z jeho rodiště, kde je trvale nízká životní úroveň a nedostatek pracovních příležitostí. Zejména mladým lidem mnohdy nezbyvá nic jiného, než zkusit štěstí jinde. Po celou dobu jeho činnosti spolupracuje pouze s jediným odběratelem jeho pracovních sil, který je zároveň paradoxně tentýž podnik, ve kterém kdysi pracoval. Nutno podotknout, že v současné době v tom samém podniku pan J. K. pracuje opět. Po nástupu něm odezní krize se nechal zaměstnat na pozici provozního technika. Podnikatelským aktivitám v rámci své agentury práce se ovšem vnuje i nadále. Tímto se tedy dostal do situace, kdy zajišťuje a dojednává pracovní příležitosti svým krajanům na pozice tak jako svých kolegů.

#### Výsledky dotazníkového průzkumu

##### *Počet a struktura agenturních zaměstnanců*

Počet počet agenturních zaměstnanců vždy během roku kolísá. V současné době, kdy je zprostředkovávání zaměstnání pro pana J. K. pouze vedlejší činností, se tento počet pohybuje zhruba od 12 do 20 osob. Záleží na aktuálním zájmu uživatele a také na sezóně v rámci roku. V létě je samozřejmě vyšší poptávka, například i ze strany

student hledajících prázdninové brigády a podobně. Ovšem i v době, kdy se této činnosti pan J. K. v noval naplno, nebyl nijak výrazným dodavatelem lidských zdrojů, jako jsou velké pracovní agentury. Počet jím dodávaných zaměstnanců nebyl nikdy vyšší než padesát.

Od počátku činnosti agentury AP2 je, jak jsem již výše zmínil, zaměstnávána pouze na úzký okruh osob najímaných na východním Slovensku, zaměstnání je tedy zprostředkováváno výhradně pro příslušníky slovenské národnosti.

#### *Odběratel pracovní síly*

Jediným odběratelem pracovníků agentury AP2 je jistá strojírenská firma, sídlící ve Strakonících. Tento podnik působí na trhu už několik let a je významným výrobcem různých strojírenského zařízení, automobilových komponent, hliníkových odlitků a dalšího průmyslového sortimentu. Personální struktura je velice rozmanitá. Zaměstnává jednak kmenové české i cizí státní příslušníky, tak i pracovníky najímané přes agentury práce. AP2 je jedna z několika agentur spolupracujících s touto firmou.

Agenturní zaměstnanci dosazení panem J. K. zde zastávají hlavní dílnické profese v dílnách, ve slévárně, na montáži anebo v podpůrných službách, jako je například úklid i v závodní kuchyni. Záleží na dosaženém vzdělání pracovníka a na jeho rozhodnutí, kterou volnou pozici si vybere a v jakém prostředí chce pracovat.

#### *Služby poskytované agenturou*

Pan J. K. nabízí svým zaměstnancům ke zprostředkování pracovního místa i řadu dalších služeb. Mezi tyto nejžádanější patří bezesporu možnost ubytování. Má pronajaté celé jedno patro podnikové ubytovny, která patří této strojírenské firmě. V případě, že má nový agenturní zaměstnanec zájem, může se okamžitě po svém příjezdu nastěhovat. Na základě zkušeností je toto nejschůdnější řešení. Pracovníci si mezi krajany samozřejmě lépe rozumí a rychleji navazují vzájemné kontakty, než kdyby bydleli každý zvlášť s ostatními cizinci. V kolektivu tak panuje pozitivnější nálada, která se nejspíše nikdy neodráží i do pracovního nasazení. Ubytovna je navíc nedaleko od podniku,

takže do práce mohou docházet p řky. Tímto tedy odpadá nutnost obstarávat si dopravu do zaměstnání.

Jelikož se jedná výhradně o osoby slovenské národnosti, odpadá i potřeba jakýchkoli asistenčních a tlumočnických služeb. Veškeré náležitosti a povolení si pracovníci vyřizují sami, agentura pouze proplácí náklady přímo spojené se zařazením na pracoviště. Mezi tyto patří například zdravotní prohlídky, které mimochodem provádí podnikový lékař.

Další služby, které agentura AP2 nabízí, jsou spíše osobního charakteru. Pan J. K. se snaží, ve svém volném čase, pomáhat svým lidem zabydlet se a vyrovnat se s novým prostředím. Pořádá exkurze a krátké zájezdy po okolí, dále nabízí informace o kulturním životě v regionu a dalších.

#### *Nábor a oslovování nových uchaze*

Nábor nových pracovních sil probíhá spíše pasivně. Na kvalitní reklamu a zpracovaný marketing nezbývají moc peníze. Potenciální uchazeči jsou sice oslovováni formou inzerce v tisku a také pomocí nízkého nákladu letáček, propagačních ale spíše daný strojírenský podnik než agenturu. Informace a kontakty na agenturu AP2, respektive na pana J. K. se šíří hlavně díky vizitkám a předáváním zkušeností mezi pracovníky. Na Slovensku má mezi lidmi z regionu, odkud pochází, dobré jméno, a tak její většina nových příchozích kontaktuje na základě doporučení od známých i přátel. Často se stává, zejména během léta, že se přes jeho agenturu nechávají zaměstnávat studenti, kteří zde pracují například jeden až dva měsíce a zbytek prázdnin využijí jako dovolenou v České republice.

#### *Postup při nástupu do zaměstnání přes agenturu práce*

Zájemci ucházející se o získání pracovního místa ve zmiňovaném strojírenském podniku přes agenturu AP2, musí ze všeho nejdříve kontaktovat pana J. K. telefonicky i e-mailem a domluvit si s ním veškeré podmínky zaměstnání. On jim vysvětlí, co všechno budou potřebovat, kolik je co bude stát, jak a kdy se sem mají dopravit, jaké služby mu budou dále poskytnuty a tak dále. Pokud slovenský uchazeč souhlasí, a pokud je pro něj volná vhodná pracovní pozice, je zařazen do osobní evidence agentury.

Nyní můžete bez problémů přijet do R. Pan J. K. její osobně přivítá na nádraží, v kanceláři s ním sepiše pracovní smlouvu a veškeré další vstupní náležitosti. Poté mu poskytne další informace týkající se jeho nové práce, ubytování a dalších věcí.

Agenturní zaměstnanec je nejdříve do osmi dnů po nástupu do zaměstnání přihlášen na odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pracovní smlouvy se v dřívějších letech sjednávají na hlavní pracovní poměr na dobu určitou. Veškeré právní náležitosti probíhají stejně jako u normálních pracovních poměrů kmenových zaměstnanců. Jelikož je Slovenská republika členem EU/EHP, není zde vyžadováno povolení k pobytu ani k zaměstnání. Se zaměstnancem je jednáno naprosto rovnocenně jako s kterýmkoliv jiným.

#### *Odměňování zaměstnanců*

Celý systém odměňování probíhá v rámci mzdové politiky strojírenského podniku. Zaměstnanci pracují v hodinových, výkonnostních i kombinovaných úvazcích. Mzdu vyplácí osobně oddělení podniku na základě docházkových listů a výkonových formulářů sestavovaných mistry. Celková částka, odpovídající výdělku konkrétního agenturního zaměstnance, je následně sdělena agentuře a ta ji poté vyplácí, buď v hotovosti, nebo poukazáním na bankovní účet.

Motivní program je též v režii podnikového systému odměňování. Vyplácí se finanční bonusy za vzorné plnění pracovních povinností, za spolehlivost, za řádné dodržování docházky, za nadstandardní nasazení při výkonu práce nebo třeba za zefektivnění či inovování pracovního postupu a podobně. Výše odměny je navržena mistrem nebo je stanovena vnitropodnikovými předpisy. Naopak při neomluvené absenci, nebo při zanedbání pracovních povinností, uplatňuje podnik právo udělit zaměstnanci trest v podobě finanční pokuty ve výši 500 – 1 000 Kč, kterou strhává ze mzdy.

Samotná agentura žádné bonusy ani sankce neuplatňuje. Pouze v případě, že by došlo ke zvláště hrubému či opakovanému porušování ubytovacího řádu na ubytovně, má právo svého zaměstnance bez náhrady vyloučit z ubytování a žádat po něm napravení vzniklých škod.

### *Vyúčtování úhrady za dodání pracovníků firm*

Za každého dosazeného agenturního zaměstnance platí strojírenský podnik agentuře AP2 částku uvedenou ve smlouvě o doasném přidělení zaměstnance. V případě, že je pracovník využit v n kterém z níže uvedených oborů, je cenová marže za tohoto zaměstnance vyšší o kvalifikační příplatek. Jedná se o ryze strojírenské profese: soustružník, nástrojař, zámečnick a frézař. Pokud má třeba ještě vyšší vzdělání v daném oboru, je tímto i vyšší příplatek.

Agentura má pro případy hrazení škod, způsobených zaměstnancem, vypracovaný systém krytí ve formě pojištění.

### *Názor agentury na překážky v české legislativě*

Agentura AP2 byla, podle slov jejího vedoucího, vždy poctivým, důsledným a férovým zprostředkovatelem zaměstnání, který se od počátku své existence snažil nabízet kvalitní služby v souladu se všemi legislativními normami. Co se však týče názoru na české právní prostředí v oblasti agenturního zaměstnávání, nebyl vždy pan J. K. zrovna nadšený. Už při zakládání agentury viděl, že se jedná o velice náročný obor podnikání. Na která legislativní opatření jsou ale, podle jeho slov, pro malé agentury doslova likvidační.

Kupříkladu s posledními novelou zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, platnou od dubna roku 2011, vznikla dle § 58a všem agenturám práce povinnost sjednat si pojištění proti úpadku. Toto nařízení vzešlo z jistě ušlechtilého záměru zákonodárců, omezit působnost a vliv n kterých nepříliš legálně fungujících organizací, zabývajících se též doasným přidělováním pracovních sil na našem trhu práce. Ovšem lhůta pro sjednání tohoto typu pojištění byla prý příliš krátká. Pojištní údaje nebyly v tehdejší době připraveny nabízet takovýto druh pojištění a než došlo k vyvinutí relevantního pojistného produktu a jeho uvedení na trh, bylo už mnohdy pozdě na to, vybírat si z nějakého širšího portfolia. Agentury tak sáhly po prvním, který se objevil, kolikrát bez ohledu na pojistné podmínky, jen proto, aby stihly mít uzavřené pojištění do konce zákonem stanovené lhůty.

Tento tah státu bere pan J. K. jako diskriminaci zejména malých agentur, kterým se z důvodu nevýhodných pojistek zásadně zvýší náklady, které samozřejmě musí být

promítnuty, za první do cen jejich služeb a za druhé do snížení dostupnosti doplňkových služeb pro své zaměstnance. Tím se vystavují odlivu klientů na stranu odborných firem a zároveň tedy možnosti krachu.

### Vlastní zhodnocení agentury

Osobně na mě pan J. K. a jeho agentura práce AP2 působí velice sympaticky. Oceňuji jeho pracovní nasazení a elán v tak složitém podnikatelském prostředí. Velice se mi líbí onen fakt, že sám ví, jaké to je pracovat přes agenturu. Dále kladně hodnotím jeho přístup ke svým zaměstnancům, kterým aktivně pomáhá zejména v záležitostech zabývat se a přidat do pracovního procesu. Jedinou věc, kterou bych asi vytknul, je jeho úzké zaměření na jedinou klientskou firmu. To se ovšem, při jeho již tak vysokém pracovním vytížení, dá ale nakonec pochopit.

Sjednání schůzky i samotný rozhovor probíhal hladce a v příjemném prostředí. Pan J. K. mi velice ochotně vysvětlil chod jeho agentury i důvody, proč se této oblasti podnikání věnuje. Povyprávěl o svých záležitostech i průběhu fungování firmy. Na závěr se svěřil s aktuálními problémy a se svými názory na relevantní témata spojená s agenturním zaměstnáváním a jeho vizí do budoucna. Posléze mi ještě poslal relevantní materiály, které jsem při psaní této práce využil.

### ***Agentura práce AP3 - Písek***

V podobě této agentury práce, kterou bych rád představil, nazveme ilustrativně AP3. Tato patří k nadnárodní korporaci, vlastníci nkolik významných pracovních agentur ve více než 80 zemích celého světa. Její vznik je datován již v roce 1948 ve Spojených státech. Do naší vlasti expandovala na začátku devadesátých let, kdy otevřela první pobočku v Praze. Posléze následovaly další v Hradci Králové, Brně, Plzni, Olomouci atd. K dnešnímu dni se podle statistických údajů patří agenturních zaměstnanců mezi nejvíce pracovní agentury v České republice. Má kvalitně vybudovaný management a na 250 speciálně vyškolených specialistů podílejících se na bezvadném fungování společnosti. Spolupracují s více než tisíci klientskými firmami, kterým nabízí nejen dočasnou pracovní sílu. Proto, i když i je zasáhla nedávná



hospodářská krize, mají stále dostatečně silné postavení na trhu, s ročním obrátem cca 1,6 mld. Kč.

V současné době má již více jak dvacet poboček u nás a na Slovensku. Z těchto jsem si vybral jednu, nacházející se nejbližší mého bydliště, a to v Písku. Ta byla zároveň i jedinou, která byla ochotna mi poskytnout o sobě informace. Rozsah její působnosti po okolí je největší v regionu a může být opravdovým příkladem solidního zprostředkovatele zaměstnání a pro klienty firmy spolehlivým dodavatelem pracovní síly. Ze strany zahraničních osob, hledajících u nás pracovního zaměstnání, však není příliš vyhledávaným partnerem. Zvláštností ovšem oproti předšlým dvěma agenturám je to, že AP3 jednak nabízí zprostředkování zaměstnání svým agenturním zaměstnancům a jednak zároveň pomáhá hledat pracovní uplatnění lidem hledajícím pracovního zaměstnání. Je tedy pracovní a zároveň personální agenturou.

Tato pobočka AP3 funguje od roku 2007. Za dobu svého působení na trhu práce si vydobyla opravdu silné postavení daleko přesahující hranice regionu. Své agenturní zaměstnance dodává do širokého okruhu firem různých oborů a odvětví.

#### Výsledky dotazníkového průzkumu

##### *Počet a struktura agenturních zaměstnanců*

Jak jsem již předšl, agentura AP3 se řadí mezi největší zprostředkovatele zaměstnání nejen u nás. Celkem její služby využívá více jak 12 000 osob, z čehož zhruba 9 500 osob na dočasné agenturní zaměstnávání. Mnou vybraná pobočka se v současné době na tomto postupu účastní opravdu jen malým podílem s cca 130 – 150 zaměstnanci. Tento nízký stav je zejména způsoben absencí nějakého obrovského koncernu v regionu, který by si najímal v této podobě pracovníky, jako je tomu například v Mladé Boleslavi a podobně.

Národnostní struktura agenturních zaměstnanců agentury AP3 není v současné době příliš rozmanitá. Drtivá většina jich jsou Češi. Dále se pak v nízkých počtech objevují rezidenti EU/EHP, zejména Slováci, Poláci a v poslední době i Bulhaři. Cizinci z tzv. třetích zemí v této agentuře příliš nebylo ani před vstupem v platnost poslední novely zákona o zaměstnanosti. Pokud však ano, jednalo se o konkrétní osoby, které si klienty firma sama vybrala a přelá si je z vlastní vůle přes agenturu zaměstnat.

Stávalo se tak velice zídka, například na zvlášt specifické odborné pracovní pozice, které skutečně musely být obsazeny erudovanými odborníky. Tuto možnost však již nová legislativa neumožňuje.

#### *Odborní pracovní síly*

Odborní pracovní síly, jinými slovy klienti, pracovní agentury AP3 jsou organizace, působící v širokém spektru oborů. Od všech možných průmyslových firem ve strojírenství, potravinářství, elektrotechnice atd., přes zemědělské a dřevozpracující podniky, až po společnosti nabízející uplatnění ve službách i v administrativě. Největším zákazníkem této agentury je automobilka v Mladé Boleslavi a v Kvasinách, nabízející pracovní místa nejen pro dělnické profese, ale i pro odborníky v nižším a středním managementu.

Písecká pobočka dodává své agenturní zaměstnance do významných strojírenských firem v okolí. Zejména na pomocné dělnické pozice, práce ve skladech, manipulační práce, obsluhu strojů a zařízení, úklidové a další činnosti. Dále pak též dává příležitost osobám pracujícím jako nižší technicko-hospodářský personál. Zde se jedná hlavně o operátory call-center, telefonisty, vrátné, administrativní pomocné práce a podobně. V omezeném počtu jsou některá z výše uvedených pracovních míst, nabízena i jako sezónní brigády pro studenty, odchovance i ženy na mateřské dovolené. Záleží na konkrétních požadavcích klientů.

#### *Služby poskytované agenturou*

Agentura nabízí širokou škálu personálních služeb, týkajících se vyhledávání a výběru vhodných kandidátů do dočasného i trvalého kmenového pracovního poměru. Pořádá náborové akce zkušených profesionálů ze zahraničí. Umožňuje svým klientům flexibilní zaměstnávání, tedy tzv. „temporary staffing“, i zapůjčení zaměstnanců na zkoušku tzv. „Try & Hire“. Nabízí možnost využití poradenských služeb speciálně vyškoleného personálního konzultanta přímo na pracovišti. Aktivně se zabývá testováním uchazečů a jejich následným zařazováním na nejvhodnější pracovní pozice. Provozuje tzv. „Assessment centra“, což jsou školicí a hodnotící zařízení, zabývající se zkoušením odborných znalostí uchazečů, hodnocením na základě psychotestů, testováním manuálních

zrušení a jazykové úrovni. V neposlední řadě nabízí agentura veškeré poradenské a konzultační služby pro management firmy.

Osobám, jimž zprostředkovává zaměstnání, žádné nadstandardní služby neposkytuje. Pouze proplácí nejnětější náklady spojené se sazením na pracovišti, jako jsou povinné zdravotní prohlídky a podobně. To je však její povinností ze zákona, jako každého jiného zaměstnavatele. Další služby, týkající se ubytování a dopravy do zaměstnání, proplácí pouze na výslovné přání klientské firmy, které pak tyto náklady fakturuje.

#### *Nábor a oslovování nových uchazečů*

Získávání nových potenciálních uchazečů probíhá aktivním nábojem formou reklamy na internetu, v rozhlasu, v tisku, pomocí letáků, vizitek, plakátů a dalších outdoorových propagací. Největší zábr pokrytí má nejspíše komunikace přes internet. AP3 provozuje vlastní, velice pečlivě zpracovaný, internetový portál. Díky němu se jak zájemci o zaměstnání, tak i případní klienti, mohou dozvědět všechny důležité informace o fungování, historii, potenciálu a nabízených službách této agentury.

Na internetu, na webových stránkách i na dalších veřejných místech vystavuje inzeráty na aktuálně nabízené volné pracovní uplatnění, ze kterých si mohou uchazeči vybírat. Základními náležitostmi takového inzerátu je název pracovní pozice, název zadávajícího poskytovatele volného místa, místo výkonu práce, datum zadání, pracovní náplň, požadavky na uchazeče, informace o odměnách a samozřejmě kontakt na agenturu, která by měla případnému zájemci sdělit další dodatečné informace.

#### *Postup při nástupu do zaměstnání přes agenturu práce*

Každý zájemce o zaměstnání přes AP3 musí nejprve osobně navštívit některou z jejích poboček. Personální asistentky jej zaregistrují do osobní evidence agentury. Uchazeč musí předložit osobní doklady, kvalifikační listiny a případně další dokumenty, související s jeho možnostmi uplatnění na trhu práce. Na základě osobního pohovoru, životopisu, případně i referencí od bývalých zaměstnavatelů mu pomohou vyhledat nejvhodnější pracovní sazení. Pokud se však žádné zrovna nenajde, nebo pokud nemá o nabízené pozici uchazeč zájem, ponechají jej v evidenci a přiblíží ho

o nové situaci informují. Když se však nikde neobjeví a uchazeč o ni nemá zájem, agentura kontaktuje zadavatele této příslušné pracovní pozice. Dále se pak postupuje podle požadavků této konkrétní clientské firmy.

Agenturní zaměstnanci jsou přidělováni na pracoviště ke klientům na základě dohody o dočasné přidělení zaměstnance (viz přílohy). AP3 má s clientskými firmami uzavřenou ještě jednu rámcovou smlouvu, ve které jsou sjednány další specifické podmínky, týkající se jimi dodávané pracovní síly. Dále je v ní ujednán automatický přechod agenturního zaměstnance do kmenového pracovního poměru po 6 měsících trvání dočasné přidělení zaměstnání. Toto lze uskutečnit i dříve, ovšem potom musí firma takového zaměstnance takřka vykoupat, tedy zaplatit agentuře 1,5 násobek jeho měsíčního výdělku. Pokud naopak podnik nechce převést zaměstnance do kmenového pracovního poměru, musí dojít k opětovnému sepsání nové dohody o dočasné přidělení zaměstnance na dalších 6 měsících. Celý proces se tak znovu opakuje.

#### *Odměňování zaměstnanců*

Všichni agenturní zaměstnanci jsou odměňováni v rámci mzdové politiky konkrétního podniku, do kterého jsou dosazeni. Musí být podle zákona dodrženy srovnatelné mzdové podmínky s kmenovými zaměstnanci klienta. Mají nárok na příplatky, dovolenou, prémie a další odměny podle kolektivní smlouvy clientské firmy. Agentura pouze obdrží podklady pro výpočet hrubé mzdy, odvede za zaměstnance pojistné, zaplatí daň a vyplatí stejnou mzdu, stejně jako by to udělal mzdový referent ve firmě.

Veškeré bonusy, a i případné sankce, jsou řešeny motivacním programem klienta. Jediným motivacním příplatkem, který agentura vyplácí je tzv. „náborový příplatek“. Jedná se o finanční prémii ve výši 1 000 Kč za pomoc při hledání nových zájemců o agenturní zaměstnání. Vyplácí se jednorázově, pokud zaměstnanec převede do agentury nového uchazeče.

#### *Výúčtování úhrady za dodání pracovníků firmám*

Výúčtování úhrady za personální služby poskytované clientským firmám provádí agentura AP3 buď jednotlivě, při jednorázových akcích, anebo souhrnnou fakturou,

pokud klient využívá vícero jejích služeb najednou. Cena za konkrétní služby je uváděna ve smlouvách mezi agenturou a klientem ještě před zahájením jejich poskytování. Co se týče dohod o poskytování pracovních sil, je výše úhrady za jednotlivého zaměstnance přímo závislá na jeho měsíčním výdělku.

V případě, že dojde k nechtěnému zpoždění agenturním zaměstnancem na majetku klienta, má AP3 sjednané pojištění na krytí těchto škod až do výše 240 milionů korun. Zaměstnanec tak uhradí pouze pokutu 1 000 Kč, kterou mu agentura strhne ze mzdy a zbytek je klientovi hrazena z pojistky.

### *Názor agentury na péřázky v české legislativě*

Agentura AP3 sama sebe považuje za nejspolehlivějšího a nejdůvěryhodnějšího poskytovatele všelijakých personálních služeb, který vždy postupuje v souladu se zákonem a etickými kodexy. Snaží se zprostředkovávat zaměstnání ve všech oborech, pro lidi široké škály vzdělání a další odborné kvalifikace. Za dobu svého působení v České republice si všímá vývoje zájmu o jednotlivé druhy zaměstnání. V poslední době ji však zaráží postupný úbytek uchazečů hledajících uplatnění v důlnických profesích. Toto je patrně zejména u mladých lidí. Stará generace důlníků postupně odchází a na její místo se moc nástupců nehlásí. Naopak je tomu v oblasti managementu a administrativy, kde je i více uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Tento trend vytváří podmínky pro najímání důlníků z řad nekvalifikovaných cizinců, pocházejících zejména ze zemí bývalého Sovětského svazu i z dálného východu. V této oblasti se přitom pohybuje mnoho pochybných organizací, které zprostředkovávají zaměstnání ne vždy úplně v souladu se zákonem. Vzniklo přitom mnoho takzvaných družstev, pronajímajících pracovní sílu na základě různých smluv o dílo a podobně. Stát se snaží proti těmto ilegálním praktikám bojovat, ale ne vždy to jde tak jednoduše. Agentuře AP3 nejvíce vadí, že tyto organizace vrhají na celou oblast agenturního zaměstnávání špatné světlo a vyvolávají tak v ní kterých lidech rozpaky už jen při vyslovení termínu „agentura práce“. AP3 by tedy uvítala tvrdší postihy ze strany státu proti těmto organizacím.

### Vlastní zhodnocení agentury

Musím se p iznat, že tato pracovní a personální agentura na mne p sobí opravdu seriozním dojmem. Na první pohled je znát, že si zakládá na vysokém kreditu jak u svých agenturních zam stnanc , tak u klient a také u široké veřejnosti. Naprosto profesionální přístup k práci, dobré mapování situace na trhu a rozsah nabízených služeb jsou t mi nejv tšími zárukami spolehlivosti, důvěryhodnosti a stability.

Mnou navštívená pobo ka v Písku je sice jen malým kontaktním místem z hlediska celé agentury, ovšem svým rozsahem působnosti a aktivním pracovním nasazením personálních pracovníků se z ní stává p íkladný lánek, úspěšně reprezentující agenturu AP3. Paní vedoucí byla velice chápavá a ochotná mi vysvětlila základní principy fungování agentury, popsala mi postup při přijímání nových uchaze ů a nastínila proces jednání s klienty a dalšími partnery, kterým agentura poskytuje personální služby. Po vyplnění dotazníku se rozhovo ila o historii AP3 ve světě u nás a také o dopadech světové finan ní krize na celé odvětví zprost edkovávání pracovníků p íležitostí. Na záv r se ještě zmínila o vlastním pohledu na sou asnou politicko-právní situaci v agenturním zam stnávání a o personalistice v české republice.

### **4.3.2 Terénní pr zkum část B – zam stnanci**

Druhá část mého terénního výzkumu je zam ena p ímo na samotné agenturní zam stnance, tedy na osoby ozna ované jako nositele pracovní síly, kterou agentury práce pronajímají svým klient m. Byla to bez pochyby nejsložit ější a asov nejnáro n ější etapa celého pr zkumu. Cílovou skupinou tohoto dotazníkového šet ení byly p edevším cizí státní p íslušníci, kterým bylo v době provád ění tohoto pr zkumu aktivně zprost edkováváno zam stnání v české republice p es jakoukoli agenturu práce, anebo také ti, kte í mají zkušenosti s agenturním zam stnáváním z minulosti. Potenciální respondenty jsem oslovoval osobně na místech jejich nejv tší koncentrace, a to p ímo v klientských firmách, po ubytovnách, na stavbách a tak podobně. Nejlepší prost edí pro provád ění tohoto dotazníkového pr zkumu bylo nakonec v budov ě sídla odboru cizinecké policie. Zde se mi poda ilo nasbírat nejv tší počet dotazovaných.

Komunikace s těmito osobami však ne vždy probíhala úplně podle mých představ. Někdy složité překonávání jazykové bariéry a v obecné nedůvěryivosti těchto lidí stálo mnohdy dost úsilí.

Průzkum v rámci agenturních zaměstnanců probíhal od září do listopadu roku 2011. Za tuto dobu se mi podařilo nashromáždit celkem 30 relevantně vyplněných dotazníků. Anonymní respondenti odpovídali na otázky při osobním rozhovoru na základě vlastních zkušeností. Dostali tak možnost vyjádřit své názory a postoje k dané problematice.

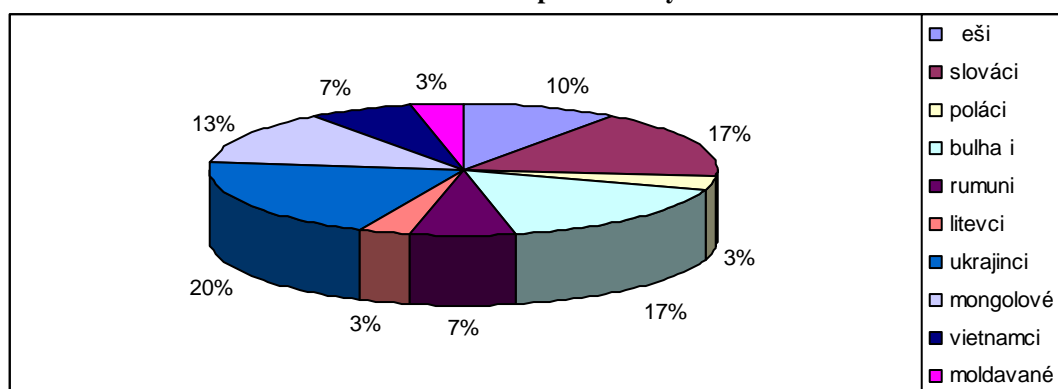
*Národnostní struktura respondentů :*

**Tab. . 2 Národnostní struktura respondentů výzkumu**

Národnost	Počet	Národnost	Počet
česká	3	ukrajinská	6
slovenská	5	mongolská	4
polská	1	vietnamská	2
bulharská	5	moldavská	1
rumunská	2	<b>celkem z ostatních zemí</b>	<b>13</b>
litevská	1	<b>celkem EU/EHP</b>	<b>17</b>
<b>CELKEM</b>			<b>30</b>

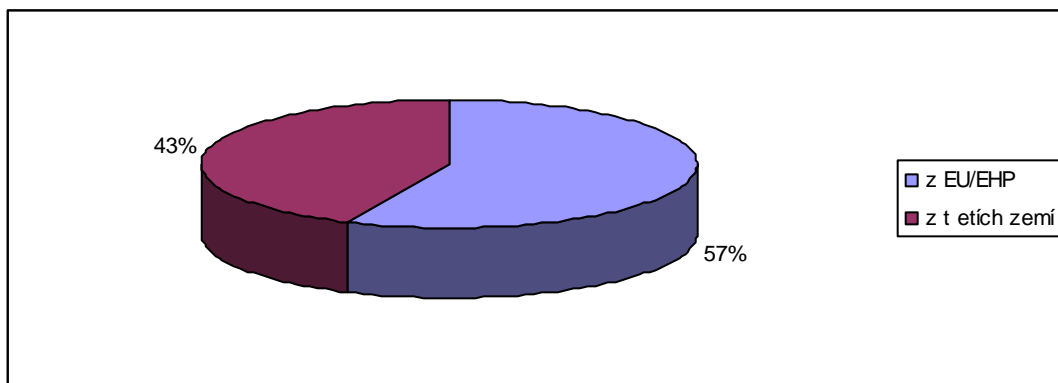
Zdroj: Vlastní průzkum

**Obr. . 17 Celková národnostní struktura respondentů výzkumu**



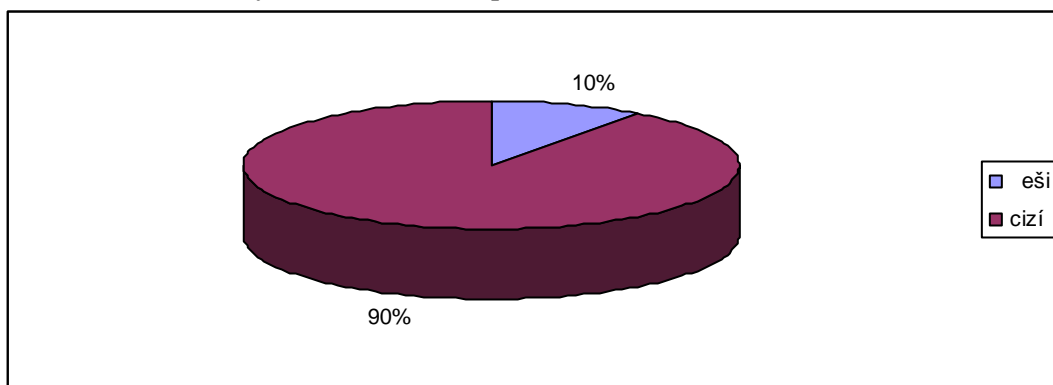
Zdroj: Tabulka . 2

Obr. . 18 Podíl občanů z EU/EHP a z tzv. třetích zemí



Zdroj: Tabulka . 2

Obr. . 19 Podíl českých a cizích státních příslušníků



Zdroj: Tabulka . 2

### Výsledky dotazníkového šetření:

#### *Zahájení spolupráce s agenturou*

Naprosto všichni účastníci tohoto dotazníkového šetření mají zkušenosti s agenturním zaměstnáním. Tyto osoby jsem vybíral z důvodu relevance vypovídající hodnoty pro zkoumání. Většina, 23 z celkových 30 respondentů, se v době tohoto šetření stále aktivně pohybovala. Ostatních 7 mělo určité zkušenosti v tomto oboru z minulosti, ale nyní již neposílají žádnou agenturu práce nepracují. Buď přešli v rámci své pracovní pozice do kmenového zaměstnaneckého poměru, nebo se rozhodli hledat si zaměstnání jiným způsobem. Přecházení agenturních zaměstnanců z agentury práce do kmenového poměru s uživatelem upravuje rámcová smlouva mezi těmito dvěma subjekty. Tento atribut může být nastaven, ale nemusí. Zaměstnanec má po



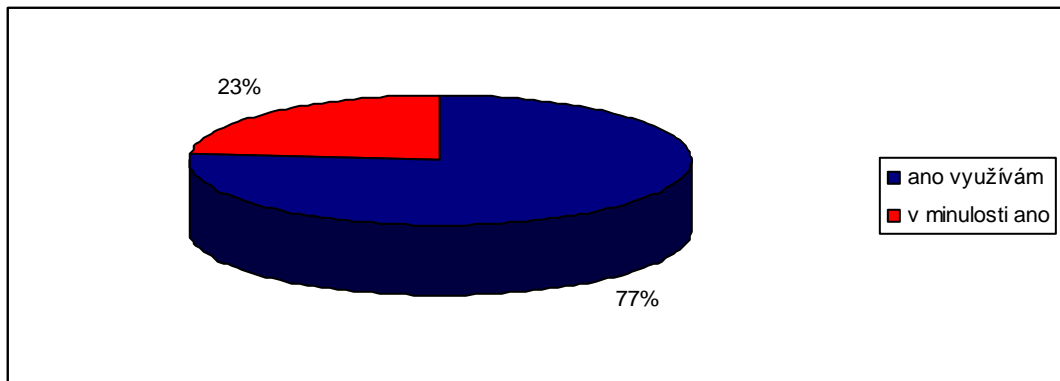
urité dob možnost vybrat si, zda využije této možnosti, nebo zstane nadále pod agenturou. Zde se jedná zejména o osoby, kterým zaměstnanecký poměr s jejich agenturou příliš nevyhovoval, proto z ní vystoupili.

**Tab. . 3 Využíváte/využívali jste služeb agentur práce?**

Odpov	Počet
ano využívám	23
v minulosti ano	7
ne nikdy	0

Zdroj: Vlastní průzkum

**Obr. . 20 Využíváte/využívali jste služeb agentur práce?**



Zdroj: Tabulka . 3

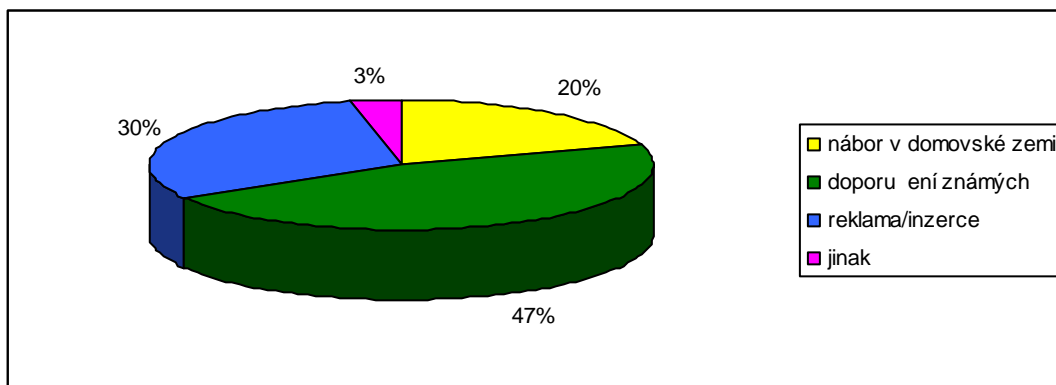
Informovanost o možnostech využití soukromého zprostředkovatele práce k nalezení vhodného pracovního uplatnění je podle názoru většiny respondentů na velice dobré úrovni. Před zahájením spolupráce s agenturou si spousta z nich průzkumně zjistila informace na internetu i pomocí jiných médií. Nakonec však nejčastěji upřednostnili doporučení známých, kteří již v tomto oboru mají jisté zkušenosti. Téměř polovina respondentů se k agenturnímu zaměstnání dostala právě na základě referencí od přátel, krajanů i známých. V devíti případech je oslovila reklama v médiích i podobná forma inzerce. Šest z dotazovaných pak využilo nabídek náborových organizací ve svých domovských zemích. Jeden respondent se dokonce nechal přes agenturu zaměstnat jiným způsobem, jakým, však bohužel nevedl.

**Tab. . 4 Jak jste se dozvěděli o možnostech využití služeb agentur práce?**

Odpověď	Počet
nábor v domovské zemi	6
doporučení známých	14
reklama/inzerce	9
jinak	1

Zdroj: Vlastní průzkum

**Obr. . 21 Jak jste se dozvěděli o možnostech využití služeb agentur práce?**



Zdroj: Vlastní průzkum

#### *Obory činností agenturních zaměstnanců*

Mezi oslovenými respondenty se v drtivé většině objevovali lidé pracující na pozicích dělnického charakteru v široké škále oborů. Klientské firmy si od agentur práce pronajímají tyto osoby zejména na méně kvalifikovaná pracovní místa v továrnách u pásů, do výroben různých zboží, na montážní i kompletní práce a podobně. Z celkového počtu jich je nejvíce zaměstnáno v automobilovém průmyslu (9 osob). Podniky zaměstnané na výrobu náhradních dílů i na montáže součástí komponent do automobilů jsou v dnešní době významnými odběrateli pracovních sil agentur. Druhým nejčastějším odvětvím, se sedmi respondenty, je potravinářství. Zde se jedná zejména o pekárny, mlékárny, masokombináty a podobné. Až na těchto místech se v činnosti oborů činností agenturních zaměstnanců umísťuje s pěti respondenty strojírenství, ve kterém je již spíše vyžadována vyšší kvalifikace zaměstnanců. Další odvětví jsou zastoupena už v nižších počtech. Tyto osoby pracují ve stavebnictví, kde se jedná o sezónní pomocné zednické práce. Administrativa a služby, oba počty zaměstnanců, využívají pracovníky agentur na méně náročné práce, například

v marketingu jako operátory call-center, promotéry a hostesky, tazatele pro sběr dat ke spotřebitelským výzkumům atd. Jeden z respondentů našel své uplatnění v zemědělství, kde pracoval též jako pomocná síla při žních a sběru brambor. Další uvedl jiný obor činnosti, než poskytovala nabídka dotazníku, a sice děvevpracující prmysl.

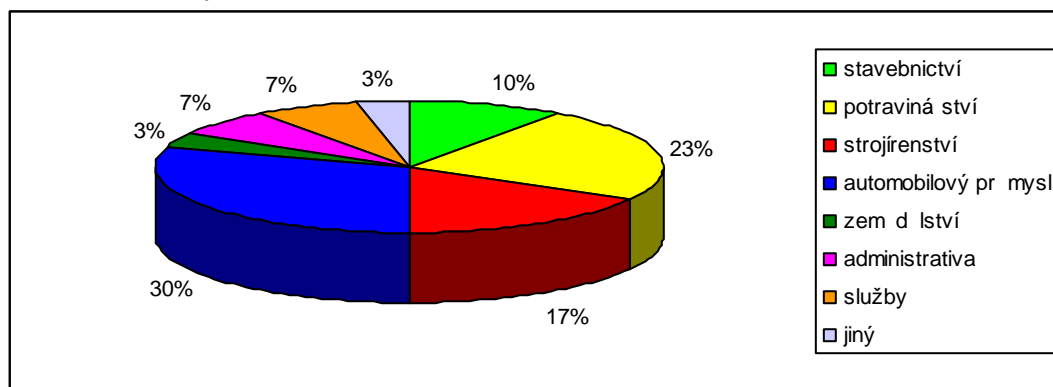
Troufám si odhadovat, že tato struktura oborového složení zaměstnanosti je nejmenšími podobuje celorepublikový trend.

**Tab. .5 Obory činnosti**

Obor činnosti	Počet
stavebnictví	3
potravinářství	7
strojírenství	5
automobilový průmysl	9
zemědělství	1
administrativa	2
služby	2
jiný	1

Zdroj: Vlastní výzkum

**Obr. .22 Obory činnosti**



Zdroj: Tabulka . 5

### Úroveň doplňkových služeb pro zaměstnance

Úroveň a rozsah doplňkových služeb nabízených agenturními zaměstnanci se odvíjí od velikosti a prosperity konkrétní agentury. Toto tvrzení však nelze brát jako úzus. Existuje mnoho velkých nadnárodních agentur práce, které zajišťují pouze zákonem povinné náležitosti, jako je například proplácení vstupních prohlídek u lékaře

apod. Na druhou stranu jsou i malé agentury, vedené jedním člověkem, jež zajišťují široké portfolio nadstandardních služeb svým zaměstnancům a tím se tak snaží přivést o jejich pozitivní přístup k práci. Příkladem může být třeba výše uvedená agentura AP2. Jedna agentura může tedy poskytovat více druhů takových služeb, proto celkový součet není roven počtu respondentů.

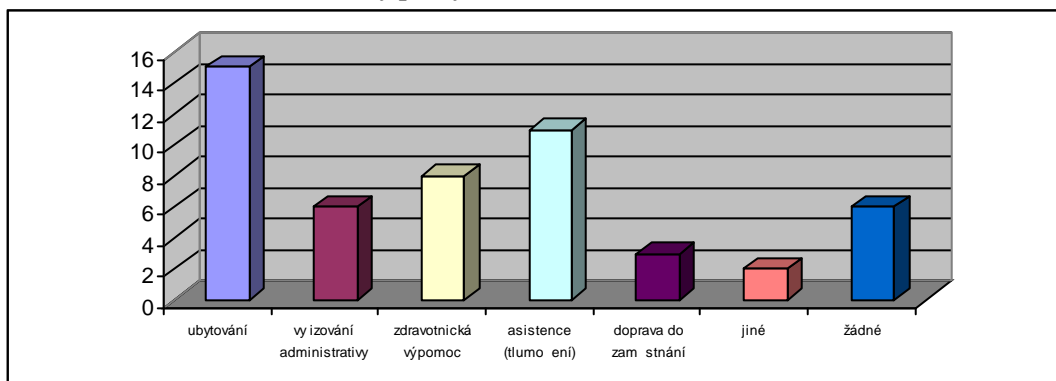
Mnou oslovené osoby nejčastěji uváděly ubytování, a to až v 15 případech. Dále pak jedenáctkrát asistenci při nástupu do zaměstnání, kde se nejčastěji jedná o tlumočení cizincům, kteří ještě neznají jazyk. Preventivní zdravotní prohlídky, prováděné vlastním lékařem, uvedlo 8 respondentů. Zde bych rád podotkl, že se nejedná o běžné zákonem nařízené vstupní a kontrolní prohlídky v rámci BOZP. Pod tímto bodem se skrývá veškerá výpomoc agenturním zaměstnancům (zejména cizincům) v situacích, kdy se jim stane úraz či onemocnění. Cizinci z těchto zemí uvádějí též hojně mezi službami i všestrannou výpomoc ze strany agentury při vyizování potřebných povolení, a to nejen před nástupem do zaměstnání, ale i během jejich celého pobytu na území České republiky. Zmínili například pomoc při vyizování bankovního účtu, při vyizování půjčky, při podávání žádostí o rekvalifikaci, při jízdách v autoškolě a mnohé další. K mému překvapení ale nebylo moc osob, kterým by agentura zajišťovala dopravu do zaměstnání. Tuto možnost zaškrtnuli pouze tři lidé. Dva respondenti uvedli ještě další jiné služby, a sice poradenství. Jak jsem již zmínil, tyto služby patří k nadstandardu a ne každá agentura je svým zaměstnancům poskytuje. Proto není divu, že se naopak objevili i jedinci, (6 osob) kterým není poskytována žádná doplňková služba.

**Tab. 6 Nadstandardní služby poskytované zaměstnancům**

<b>Druh nadstandardní služby</b>	<b>Počet</b>
ubytování	15
vyizování administrativy	6
zdravotnická výpomoc	8
asistence (tlumočení)	11
doprava do zaměstnání	3
jiné	2
žádné	6

Zdroj: Vlastní průzkum

**Obr. . 23 Nadstandardní služby poskytované zaměstnancům**



Zdroj: Tabulka . 6

### *Hodnocení ze strany agenturních zaměstnanců*

V další části tohoto průzkumu jsem se zajímal o vlastní zhodnocení agenturního zaměstnávání jako celku ze strany agenturních zaměstnanců. Zajímalo mne, zda je podle jejich názoru výhodnější pracovat přes agenturu, nebo naopak být zaměstnan v kmenovém poměru s úřadovnou firmou, anebo zda vůbec vidí rozdíl mezi těmito dvěma formami uplatnění se na našem trhu práce. Z výsledků vyplývá, že většina shledává agenturní zaměstnání za výhodnější variantu. Dvanáct respondentů odpovědělo „určitě ano“ a 4 „spíše ano“. Naopak za horší volbu je označilo 5 osob, z čehož 3 jako „spíše ne“ a 2 dokonce „určitě ne“. Zbývající část dotazovaných (9 osob) nevidí rozdíl mezi tím, být zaměstnan přes agenturu, či jinak.

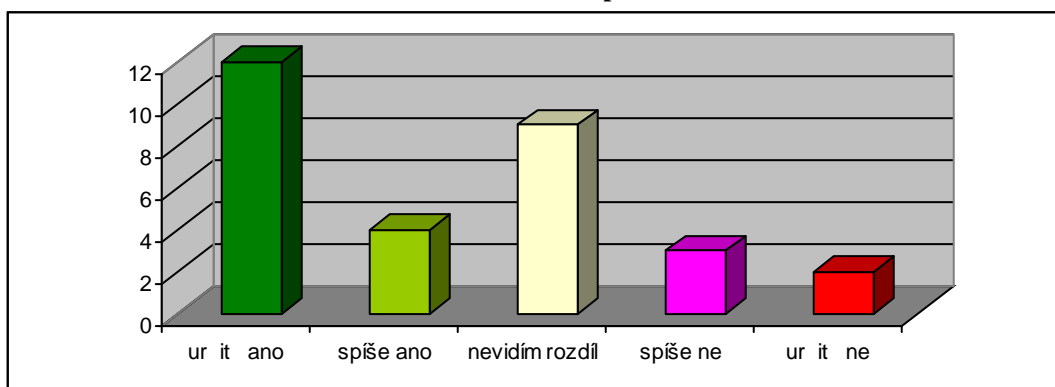
Na základě analýzy odpovědí jednotlivých osob jsem došel k závěru, že právě tuto odpověď, „nevidím rozdíl“, uvádějí v drtivé většině příslušníci zemí EU/EHP. Naopak skupina přiklánějící se k výhodnosti agentur, byli vesměs obyvatelé pocházející z tzv. třetích zemí. Tato skutečnost je pochopitelná. Pro obyvatele Evropské unie, respektive Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska neplatí žádná závaznější omezení vstupu do zaměstnaneckého poměru na území České republiky jako pro příslušníky ostatních států. Ti naopak brali možnost zaměstnávání přes agenturu práce jako snadnější a méně náročnou formu uplatnění se na našem pracovním trhu a prosazení se ve společnosti.

**Tab. . 7 Myslíte si, že je/bylo pro Vás výhodn ější pracovat p es agenturu práce než samostatn ě v kmenovém zam stnaneckém pom ru s konkrétní firmou?**

Odpov ě	Po ět
ur ěit ano	12
sp ěíše ano	4
nevidím rozd ěl	9
sp ěíše ne	3
ur ěit ne	2

Zdroj: Vlastn ěí pr ězkum

**Obr. . 24 Myslíte si, že je/bylo pro Vás výhodn ější pracovat p es agenturu práce než samostatn ě v kmenovém zam stnaneckém pom ru s konkrétní firmou**



Zdroj: Tabulka . 7

### *Nekal ě praktiky agentur práce*

Skoro všichni dotazovan ěí, kte ěí aktivn ě využívaj ěí zprost edkování práce, hodnotili kladn ě své zkušenosti s jednáním a praktikami jejich agentury. Nikdo z respondent ě pr ěí nikdy nebyl nucen k zaplacen ěí žádných skrytých poplatk ěí ani k jiné ěinnosti, která by byla v rozporu se zákonem ěí dobrými mravy. Dokonce ěí n kte ěí osoby, zam stnan ěí dnes již v kmenov ěích pom rech, nedaj ěí na svého býval ěího zam stnavatele dopustit. Poda ěílo se mi vyzpov ěídat pouze jednoho ělov ka, kte ěíry mluvil naprosto opa n ěí. Poskytl mi tak tedy jako jedin ěí rozhovor o nekal ěích praktikách za strany agentury práce, u kte ěíré kdysi pracoval. Vedoucí inkriminovan ěí agentury pr ěí na izoval svým personálním zam stnanc ěm hromadn ěí odhlašování svých agenturn ěích zam stnanc ě z evidence sociálního a zdravotního pojišt ěí. To vše samoz ěíjm bez jak ěíhokoli v dom ěí ěí upozorn ěí n ěí t chto osob. P ěí nástupu na pracovní pozici byl ka ěížd ěí klasicky

zapsán jakožto zaměstnanec agentury do evidencí SSZ a zdravotní pojišťovny. Tím tedy agentuře vznikla povinnost za zaměstnance odvádět pojistné. Počase byl však tento, nevdomky, z evidencí odhlášen. Zálohy na pojistné mu byly strhávány z hrubé mzdy dál, a proto si nemohl ničeho všimnout. Nezaplacené zálohy tak končily v kapse vedoucího agentury, zatímco zaměstnancům rostly dluhy za neodvedené pojistné.

Tento případ bohužel není v České republice ojedinělou záležitostí. Ovšem mluvit o těchto věcech se odváží nanejvýš lidé, kteří již v současnosti přes agenturu nepracují, nebo jen ti, kterých se tato problematika netýká přímo. Aktivní zapojení agenturních zaměstnanců se buď s nestandardními praktikami opravdu nikdy nesetkali, a pokud ano, nejsou ochotni o tom mluvit otevřeně. Muž, který mi o této své zkušenosti vyprávěl, se nyní žije v naprosto jiné branži a s dotyčnou agenturou nechce mít už nic společného.

### *Shrnutí*

Ne všichni oslovení byli ochotni odpovídat. Bohužel našlo se i pár takových, kteří přes veškerou mou snahu, absolutně nepochopili, o co se jedná. Obecně ale hodnotím kladně vstřícnost a ochotu cizích i českých agenturních zaměstnanců při vyplňování dotazníků. Záleží na charakteru konkrétního jedince, nikoliv na typu jeho zaměstnání, oboru činnosti či národnosti. I když mnohdy byla komunikace s některými cizinci docela náročná, nakonec jsem potřebné informace nasbíral. I zde, jako jinde platí, že když je dobrá vůle a ochota se domluvit na obou stranách, nezáleží, jakým jazykem hovoříte a odkud pocházíte.

### **4.3.3 Terénní průzkum část C - uživatelé**

Těm hlavním pilířem agenturního zaměstnávání jsou uživatelé, tedy firmy, ke kterým agentury práce přidávají své zaměstnance. Tímto subjektem se vnuji v poslední části mého výzkumu. Na doporučení známých jsem oslovil několik firem ve svém okolí, o nichž mi bylo známo, že využívají dočasné pronajatých pracovních sil přes agentury práce. Na některé jsem zase získal kontakt od samotných agenturních zaměstnanců i od zástupců jednotlivých agentur. Samozřejmě, že ne každá firma má la

nakonec zájem spolupracovat, přestože i tento průzkum byl zcela anonymní. Z celkových patnácti rozeslaných žádostí o poskytnutí rozhovoru, mi odpovědělo pouze 7 takto oslovených, z čehož pouze 4 projevíly ochotu sdílet mi požadované informace. Zajisté, že mým cílem nebylo zjišťovat žádné soukromé údaje či interní záznamy. Zajímá mě především o jejich názory na celý institut agenturního zaměstnávání v České republice a jejich postoje vůči ostatním subjektům. Dále také o jejich stanoviska vzhledem k legislativním normám, upravujícím nejen tuto oblast.

Průzkum byl prováděn od září do listopadu 2011. Dotazník vždy vyplnil kompetentní personální pracovník. Ti z dotazovaných organizací jsem osobně navštívil, u jedné probíhala komunikace pouze prostřednictvím e-mailu. Každá z oslovených společností působí v odlišném odvětví. Zastoupeny tedy jsou podniky potravinářského, strojírenského, elektrotechnického a tiskářského průmyslu. Z důvodu zachování anonymity opět neuvádím názvy zmíněných firem. Pro účely této analýzy pojmenujeme jednotlivé zástupce uživatelských subjektů podle jejich podnikatelského zaměření.

### ***Potravinářský podnik - Strakonice***

Potravinářský podnik – Strakonice se zabývá výrobou pekařských a cukrářských výrobků. Jedná se o jednu z třinácti provozoven české filiálky nadnárodního potravinářského koncernu, který je největší pečárenskou skupinou ve střední Evropě. Ve výrobním sortimentu najdeme širokou škálu tmavého i bílého pečiva, sladké pečivo s posypem i bez a samozřejmě cukrářské zákusky. Peče se na nejmodernějších výrobních linkách dle nastavených přísných hygienických a bezpečnostních norem mezinárodního systému kritických bodů HACCP.

Strakonická pekárna byla založena v roce 1985. Od té doby několikrát změnila název, majitele i rozsah výroby. Disponuje moderním vybavením na čtyřech základních výrobních linkách, které prochází neustálou kontrolou a úpravami k zajištění co nejvyšší efektivity. Funguje na těsněm provozu s pružnou reakcí na kolísání objemu výroby. Svou produkcí zásobuje rozsáhlé území částí Jihočeského, Plzeňského a Středočeského kraje.



## Výsledky dotazníkového průzkumu:

### *Počet a struktura zaměstnanců*

Provozovna potravinářského podniku ve Strakoniciích celkem zaměstnává více než 130 lidí. Pro operativní řešení náhlého nedostatku pracovních sil z důvodu nárůstu počtu objednávek od odběratelů, i v souvislosti se sezónními výkyvy poptávky, využívá dočasné přidělených pracovníků, dosazených agenturami práce. Tyto osoby jsou najímány výhradně na pomocné dělnické pracovní pozice ve výrobě, nebo na úklid a další údržbářské práce.

V období let 2006 – 2009 využívala pekárna zhruba 35 – 40 takto pronajatých pracovníků. S příchodem hospodářské krize však došlo k poklesu objemu výroby a tudíž i ke snížení počtu nejen agenturních zaměstnanců. Tato složka personálu je, jak známo nejcitlivější na výkyvy hospodářství podniku z důvodu rychlé a snadné fluktuace. Jejich počet se tak přímo úměrně odvíjí od současné ekonomické situace daného podniku.

V době provádění průzkumu pracovalo ve firmě 11 cizích státních příslušníků, z nichž pouze 6 bylo přiděleno agenturou práce. Všichni ostatní zaměstnanci mají kmenový pracovní poměr. Zmínou šestici agenturních zaměstnanců tvořili tři Ukrajinci, dva Bulhaři a jeden Moldavan. V rámci kmenových pracovních úvazků pracuje v této firmě 5 cizích státních příslušníků. Jedná se o dva Litevce, které v rámci svobodného pohybu občanů EU nepovažuje český právní řád za cizince, a dále pak o dvě Ukrajinky a jednu Vietnamku. Tyto osoby byly v minulosti též zaměstnány přes agenturu práce, ale nyní již pracují samostatně.

### *Spolupráce s agenturami práce*

Za dobu spolupráce s pracovními agenturami vystředala již tato společnost několik partnerů, dodávajících pracovní síly především z Ukrajiny a z Bulharska. Nyní již však kooperuje v této oblasti pouze s jedinou agenturou, která zaměstnávala výše zmíněných šest osob. Tohoto dodavatele personálních služeb si aktivně vyhledala sama. Na základě předchozího sjednání obchodních podmínek došlo k zahájení dlouhodobého vztahu.

Pracovní síla, najatá přes agenturu práce, je pro podnik spíše výhodnější než zaměstnávat tyto osoby samostatně. Hlavní výhody vidí podnik ve snadné koordinaci

po tu pracovník v závislosti na potřebách a objemu výroby. Dále také v nenáročném prostředí, kdy zaplatí smlouvanou částku agentuře, v rámci jedné bankovní transakce, za všechny pracovníky a nemusí tak rozesílat výplaty každému zvlášť. Výhodou samozřejmě také je absence povinnosti odvádět za tyto pracovníky pojistné.

Na druhou stranu komplikace prý mohou nastat v komunikaci se zástupci agentury, se kterými firma vyjednává podmínky další spolupráce.

#### *Využívané služby agentur práce*

Z nabízeného portfolia personálních služeb agentur práce využívá strakonická pekárna pouze dočasný pronájem pracovních sil. Za to hradí agentuře smlouvanou částku, která je stanovena v dohodě o podmínkách zaměstnání. Skládá se z odměny zaměstnání a cenové marže za jeho dodání. Výdělky takto zaměstnané osoby by měly podle zákona korespondovat s výdělkem srovnatelného kmenového zaměstnání firmy.

Další služby, jako je například personální poradenství či zajištění školení a podobné, realizuje pouze ve spolupráci s úřadem práce nebo se speciálními odbornými pracovišti.

#### *Názor firmy na péči o práva v české legislativě*

Potravinářský podnik je ve skutečnosti spokojen s legislativní úpravou agenturního zaměstnávání v České republice. Co se týče jeho pozice, hodnotí současnou situaci dodržování práva za výrazně lepší, než tomu bylo před lety. Doporučil by však ještě větší důraz na zprůsvětlení a následné provádění kontrol jednotlivých agentur práce. Zejména v oblasti odvod zdravotního a sociálního pojištění za agenturní zaměstnání. Podle jejich názoru nemá uživatel jistotu, ani dostatek prostředků a kompetencí, aby dohlížel nad systémem odměňování těchto osob v praxi.

#### ***Strojírenský podnik - Strakonice***

Tato společnost, s více než devadesátiletou tradicí, se zabývá strojírenskou výrobou například v různých oborech. Zhruba 80 % její produkce je určeno pro automobilový průmysl. Svou velikostí se řadí na přední místa mezi strojírenskými podniky v rámci

celé republiky. Tradičně se umísťuje v prestižním žebříčku firem Czech TOP 100 a také v soutěži Exportér roku. Disponuje vlastní slévárnou a nástrojárnou, což jí umožňuje plně využít komplexních výrobních kapacit a tím významně přispívat k dosažení konkurenční výhody. Výrobní sortiment, zaměřený na spolupráci s podniky automobilového průmyslu, obsahuje zejména komponenty hnacích agregátů. Konkrétně pak skříň diferenciálů, synchronní kroužky pro převodovky, víka hlav válců, olejová čerpadla, turbodmyčadla a další. Pro splnění vysokých nároků na kvalitu a přesnost výrobků zavedla společnost moderní technologické postupy a zahájila úspornou kooperaci s dalšími firmami v oboru. Dosáhla certifikace zabezpečení kvality podle norem ISO 9002 a VDA 6.1.

#### Výsledky dotazníkového průzkumu:

##### *Počet a struktura zaměstnanců*

Tato strojírenská firma v současné době zaměstnává zhruba 1 400 lidí. Personální základnu tvoří v drtivé převaze českí kmenoví zaměstnanci. Pracovních sil, najatých přes agentury práce, využívá na volné pozice podle aktuálních potřeb, s přihlédnutím na dosažený stupeň kvalifikace konkrétního člověka. Počet takto přijatých pracovníků se během roku pohybuje od 25 do 100 osob. Jde téměř výhradně o rezidenty Evropské unie, hlavně pak o občany Slovenska a Bulharska. Příslušníky tzv. třetích zemí, zejména Ukrajince nebo Vietnamce, zaměstnává též, tyto však pouze v kmenových úvazcích. Jedná se o skupinu cca 10 odborníků ve svých oborech, které si firma záměrně vybírá na základě osobních pohovorů, konkurzních řízení a podobně.

##### *Spolupráce s agenturami práce*

Z dlouhodobějšího hlediska spolupracuje s více agenturami. Na které ji oslovily ve formě reklamy, inzerce i písemnou prezentací, jiné si firma aktivně vyhledala sama. Co se týče vlastního pohledu na výhodnost agenturního zaměstnávání v praxi, nevidí tato společnost žádné markantní rozdíly mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci. Na všechny, bez rozdílu, uplatňuje svou personální politiku a motivační programy. Za agenturní zaměstnance sice nemusí odvádět pojistné ani daně, tato úspora je však zase kompenzována cenovou marží, útočnou agenturami práce a dalšími náklady.

### *Využívané služby agentur práce*

Firma využívá jak samotného pronájmu doasných pracovních sil přes agentury práce, tak i některých dalších personálních služeb. Mezi těmito můžeme jmenovat například zprostředkovatelskou službu Try&Hire, což je tzv. zamstnání na zkoušku. Toho hojně využívá v tšinou na vysoce kvalifikované pracovní pozice. Pracovní i personální agentura vyhledá vhodného kandidáta na konkrétní místo a dodá jej společnosti. Po dobu speciální zkušební doby, jejíž délku určuje uživatel, je tento pracovník veden jako zamstnanec agentury. Firma se pak rozhodne, zda jej má zájem zamstnat do kmenového pomru, nebo ho vrátí agentu zpět.

Další službu personálního charakteru, kterou tato organizace využívá, je možnost zajištění rekvalifikace nových příchozích uchazečů. Pro práci v tomto podniku musí být každý zamstnanec co nejlépe seznámen se svými pracovními povinnostmi. Pokud se nejedná opravdu jen o ryze nekvalifikované pozice, jako je například úklid i manipulační práce, musí mít skoro vždy alespoň základní znalosti o strojírenské výrobě. Proto si firma raději vybírá osoby vyučené v technických oborech. Pro ty ostatní jsou právě určeny rekvalifikační a školící akce, pořádané ve spolupráci buď s úřadem práce, nebo s některou z kooperujících pracovních i personálních agentur.

### *Názor firmy na překážky v české legislativě*

Podle názoru vedoucí personálního oddělení tohoto strojírenského podniku, je současná legislativní úprava agenturního zamstnávání zbytečně složitá. Dochází přitom k nespravedlivému rozlišování mezi jednotlivými národnostmi agenturních zamstnanců. Komplikovaný je i proces udělování povolení cizincům z těchto zemí, kteří i přesto významnou měrou přispívají k posílení stability českého trhu práce a k upevnění konkurenční výhody našich podniků na zahraničních trzích.

### ***Elektrotechnický podnik - Písek***

Tento podnik, který se zúčastnil mého průzkumu, se nachází v Písku a působí v elektrotechnickém průmyslu. Divize zahraničního mateřského koncernu, s více než stoletou tradicí, poskytuje v české republice expertní řešení pro rozvody elektrické

energie, pro myšlenkovou automatizaci, automatizaci a zabezpečení budov i domácností, energetický monitoring a úspory energie, napájení a chlazení kritických aplikací. Ve svém výrobním závodě v Písku se speciálně zaměřuje na sériovou výrobu elektromechanických přístrojů, určených pro evropský i světový trh. Součástí bohaté palety výrobního sortimentu jsou aktivní prvky jako je motor, stykač, relé, motorové spouště, spínač, tlakové ovladače a jiné.

#### Výsledky dotazníkového průzkumu:

##### *Počet a struktura zaměstnanců*

Společnost patří se svými 600 zaměstnanci k nejvýznamnějším zaměstnavatelům v jihoevropské regionu a v okolí. V závislosti na sezónních výkyvech objemu produkce najímá externí zdroje pracovních sil prostřednictvím pracovních agentur. Všechny jen na dočasná a pomocná výrobní místa. Počet takto umístěných pracovníků neustále kolísá. Během roku se pohybuje od 0 do 30 osob. Na konci roku 2011 jasně dominovali v jejich národnostní struktuře občané Ukrajiny, dále též Poláci a Slováci. Sama firma zaměstnává v kmenových pracovních poměrech ještě další cizince, jejichž počet však není nijak vysoký. V době provádění průzkumu jich bylo celkem 5, a sice tři Ukrajinci, jeden Vietnamec a jeden Mongol. Tito zaměstnanci působí na vyšších kvalifikovanějších pracovních pozicích. Jeden z nich je dokonce šéfem provozu jedné z výrobních linek.

##### *Spolupráce s agenturami práce*

Vzhledem ke své velikosti a počtu zaměstnanců se firma poměrně snadno stala terčem zájmu agentur práce, které ji samy začaly oslovovat a nabízet své služby. Mohla si tedy vybírat z široké škály nabídek. Nyní spolupracuje hned s několika agenturami najednou. Výhody jí tyto kontrakty přináší zejména ve znané flexibilitě a pohotovosti možností při zpevnění personální základny podniku aktuální situací na trhu. Agentury práce jsou schopny tak každé dny na den obstarat potřebný počet pracovníků, což je nanejvýš vhodné v obdobích neekvilibriálních změn poptávky.

Naopak nevýhodou mohou být někdy komplikace, které způsobují některé agenturní zaměstnanci. Například problémy s kázní na pracovišti, s motivací k lepšímu

výkon m atd. P es d kladné výb rové ízení každého pracovníka, najímaného prost ednictvím agentur práce, bývá po ád astým problémem i samotná komunikace s osobami neznajícími eský nebo jakýkoliv sv tový jazyk. Podle vyjád ení personální editelky píseckého závodu, je pro jejich firmu z dlouhodob jšího hlediska mnohem p ínosn jší zam stnávat stále kmenové zam stnance, než ty agenturní. Ovšem z d vod výše zmín ných výhod, které jejich využívání p ínáší, se nadále snaží rozvíjet a prohlubovat spolupráci s pracovními i personálními agenturami.

#### *Využívané služby agentur práce*

Jak jsem již nazna il, d vody pro využívání do asného pronájmu pracovní síly od agentur práce, uvádí tento podnik ryze pragmatické, tedy za ú elem zajišt ní pružné návaznosti vytížení personálu na vývoj poptávky po jeho produkci. Toto však neplatí o dalších službách, které asto, a ve vysoké mí e, užívá. Zejména v oblasti rekvalifikace, školení a testování. Od nejv tší personální agentury v regionu si nechává otestovat schopnosti, znalosti a dovednosti nových i stávajících zam stnanc pomocí r zných assessment center, školicích st edisek a dalších za ízení. Dále též využívají služby Try&Hire, On Site Assistance a mnohých dalších.

#### *Názor firmy na p ekážky v eské legislativ*

Paní personální editelka tohoto elektrotechnického podniku, s níž jsem konzultoval danou problematiku, vyjád ila hluboké rozho ení nad tehdy ješt p ípravovanou novelou zákonné úpravy obou st žejních právních p edpis zákoníku práce a zákona o zam stnanosti. Podle jejího názoru je stále nekompletní. Na jedné stran vybízí firmy zam stnávat pracovníky spíše do kmenových úvazk , než p es agentury práce, na druhé stran však neupravuje kritéria ud lování povolení k zam stnání cizinc m. „S p íhlédnutím k situaci na trhu práce“ je prý nic ne íkající frází, která v praxi vede k nerovnému postavení firem, zam stávajících cizince.

Druhý zna ný problém vidí v nesmyslném zákazu zam stnávat p es agentury práce cizince z t etích zemí, který od 1. 1. 2012 opravdu platí. Tímto na ízením prý dojde k bankrotu mnoha pracovních agentur a spousta firem p ijde o zna nou ást personálu, jelikož tyto osoby nebudou moci z organiza ních i z finan ních d vod

zamstnat do kmenu. Situace na trhu je nejistá, a proto nelze jen tak jednoduše nabírat nové stálé zaměstnance. Agentury práce v této oblasti plní funkci vyrovnávání výkyvů, což jim nová podoba legislativní úpravy velice ztěžuje.

### ***Podnik působící v tiskářské praxi - kyn***

Tato firma vyvíjí, vyrábí a prodává kompatibilní spotřební materiál pro tiskárny počítačové. Do jejího výrobního sortimentu lze zařadit inkoustové cartridge, tonery, barvicí pásy, termotransferové pásy a další tiskářské zboží. Rozvíjející se mezinárodní podnik stále zakládá nové dceřiné společnosti v zahraničí. Kromě domácího Německa má již zastoupení v dalších sedmi zemích, a to ve Velké Británii, v České republice, v Rumunsku, v Polsku, v Maarsku, v Itálii a v Jižní Africe. Základem úspěchu této firmy je výroba, založená na nejmodernějších technologiích a propracovaná politika značky. Dobrá kvalita výrobků a rychlost výzkumného a vývojového oddělení zajišťuje spokojenost obchodních partnerů i konečných zákazníků.

Česká provozovna, sídlící ve Kyni nedaleko Vimperka, byla založena v roce 1993. Její produktové portfolio doznalo v průběhu poslední doby podstatných změn. Postupně přechází od vodní výroby barvicích pásek k novým technologiím laserových a inkoustových tiskáren. Převážnou část obrátu dnes zajišťuje prodej inkoustových cartridge a laserových kazet.

### Výsledky dotazníkového průzkumu:

#### *Počet a struktura zaměstnanců*

V současné době má tento podnik výrobce kompatibilního spotřebního materiálu do tiskáren v České republice 150 zaměstnanců. Stejně jako ostatní firmy z mého výzkumu i tato dává pracovní příležitosti jak do kmenových úvazků, tak také přes agentury práce. Podobná je i její filozofie v zaměstnávání. Kvalifikované odborníky, toho času pouze německé a rakouské národnosti, zaměstnává na stálo v kmenových pracovních poměrech. Zde se jedná o pracovníky středního a vyššího managementu, kteří mají plnou zodpovědnost za celkový chod firemního závodu.

Na pomocné, manuální a méně kvalifikační náročné pracovní pozice dosazují agenturní zaměstnanci, a to hlavně do oddělení ruční manipulace s polotovary a také na kompletaci zásilek pro konečné spotřebitele. Z hlediska národnostní struktury mají nejvyšší podíl dočasně zaměstnaní Slováci. V minulém roce se mezi tyto přidala i skupina cizinců zejména z Vietnamu a Mongolska. Obvykle se celkový počet všech pracovníků najatých přes agentury práce pohybuje okolo deseti osob.

#### *Spolupráce s agenturami práce*

Stejně jako výše analyzované podniky i tento spolupracuje s více agenturami práce najednou. Samotná firma si na nedostatek pracovníků nemůže stěžovat. Působí v regionu, kde se moc velkých zaměstnavatelů nevyskytuje a většina obyvatelstva musí dojíždět za prací do vzdálených měst. Ve využívání pronajaté pracovní síly sledává výhody taktéž ve značně vyšší flexibilitě při sobování se aktuální situací na trhu. Obec však tuto alternativu personální politiky nijak neupřednostňuje před klasickými pracovními poměry. Všechny agentury práce, s nimiž spolupracuje, ji oslovily samy.

#### *Využívané služby agentur práce*

Jedinou službou, kterou tato firma využívá, je dočasný pronájem pracovních sil. Veškeré další personální a jiné potřeby řeší za účasti mateřské společnosti v Nemecku. Tato disponuje vlastními školicími a rekvalifikačními centry. V otázkách testování nových i těch stávajících zaměstnanců si buď vypomáhá vlastními prostředky, anebo využívá služeb externích poradců.

#### *Názor firmy na pékážky v české legislativě*

Jako největší pékážku v české legislativě uvedl její personální vedoucí současnou nepřehlednost při dodržování práva. Firmě nejvíce vadí nemožnost jakékoliv kontroly interní účetní agendy agentury práce, která jí dodává pracovníky. Z tohoto titulu pak není schopna zaručit, zda agenturní zaměstnanec opravdu dostal náležitou odměnu za svou práci. V případě stížnosti by totiž uživatel nesl s agenturou společnou odpovědnost za porušování práv zaměstnance. Agentury práce by měly s uživateli více spolupracovat

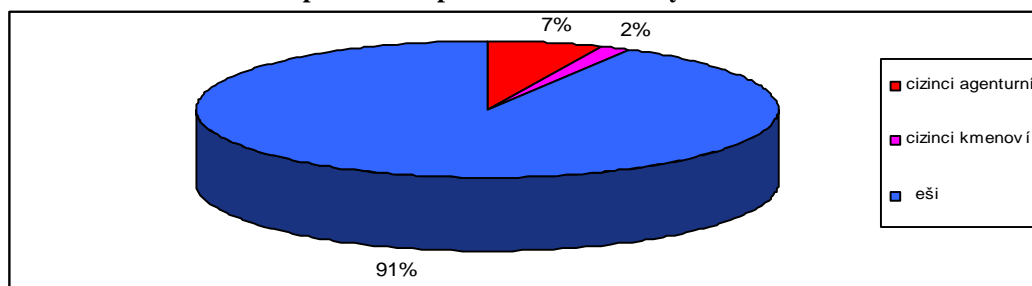


a vzájemně si dokládat dodržování zákona, zejména v oblasti plnění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

### Shrnutí výsledků

Všichni zkoumaní uživatelé zaměstnávali v době provádění mého výzkumu cizí státní příslušníky jak v kmenových pracovních poměrech, tak prostřednictvím dočasného pronájmu pracovních sil přes agentury práce. Poměr těchto druhů pracovních úvazků se napří jednotlivými podniky příliš neliší. Se změnou hodnoty podílu těchto osob ve všech zkoumaných firmách a porovnáme je s celkovými podíly zaměstnanců, vyjde nám zhruba poměr, který vyjadřuje následující graf.

**Obr. 25 Poměr druhů pracovních poměrů ve zkoumaných firmách**



Zdroj: Vlastní průzkum a výpočty

Národnostní struktura agenturních zaměstnanců všech uvedených podniků byla celkem rozmanitá. Nejvíce zastoupenou skupinu tvořili občané Slovenské republiky, dále Ukrajinci a Bulhaři. Ostatní národnosti se objevují již v nižších počtech. Pro lepší představu jsem vytvořil, na základě výsledků z dotazníku, následující tabulku.

**Tab. 8 Národnostní struktury zkoumaných firem**

	Potravinářský	Strojírenský	Elektrotechnický	Tiskařský
Ukrajinci	•		•	
Bulhaři	•	•		
Moldavané	•			
Slováci		•	•	•
Vietnamci				•
Mongolové				•
Poláci			•	

Zdroj: Vlastní výzkum

Za další společnou charakteristiku všech zkoumaných podniků můžeme označit skutečnost, že spolupracují s více než jedním pracovním a pracovní-personálními agenturami. Před zahájením kontraktu na poli personálních služeb je ve většině případů oslovena agentura jako první. Pouze jedna firma si informace o nabídkách vyhledávala sama.

Pokud bychom tyto podniky zhodnotili celkově z hlediska pronájmu pracovníků přes agentury práce, jsou všichni veskrze spokojeni. Dva z nich uvedly, že nevidí příliš markantní rozdíly mezi personálním obsazením složeným z agenturních a kmenových zaměstnanců. U ostatních dvou převládají dokonce pozitivní stránky spolupráce s agenturou nad vlastním personálním nábořem. To ovšem stále příliš nekorresponduje s celkovým poměrem druhů pracovních úvazků ve firmách, uvedeným výše.

Mezi personálními službami, využívanými těmito uživateli, samozřejmě jasně vedou pronájem pracovníků, na dalším místě můžeme uvést službu Try&Hire, nebo různé rekvalifikační kurzy. Za zmínku též stojí poradenství, zajišťování školení a testování pomocí nejmodernějších metod. Pro lepší představu jsem opět vytvořil tabulku využívaných služeb na základě údajů z dotazníků.

**Tab. 9 Využívané personální služby zkoumaných firem**

	Potravinářský	Strojírenský	Elektrotechnický	Tiskařský
Pronájem pracovníků	•	•	•	•
Try&Hire		•	•	
Rekvalifikace		•	•	
Testování			•	
Poradenství				•
Školení			•	

Zdroj: Vlastní výzkum

## 5. ZÁVĚR

Závěrem bych rád zhodnotil některé hypotézy, které se často ve spojitosti s tématem agenturního zaměstnávání v České republice zmínují. Po dobu zkoumání této oblasti jsem došel k závěru, že se jedná o dynamicky se rozvíjející a neustále se měnící obor činnosti. Samotná právní úprava institutu agenturního zaměstnávání se během zpracovávání této práce dvakrát dost podstatně změnila. Legislativní podmínky pro rozvoj a žádoucí nasmlouvání veškerých aktivit agenturního zaměstnávání se mění v závislosti na potřebách trhu práce. Nelze jednoznačně odpovědět, zda jsou dobré či špatné. Všeobecně se projevuje snaha prosazovat taková opatření, která by vedla k omezování, či nejlépe úplné eliminaci, prostoru k provádění společensky nepřijatelných praktik. Mám tím na mysli tendence k potírání nelegální práce, obchodování s lidmi, pojistné podvody a podobné. Vzhledem k politice liberálního trhu práce by mělo být v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat nejen svou legislativou, ale i povolovací a kontrolní činností státních orgánů. Postupně dochází k jistému vyrovnávání působnosti a kompetencí poskytovaných soukromých agentur práce s lokálními pracovišti úřadu práce.

Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou uplatnění fyzických osob na trhu práce, nebo jde o legální závislou činnost, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, zejména pro zajištění potřebného počtu lidí na místech, u nichž s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni je potřebné pružně měnit počet zaměstnanců. Využíváno proto bývá hojně především pro dočasnou práci. Může být považováno za tzv. „prekérní zaměstnání“, tedy takové s menší mírou stability a vyšší mírou flexibility, oproti standardnímu pracovnímu poměru. Na druhou stranu je však výhodné i pro zaměstnance, zejména pro jejich potřebu rychle nalézt jakoukoliv práci, nebo práci sezónní, což se týká například studentů. Slouží jako dočasné řešení jejich pracovního uplatnění v době hledání stabilního pracovního vztahu. Jinak řečeno, často bývá též používáno pro získání trvalé práce u uživatele.

Co se týče cizinců, byla tato možnost do nedávna hojně využívanou formou jejich pracovního uplatnění na českém trhu práce. I když postupem času se po tyto cizí a

eských občanů, zaměstnáváných přes agentury práce, zhruba vyrovnaly. Vzhledem k výskytu případů nekalých praktik a nedostojného zacházení s těmito osobami ze stran některých pochybných organizací, vydávajících se za pracovní agentury, a samozřejmě také z důvodu ochrany domácího pracovního trhu v době hospodářských recesí, došlo k prosazení zákazu agenturního zaměstnávání občanů nelegálních států EU/EHP. Jestliže toto opatření skutečně splní svůj účel omezení vlivu zmíněných organizací a dosáhne se jím i rozšíření prostoru pro pracovní uplatnění domácího obyvatelstva, tak to bude samozřejmě jenom dočasné. Dle mého názoru toto však až tak pozitivní dopad mít nebude. Takto do společnosti přicházejí cizinci na práci u uživatele byli v drtivé většině umístěni na pozice, o které není v řadách ostatních složek lidských zdrojů příliš velký zájem. Pokud byli přiděleni na kvalifikovanější a dokonce odborné pozice, mají reálnou šanci, že si je uživatelské firmy zaměstnají do kmenových pracovních poměrů. Obecně však tímto vznikly některým podnikům, zejména ve výrobní sféře, velké nepříjemnosti. Ztratily tak část mimořádně flexibilního zdroje personálu, který nyní musí nahrazovat.

Osobně si myslím, že i přes mnohé problémy, s nimiž se celé odvětví agenturního zaměstnávání v České republice potýká, má již za dobu své existence vypracovanou pevnou pozici na našem trhu práce. Měžeme je tedy považovat za relevantní alternativu personální politiky a rovnocenný druh podnikání.

## **6. SUMMARY**

This dissertation deals with the agency employment in the Czech Republic. In the theoretical part are explained the basic terms used throughout this branch and the main principles on which it works. There is also a description of elementary entities operating in this area and relations among them. This is the so-called triangle of pillars in agency employment, in that case about employment agencies themselves, their clients – companies using the services of agencies and employees, as the bearer of the workforce. I am going to introduce also some other state and non-governmental organizations featured in the agency employment not only in the Czech Republic. The next chapter describes and analyzes the agency employment in the Czech legal order, particularly in terms of two fundamental legal standards. These include especially the Act of Employment and the Labour Code. I will summarize here the recent enforced changes resulting from the latest amendments to the Employment Act and the Labour Code, which also simultaneously came into force on 1<sup>st</sup> January 2012. The next chapter explains the legal status of the foreigner who is looking for some work positions in the Czech Republic. Further, follow up on this; I describe agency employment with a cross-border element in context of the interpretation of current legislative changes.

In the practical part at first I mention statistical analysis of basic indicators of agency employment in the world and in our country. Furthermore I evaluate practical side of things. I present here the advantages disadvantages of this discipline in the contrast of applications on the labour market and I mention the principal problems that the Institute for Agency Employment contends with. Among the most important problems I consider risks associated with illegal working, unfair practices of some organizations and others. In terms of practical application of the law there is the mention of property rights in the employment of foreigners and the compliance with obligations in insurance the agencies against bankruptcy.

I have conducted my own investigation to map the current situation in the Czech agency employment. My research was focused on three basic entities I had mentioned the agencies, the staff and the users. Part “A” describes three absolutely disparate

agencies of employment operating in the Czech Republic. Part “B” is aimed at people who either currently let to hire through employment agencies, or who had experience with this form of job in the past. Part “C” deals with opinions and attitudes of user companies, which are using “temporary staffing”. My research is properly evaluated and commented.

## 7. P EHLED POUŽITÉ LITERATURY

### **Knížní zdroje a odborné publikace:**

ŠTEFKO, M. *Vysílání zam stnanc do zahrani í*. Praha: C. H. Beck, 2009. 250 s. ISBN 978-80-7400-110-9.

TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zam stnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer R, a. s., 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

ÚZ . 806: *Trestní zákon k 31. 12. 2009*. Ostrava: Sagit, 2010. 112 s. ISBN 978-80-7208-823-2.

ÚZ . 843: *P estupky a další správní delikty*. Ostrava: Sagit, 2011. 400 s. ISBN 978-80-7208-863-8.

ÚZ . 866: *Zákoník práce 2012*. Ostrava: Sagit, 2011. 128 s. ISBN 978-80-7208-886-7.

ÚZ . 867: *Obchodní zákoník*. Ostrava: Sagit, 2012. 352 s. ISBN 978-80-7208-888-1.

ÚZ . 872: *Pracovn právní p edpisy, Zam stnanost, Odbory, Inspekce práce*. Ostrava: Sagit, 2012. 272 s. ISBN 978-80-7208-892-8.

ÚZ . 879: *Sociální zabezpe ení 2012*. Ostrava: Sagit, 2012. 240 s. ISBN 978-80-7208-900-0.

ÚZ . 881: *Ob anský zákoník a související p edpisy*. Ostrava: Sagit, 2012. 240 s. ISBN 978-80-7208-902-4.

ÚZ . 903: *Bezpe nost a ochrana zdraví p i práci*. Ostrava: Sagit, 2012. 400 s. ISBN 978-80-7208-926-0.

### **Odborné monografie a články p ístupné online**

ALFÖLDI ŠPERKEROVÁ, M., PANCZAKOVÁ, Z. *Personálky v licen ní džungli*. [online]. Ekonom.ihned.cz: vyd. 21. 10. 2010. Dostupné z URL: <<http://m.ihned.cz/ekonom/c1-47371770-personalky-v-licencni-dzungli>>.

MORÁVEK, D. *Co všechno je nutné splnit p i zam stnávání cizinc ?* [online]. Podnikatel.cz: vyd. 31. 3. 2008. [cit. 2012-01-17]. Dostupné z URL: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavani-cizincu/>>.

PO ÍZKOVÁ, H. *Analýza zahrani ní zam stnanosti v eské republice; postavení cizinc na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. [online]. Praha: VÚSPV, v. v. i., 2008. Dostupné z URL: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_251.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf)>.

RANDLOVÁ, N. JUDr., CHLADA, O. Mgr. *Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociální reformy 2011*. [online]. Epravo.cz: . 72727. vyd. 5. 4. 2011. [cit. 2012-02-16]. Dostupné z URL: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-soucast-socialni-reformy-2011-72727.html>>.

ŠUBRT, B. JUDr. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. Praha: VÚSPV, v. v. i., 2008. Dostupné z URL: <[portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc)>.

### **Internetové zdroje:**

Integrovaný portál MPSV: *Vymezení základních pojmů*. [online]. 2012. Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_vymezeni\\_pojmu](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu)>.

Integrovaný portál MPSV: *Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni)>.

Integrovaný portál MPSV: *Vstup cizinců na trh práce v ČR*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_moznosti](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_moznosti)>.

Integrovaný portál MPSV: *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_ziskavani](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani)>.

Integrovaný portál MPSV: *Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_zamest\\_ciz](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz)>.

Integrovaný portál MPSV: *Prodloužení povolení k zaměstnání cizince*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_prodl\\_pp](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prodl_pp)>.

Integrovaný portál MPSV: *Platnost povolení k zaměstnání cizince*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_platnost\\_pp](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_platnost_pp)>.

Integrovaný portál MPSV: *Výklady a stanoviska k právním předpisům o zaměstnanosti*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady)>.

Otevřená encyklopedie Wikipedia.org: *Pracovní poměr*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD\\_pom%C4%9Br](http://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD_pom%C4%9Br)>.

Otevřená encyklopedie Wikipedia.org: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Ministerstvo\\_pr%C3%A1ce\\_a\\_soci%C3%A1ln%C3%ADch\\_v%C4%9Bc%C3%AD](http://cs.wikipedia.org/wiki/Ministerstvo_pr%C3%A1ce_a_soci%C3%A1ln%C3%ADch_v%C4%9Bc%C3%AD)>.



Otevřená encyklopedie Wikipedia.org: *Personální agentura*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Person%C3%A1ln%C3%AD\\_agentura#P.C5.99.C3.ADm.C3.A9\\_vyhled.C3.A1v.C3.A1n.C3.AD\\_28Executive\\_search.29](http://cs.wikipedia.org/wiki/Person%C3%A1ln%C3%AD_agentura#P.C5.99.C3.ADm.C3.A9_vyhled.C3.A1v.C3.A1n.C3.AD_28Executive_search.29)>

Portál Asociace poskytovatel personálních služeb: *Profil APPS*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.apps.cz/profil-apps.html>>.

Portál Asociace pracovních agentur: *P edstavení*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.apa.cz/index.htm>>.

Portál Asociace pracovních agentur: *Tiskové zprávy*. [online]. 2012. Dostupné z URL: <[http://www.apa.cz/tiskove\\_zpravy.htm](http://www.apa.cz/tiskove_zpravy.htm)>.

Portál Asociace pracovních agentur: *Média o nás*. [online]. 2012. Dostupné z URL: <[http://www.apa.cz/media\\_o\\_nas.htm](http://www.apa.cz/media_o_nas.htm)>.

Portál Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce CIETT: *Mission&Objectives* (volný překlad). [online]. 2011 Dostupné z URL: <<http://www.ciett.org/index.php?id=35>>.

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí: *Co přináší novela zákona o zaměstnanosti*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/10939>>.

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí: *Poznámky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce*. [online]. 2018 Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/5471>>.

Portál Ministerstva vnitra: *Kdo je občan této země?* [online]. 2011 Dostupné z URL: <<http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>>.

Portál Státního úřadu inspekce práce: *Základní údaje*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <<http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>>.

Portál Státního úřadu inspekce práce: *Státní úřad inspekce práce brání práva zahraničních zaměstnanců*. [online]. 2008 Dostupné z URL: <<http://www.suip.cz/tiskove-zpravy/ostatni/statni-urad-inspekce-prace-brani-prava-zahranicnich-zamestnancu/?q=agentury%C3%A1ce>>.

Server i-poradce.cz: *Agenturní zaměstnávání – právní úprava*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=72026>>

Server Finance.cz: *Novelou zákoníku práce krok za krokem: Dočasně přidělení zaměstnance*. [online]. 2011 Dostupné z URL: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/334726-novelou-zakoniku-prace-krok-za-krokem-docasne-prideleni-zamestnance/>>

Server Podnikatel.cz: *Zákon o zaměstnanosti*. [online]. 2012. Dostupné z URL: <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/cele-zneni/>>

Server Podnikatel.cz: *Zákoník práce*. [online]. 2012. Dostupné z URL: <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/cele-zneni/>>

Server Životopisonline.cz: *Personální a pracovní agentury*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://www.zivotopisonline.cz/personalni-agentury.html>>.

Slovník pojmů Business.center.cz: *Výklad pojmu zaměstnanec*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p154-zamestnanec.aspx>>.

Slovník pojmů Business.center.cz: *Výklad pojmu dohoda o provedení práce*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p895-dohoda-o-provedeni-prace.aspx>>.

Slovník pojmů Business.center.cz: *Výklad pojmu dohoda o pracovní činnosti*. [online]. 2011. Dostupné z URL: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p896-dohoda-o-pracovni-cinnosti.aspx>>.

Videoarchiv T: *P ísp vek v po adu Události v regionech* (vysílaný 2. 4. 2012). [online]. 2012. Dostupné z URL: <<http://www.ceskatelevize.cz/porady/10122978233-udalosti-v-regionech-ostrava/412231100030402-udalosti-v-regionech/video/197328>>.

#### **Právní normy citované v práci:**

- Zákon o zaměstnanosti . 435/2004 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Zákoník práce . 262/2006 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Zákon o správních poplatcích . 634/2004 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Občanský zákoník . 40/1964 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Obchodní zákoník 513/1991 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Zákon o pobytu cizinců na území ČR a o změnách, kterých zákon . 326/1999 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Trestní zákoník . 40/2009 Sb. ve znění pozdějších novel;
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání;
- Úmluva Mezinárodní organizace práce . 181 o soukromých agenturách práce;

## SEZNAM ZKRATEK POUŽITÝCH V PRÁCI

AP .....	agentura práce	MV .....	Ministerstvo vnitra R
APA .....	Asociace pracovních agentur	OB Z.....	Obanský zákoník
APPS.....	Asociace poskytovatel personálních služeb	OBCHZ...	Obchodní zákoník
AZ.....	agenturní zaměstnávání	OIP .....	Oblastní inspektorát práce
BOZP .....	bezpečnost a ochrana zdraví při práci	OR .....	Obchodní rejstřík
CIETT .....	Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce	OZP .....	osoba zdravotně postižená
DDPZ.....	Dohoda o došném přidělení zaměstnance	P R.....	Policie České republiky
DP .....	Dohoda o pracovní neschopnosti	PA.....	personální agentura
DPP .....	Dohoda o provedení práce	PO.....	právní osoba
EU .....	Evropská unie	PP .....	pracovní poměr
EHP .....	Evropský hospodářský prostor	PS .....	pracovní smlouva
FO .....	fyzická osoba	SUIP .....	Státní úřad inspekce práce
G ÚP.....	Generální úřad práce R	SSZ.....	Správa sociálního zabezpečení
HPP .....	hlavní pracovní poměr	TZ.....	Trestní zákoník
ILO.....	International Labour Organization (viz MOP)	ÚP.....	úřad práce
MOP.....	Mezinárodní organizace práce	VPP .....	vedlejší pracovní poměr
MPSV.....	Ministerstvo práce a sociálních věcí R	VÚSPV....	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
		ZP .....	Zákoník práce
		ZPC .....	zákon o pobytu cizinců
		ZSP.....	zákon o správních poplatcích
		ZZ.....	zákon o zaměstnanosti

# SEZNAM TABULEK A OBRÁZK

## Tabulky:

TAB. . 1 SROVNÁNÍ PR M RNÉHO PO TU ODPRACOVANÝCH HODIN AGENTURNÍCH A KMENOVÝCH ZAM STNANC VE VYBRANÝCH ZEMÍCH V ROCE 2009 .....	68
TAB. . 2 NÁRODNOSTNÍ STRUKTURA RESPONDENT VÝZKUMU.....	103
TAB. . 3 VYUŽÍVÁTE/VYUŽÍVALI JSTE SLUŽEB AGENTUR PRÁCE? .....	105
TAB. . 4 JAK JSTE SE DOZV D LI O MOŽNOSTECH VYUŽITÍ SLUŽEB AGENTUR PRÁCE? .....	106
TAB. . 5 OBORY INNOSTI.....	107
TAB. . 6 NADSTANDARDNÍ SLUŽBY POSKYTOVANÉ ZAM STNANC M.....	108
TAB. . 7 MYSLÍTE SI, ŽE JE/BYLO PRO VÁS VÝHODN ĚŠÍ PRACOVAT P ES AGENTURU PRÁCE NEŽ SAMOSTATN V KMENOVÉM ZAM STNANECKÉM POM RU S KONKRÉTNÍ FIRMOU?.....	110
TAB. . 8 NÁRODNOSTNÍ STRUKTURY ZKOUMANÝCH FIREM .....	121
TAB. . 9 VYUŽÍVANÉ PERSONÁLNÍ SLUŽBY ZKOUMANÝCH FIREM.....	122

## Obrázky:

OBR. . 1 GRAFICKÉ ZNÁZORN ĚNÍ PRÁVNÍCH VZTAH AGENTURNÍHO ZAM STNÁVÁNÍ.....	19
OBR. . 2 POSTUP P IZAM STNÁVÁNÍ OB AN T ETÍCH ZEMÍ V POSTAVENÍ ZAM STNANC .....	51
OBR. . 3 PO ET SOUKROMÝCH MATE SKÝCH AGENTUR PRÁCE PODLE ZEMÍ ZA ROK 2009 .....	62
OBR. . 4 PO ET POBO EK AGENTUR PRÁCE V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH V ROCE 2009.....	63
OBR. . 5 TOP 10 SV TOVÝCH SOUKROMÝCH AGENTUR PRÁCE ZA ROK 2009 PODLE CELKOVÝCH RO NÍCH TRŽEB (V MLD. \$).....	64
OBR. . 6 VÝVOJ VÝŠE CELKOVÝCH RO NÍCH TRŽEB SOUKROMÝCH AGENTUR PRÁCE VE SV T .....	65
OBR. . 7 PR M RNÝ PO ET AGENTURNÍCH ZAM STNANC V ROCE 2009 V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH.....	66
OBR. . 8 MEZIRO NÍ SROVNÁNÍ VÝVOJE PO TU AGENTURNÍCH ZAM STNANC V EVROP 2008 - 2009.....	67
OBR. . 9 PODÍL AGENTURNÍHO ZAM STNÁVÁNÍ NA CELKOVÉ ZAM STNANOSTI DLE ZEMÍ V ROCE 2009 ...	67
OBR. . 10 V KOVÁ STRUKTURA AGENTURNÍCH ZAM STNANC V R V ROCE 2009.....	69

OBR. . 11 KVALIFIKA NÍ STRUKTURA AGENTURNÍCH ZAM STNANC V R V ROCE 2009.....	69
OBR. . 12 STRUKTURA AGENTURNÍCH ZAM STNANC V R V ROCE 2009 DLE POHLAVÍ.....	69
OBR. . 13 OBORY INNOSTÍ ZA AZENÝCH AGENTURNÍCH ZAM STNANC V R V ROCE 2009 .....	70
OBR. . 14 PR M RNÁ DÉLKA PRACOVNÍCH ÚVAZK AGENTURNÍCH ZAM STNANC V R V R. 2009.....	70
OBR. . 15 MOTIVA NÍ FAKTORY OVLIV UJÍCÍ VSTUP DO AGENTURY PRÁCE V R V ROCE 2009 .....	70
OBR. . 16 Po ET FIREM VYUŽÍVAJÍCÍCH SLUŽEB AGENTUR PRÁCE V EVROPSKÝCH STÁTECH .....	71
OBR. . 17 CELKOVÁ NÁRODNOSTNÍ STRUKTURA RESPONDENT VÝZKUMU.....	103
OBR. . 18 PODÍL OB AN Z EU/EHP A Z TZV. T ETÍCH ZEMÍ.....	104
OBR. . 19 PODÍL ESKÝCH A CIZÍCH STÁTNÍCH P ÍSLUŠNÍK .....	104
OBR. . 20 VYUŽÍVÁTE/VYUŽÍVALI JSTE SLUŽEB AGENTUR PRÁCE?.....	105
OBR. . 21 JAK JSTE SE DOZV D LI O MOŽNOSTECH VYUŽITÍ SLUŽEB AGENTUR PRÁCE?.....	106
OBR. . 22 OBORY INNOSTI .....	107
OBR. . 23 NADSTANDARDNÍ SLUŽBY POSKYTOVANÉ ZAM STNANC M.....	109
OBR. . 24 MÝSLÍTE SI, ŽE JE/BYLO PRO VÁS VÝHODN ĚŠÍ PRACOVAT P ES AGENTURU PRÁCE NEŽ SAMOSTATN V KMENOVÉM ZAM STNANECKÉM POM RU S KONKRÉTNÍ FIRMOU .....	110
OBR. . 25 POM R DRUH PRACOVNÍCH POM R VE ZKOUMANÝCH FIRMÁCH.....	121

# SEZNAM P ÍLOH

- Dotazníky k terénnímu výzkumu;
- Úmluva MOP . 181 o soukromých agenturách práce;
- Vzorový tiskopis - Dohoda o do asném p id lení zam stnance;
- Formulá výkazu – P ehled o innosti agentury práce;
- Žádost o uznání odborné kvalifikace (formulá );
- Žádost o zprost edkování práce PO (formulá );
- Žádost o zprost edkování práce FO (formulá );
- Vzorový tiskopis - Povolení ke zprost edkování zam stnání;
- Žádost o za azení do databáze uchaze o nové zam stnání (formulá );
- Docházkový list pro pot eby mzdové agendy agentury práce (formulá );
- Ukázkový test znalostí a dovedností, slovní ek cizojazy ných výraz ;

## **Pr zkumný dotazník k diplomové práci – ást A (agentury práce)**

Téma: Agenturní zam stnávání v R

Sestavil: Jan Št ch

- **Jaký počet agenturních zam stnanc v sou asné dob zam stnáváte?**
  - a) do 50
  - b) 50 – 100
  - c) 100 – 300
  - d) více než 300
  
- **Jaká je národnostní struktura vašich agenturních zam stnanc ? (Vyjád ete i pom r eských a cizích státních p íslušík )**
  
  
- **V jakých oborech jsou angažováni Vaši agenturním zam stnanci?**
  - a) stavebnictví
  - b) potraviná ství
  - c) pr mysl
  - d) zem d lství
  - e) administrativa
  - f) služby
  - g) jiné.....
  
- **Jaké další služby mimo zajišt ní práce nabízíte svým agenturním zam stnanc m?**
  - a) ubytování
  - b) zdravotní prohlídky
  - c) za izování pot ebných povolení
  - d) asistence (tlumo ení) p i za azení na pracovišt
  - e) doprava do zam stnání
  - f) jiné.....
  
- **Jaké doklady i dokumenty musí nový uchaze p edložit?**
  - a) kvalifika ní doklady
  - b) zdravotní dokumentaci
  - c) povolení k pobytu
  - d) jiné .....
  
  
- **Vyžadujete spln ní n jakých specifických podmínek p i zahájení zam stnání pro cizí státní p íslušíky?**
  - ANO .....
  - NE

(uve te jaké)

- **Jakou formou a v jaké výši požadujete úhradu za své služby?**
  - a) paušální částkou
  - b) vyúčtováním konkrétních služeb
  - c) jinak .....
  
- **Jakým způsobem oslovujete ve vaší agenturní společnosti (nové agenturní zaměstnance, klienty...)?**
  - a) aktivní nábor (reklama, inzerce...)
  - b) pasivní nábor (hlásí se sami)
  
- **Jakým způsobem motivujete své agenturní zaměstnance?**
  - a) bonusy (například za docházku, bezproblémovost, prac. nasazení)
  - b) sankce (například za nekáze apod.)
  - c) jinak .....
  - d) žádným způsobem
  
- **Máte vypracovaný systém krytí škod způsobených vašimi agenturními zaměstnanci uživateli?**

ANO a) fond      b) pojištění      c) kauce      d) jiný.....      NE
  
- **Co je podle Vás největší překážkou v české legislativě v oblasti agenturního zaměstnávání?**



## **Pr zkumný dotazník k diplomové práci – ást B (zam stnanci)**

Téma: Agenturní zam stnávání v R

Sestavil: Jan Št ch

- **Využili jste/využíváte možnosti pracovat p es agentur práce?**
  - a) ano využívám                      b) v minulosti ano, nyní už ne                      c) ne nikdy
  
- **Jak jste se dozv d li o možnostech agenturního zam stnávání?**
  - a) nábor v domovské zemi                      b) doporu ení známých                      c) reklama/inzerce
  - d) jinak .....
  
- **Jaké služby krom zajišt ní zam stnání Vám agentura práce nabízí/nabídla?**
  - a) ubytování                      b) vy ízení pot ebných povolení                      c) zdravotní prohlídky
  - d) asistence (tlumo ení) p í za azení na pracovišt                      e) doprava do zam stnání
  - f) jiné.....
  
- **Setkali jste se n kdy s nestandardními praktikami ze strany agentury práce? (u sebe i ve svém okolí)**

ANO .....                      NE

(uve te jaké)
  
- **Myslíte si, že je/bylo pro Vás výhodn jší pracovat p es agenturu práce než samostatn ?**
  - a) ur it ano                      b) spíše ano                      c) nevidím rozdíl                      d) spíše ne                      e) ur it ne
  
- **V jakém oboru v sou asné dob pracujete?**
  - a) stavebnictví                      b) potraviná ství                      c) pr mysl                      d) zem d lství
  - e) administrativa                      f) služby                      g) jiné.....
  
- **Byl jste nucen platit n jaké poplatky agentu e za zprost edkování zam stnání?**
  - a) ANO .....                      b) NE
  
- **Jaké jste národnosti? .....**

## **Pr zkumný dotazník k diplomové práci – ást C (zam stnavatelé)**

Téma: Agenturní zam stnávání v R

Sestavil: Jan Št ch

- **Zam stnávali jste/zam stnáváte cizí státní p íslušníky?**  
ANO a) agenturní i kmenové b) pouze kmenové c) pouze agenturní NE
  
- **Kolik cizích státních p íslušník zam stnáváte?**  
a) mén než 10 b) 10 – 25 c) 25 – 100 d) více jak 100  
z toho p es agentury .....
  
- **Jaká je jejich národnostní struktura?**
  
- **Spolupracovali jste/spolupracujete s agenturami práce?**  
a) ano s více agenturami b) ano s jednou agenturou c) v minulosti, nyní už ne  
d) nikdy a nemáme zájem e) nikdy, ale uvažujeme n kterou oslovit
  
- **Hodnotíte spolupráci s agenturami práce jako p ínosn jší než využívat pouze kmenové zam stnance?**  
a) ur it ano b) spíše ano c) nemohu odpov d t d) spíše ne e) ur it ne
  
- **Jakým zp sobem jste zahájili jednání s agenturou práce?**  
a) aktivn jsme hledali vhodnou agenturu b) agentura nás oslovila sama c) obojí
  
- **Jaké další služby, které nabízí pracovní/personální agentury jste využili?**  
a) pouze do asný pronájem pracovník b) poradenství c) Try&Hire  
d) školení a rekvalifikace e) testování f) jinou.....
  
- **Co je podle Vás nejv tší p ekážkou v eské legislativ v oblasti agenturního zam stnávání?**

## ÚMLUVA č.181

### **O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE**

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

svolaná do Ženevy správní radou Mezinárodního úřadu práce a tam se dne 3. června 1997 sešla na svém 85. zasedání;

majíc na zřeteli ustanovení Úmluvy o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949;

vědoma si důležitosti pružnosti ve fungování trhů práce;

odvolávajíc se na to, že Mezinárodní konference práce na svém 81. zasedání v roce 1994 přijala stanovisko, že MOP by měla revidovat úmluvu o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949;

berouc v úvahu velmi rozdílné prostředí, ve kterém soukromé agentury práce pracují ve srovnání s podmínkami, za nichž byla přijata shora uvedená úmluva;

uznávajíc roli, kterou soukromé agentury práce mohou sehrát na dobře fungujícím trhu práce;

připomínajíc potřebu chránit pracovníky před zneužíváním;

přiznávajíc potřebu zaručit právo na svobodu sdružování a podpořit kolektivní vyjednávání a sociální dialog, jakožto nutné složky dobře fungujícího systému pracovních vztahů;

poukazujíc na ustanovení Úmluvy o službách zaměstnanosti, 1948;

připomínajíc ustanovení Úmluvy o nucené práci, 1930, Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva na organizování, 1948, Úmluvy o právu na organizování a kolektivní vyjednávání, 1949, úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, úmluvy o politice zaměstnanosti, 1964, Úmluvy o minimálním věku, 1973, Úmluvy o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti, 1988, a ustanovení týkající se náboru a umísťování v Úmluvě o migraci za zaměstnáním (revidovaná), 1949 a Úmluvě o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení), 1975; a

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se revize Úmluvy o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949, což je čtvrtý bod pořadu jednání konference;

a

stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy;

přijímá dne 19. června 1997 následující Úmluvu, která bude nazývána jako Úmluva o soukromých agenturách práce, 1997:

Článek 1

1. Pro účely této Úmluvy, výraz "soukromá agentura práce" znamená jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce :

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

2. Pro účely této Úmluvy výraz "pracovníci" zahrnuje žadatele /uchazeče/ o zaměstnání.

3. Pro účely této Úmluvy výraz "zpracování osobních dat pracovníků" znamená sběr, uchování, kombinaci, sdělení nebo jakékoli jiné použití informací týkajících se určitého nebo identifikovatelného pracovníka.

## Článek 2

1. Tato Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce.

2. Tato Úmluva se vztahuje na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti. Netýká se přijímání a umísťování námořníků.

3. Jedním z cílů této Úmluvy je povolit, v rámci daném jejími ustanoveními, činnost soukromých agentur práce, jakož i ochranu pracovníků používajících jejich služeb.

4. Členský stát může, po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků:

- a) za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování jedné nebo více služeb uvedených v článku 1, odstavec 1;
- b) za určitých okolností vyloučit pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti, nebo částí těchto odvětví, z rozsahu působnosti Úmluvy, nebo z některých jejích ustanovení, za předpokladu, že odpovídající ochrana příslušných pracovníků je zajištěna jinak.

5. Členský stát, který bude ratifikovat tuto Úmluvu, sdělí ve svých zprávách podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce všechny zákazy případně vyloučení, které použije podle odstavce 4 výše, a uvede pro to důvody.

## Článek 3

1. Právní postavení soukromých agentur práce bude stanoveno v souladu s národními právními předpisy a praxí a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

2. Podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.

#### Článek 4

Musí být přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle článku 1 nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat.

#### Článek 5

1. K prosazení rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání a k určitým povoláním bude členský stát dbát na to, aby soukromé agentury práce zacházely s pracovníky bez diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu nebo bez jakékoli jiné formy rozlišování pokryté národním zákonodárstvím a praxí, jako je například věk nebo zdravotní postižení.

2. Odstavec 1 tohoto článku nebude prováděn takovým způsobem, aby znemožnil soukromým agenturám práce poskytovat zvláštní služby nebo cílené programy zaměřené na pomoc znevýhodněným pracovníkům při jejich činnosti vyhledávání zaměstnání.

#### Článek 6

Zpracování osobních dat pracovníků soukromými agenturami práce bude:

- a) prováděno způsobem, který chrání tato data a zajistí respektování soukromí pracovníků v souladu s národními právními předpisy a praxí;
- b) omezeno na záležitosti týkající se kvalifikace a odborných zkušeností příslušných pracovníků a na další přímo relevantní informace.

#### Článek 7

1. Soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady.

2. V zájmu příslušných pracovníků a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků může kompetentní orgán povolit výjimky z ustanovení odstavce 1 výše, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce.

3. Členský stát, který povolil výjimky podle odstavce 2 výše, poskytne informace o takových výjimkách a udá důvody pro tyto výjimky ve svých zprávách podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce.

#### Článek 8

1. Po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků přijme členský stát všechna nutná a vhodná opatření v rámci své pravomoci, a tam kde je to vhodné ve spolupráci s jinými členskými státy, aby poskytl migrujícím pracovníkům najatým nebo umístěným na jeho území soukromými agenturami práce dostatečnou ochranu před zneužitím a aby takovému zneužití zabránil. Tato opatření budou spočívat v zákonech nebo nařízeních, kterými se stanoví sankce, včetně zákazu činnosti těm soukromým agenturám práce, které provozují podvodnou činnost nebo se dopouští zneužívání.

2. V případech, kdy jsou pracovníci najímáni v jedné zemi na práci v jiné, zvaží členské státy uzavření bilaterálních smluv, aby předešli zneužívání nebo podvodné činnosti při najímání, umístění a zaměstnávání.

#### Článek 9

Členský stát přijme opatření, aby zajistil, že soukromé agentury práce nebudou používat ani zprostředkovávat práci dětí.

## Článek 10

Kompetentní orgán zajistí, aby existovaly dostatečné mechanismy a postupy zahrnující, pokud je to vhodné, nejreprezentativnější organizace zaměstnavatelů a pracovníků k prošetření stížností, údajného zneužívání nebo podvodné praxe soukromých agentur práce.

## Článek 11

V souladu s národními právními předpisy a praxí přijme členský stát potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce způsobem uvedeným v článku 1, odstavec 1(b) výše, pokud jde o :

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

## Článek 12

V souladu s národními právními předpisy a praxí členský stát určí a rozdělí příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce poskytujících služby uvedené v odstavci 1(b) článku 1 a uživatelských podniků, pokud jde o :

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

## Článek 13

1. V souladu s národními právními předpisy a praxí a po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků bude člen definovat, určovat a periodicky přezkoumávat podmínky na podporu spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce.

2. Podmínky uvedené v odstavci 1 výše budou založeny na zásadě, že veřejné orgány si podrží konečnou pravomoc nad:

- a) formulováním politiky trhu práce;
- b) používáním a kontrolou veřejných prostředků určených pro provádění této politiky.

3. Soukromé agentury práce budou v časových úsecích stanovených kompetentním orgánem poskytovat tomuto orgánu informace, které si vyžádá, s náležitým ohledem na důvěrnou povahu těchto informací:

- a) aby umožnily kompetentnímu orgánu získat přehled o struktuře a činnosti soukromých agentur práce v souladu s národními podmínkami a praxí;

b) pro účely statistiky.

4. Kompetentní orgán bude tyto informace shromažďovat a v pravidelných intervalech publikovat.

#### Článek 14

1. Ustanovení této Úmluvy budou provedena pomocí zákonů nebo nařízení nebo jakýmkoli jiným způsobem v souladu s národní praxí, jako jsou například soudní rozhodnutí, výroky arbitráže nebo kolektivní smlouvy.

2. Dohled nad prováděním opatření přijatých k naplnění této Úmluvy bude zajištěn službami inspekce práce nebo jinými kompetentními veřejnými orgány.

3. Přiměřená nápravná opatření včetně sankcí, kde to bude na místě, budou stanovena a účinně aplikována v případech porušení této Úmluvy.

#### Článek 15

Tato Úmluva se nebude nijak dotýkat příznivějších ustanovení, která se provádějí podle jiných mezinárodních úmluv práce ve vztahu k pracovníkům najatým, umístěným nebo zaměstnávaným soukromými agenturami práce.

#### Článek 16

Tato Úmluva reviduje Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949, a Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu, 1933.

#### Článek 17

Formální ratifikace této Úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

#### Článek 18

1. Tato Úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.

2. Tato Úmluva nabude účinnosti 12 měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.

3. Pro každý další členský stát poté tato Úmluva nabude účinnosti 12 měsíců od data, kdy byla zapsána jeho ratifikace.

#### Článek 19

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto Úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato Úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto Úmluvu a který nepoužije práva vypovědět ji podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v

předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

#### Článek 20

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.

2. Až bude generální ředitel oznamovat členům zapsání druhé ratifikace, upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato Úmluva nabude účinnosti.

#### Článek 21

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

#### Článek 22

Vždy, bude-li to považovat za nutné, správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této Úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

#### Článek 23

1. Přijme-li konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto Úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:

- (a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí *ipso iure* okamžitou výpověď této Úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 19, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti,
- (b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.

2. Tato Úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

#### Článek 24

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.



# DOHODA O DOASNÉM PÍDLENÍ ZAMSTNANCAGENTURY PRÁCE

uzav ená podle § 269 odst. 2 zákona . 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, v platném zn ní a § 308 zákona . 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném zn ní (dále jen „zákoník práce“)

## Agentura práce:

Název:

Sídlo:

I O:

DI :

Zápis v OR:

Bankovní spojení:

Zastoupený:

(dále jen „agentura“)

na stran jedné

a

## Uživatel:

Název:

Sídlo:

I O:

DI :

Zápis v OR:

Bankovní spojení:

Zastoupený:

(dále jen „uživatel“)

na stran druhé

uzavírají tuto

**dohodu o doasném pídení zamstnanc agentury práce**

## Prohlášení

Agentura prohlašuje, že je oprávn na k výkonu zprost edkování zamstnání v souladu s § 14 zákona . 435/2004 Sb., a to na základ Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních v cí R . 2005/43452-41 ze dne 22. 08. 2005.

## I.

### P edm t dohody

1. Strany této dohody uzavírají tuto dohodu za ú elem napln ní ujednání rámcové dohody o doasném pídení zamstnanc agentury práce uzav ené mezi nimi dne ..... a na základ agenturou potvrzené objednávky uživatele, která je p ílohou a nedílnou sou ástí této dohody.
2. Agentura se zavazuje za podmínek uvedených v této dohod vyvíjet innost spo ívající v doasném pídení svých zamstnanc k výkonu práce u uživatele, a uživatel se zavazuje platit agentu e za tyto služby odm nu v souladu s touto dohodou.
3. Údaje týkající se pídených zamstnanc a další informace týkající se jejich doasného pídení v rozsahu stanoveném § 308 zákoníku práce jsou specifikovány

v tabulce „Jmenný seznam .1 do asn p id lených zam stnanc agentury“ tvo ící nedílnou sou ást této dohody.

4. Informace uživatele o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zam stnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako do asn p id lený zam stnanec, s p íhlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe:
5. Uživatel tímto prohlašuje, že pracovní a mzdové podmínky do asn p id leného zam stnance dle této dohody nejsou/nebudou horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zam stnance uživatele.

## **II. Odm na**

1. Odm na agentury za pln ní dle této dohody íní ..... K za každou odpracovanou hodinu do asn p id leného zam stnance u uživatele. K této odm n bude agenturou p ípo tena da z p ídané hodnoty v zákonné výši.
2. Uživatel se zavazuje vést evidenci odpracovaných hodin zam stnanc agentury a vést p id leným zam stnanc m pracovní výkaz (potvrzení o vykonání služeb), v n mž bude otiskem razítka a podpisem kompetentní osoby potvrzovat po et odpracovaných hodin, resp. dobu, po kterou byl zam stnanec agentury p id len. Kopii pracovního výkazu si uživatel ponechá pro p ípadnou kontrolu. Na základ potvrzeného pracovního výkazu bude agentura po ukon ení každého kalendá ního m síce ú tovat uživateli sjednanou odm nu.
3. Uživatel bude hradit agentu e sjednanou odm nu dle odst. 1 tohoto lánku m sí n , a to zp tn na základ faktury vystavené agenturou dle potvrzených pracovních výkaz .
4. Faktury vystavené agenturou musí mít veškeré náležitosti ú etního dokladu v souladu s platnými právními p edpisy. Splatnost faktury vystavené agenturou nesmí být kratší než 14 dn od data jejího vystavení.
5. Uživatel se zavazuje platit agentu e odm nu dle této dohody ádn a v as, a to p evodem na ú et agentury uvedený v záhlaví této dohody nebo na ú et, který mu za tímto ú elem agentura písemn sd lí.
6. Pro p ípad prodlení uživatele s úhradou odm ny dle této dohody se uživatel zavazuje zaplatit agentu e úrok z prodlení ve výši 0,05 % z dlužné ástky za každý den prodlení.

## **III.**

### **Ukon ení do asného p id lení zam stnance agentury a ukon ení této dohody**

1. Tato dohoda se sjednává na dobu .....
2. Do asné p id lení jednotlivého zam stnance m že být skon eno nebo tato dohoda m že být ukon ena vzájemnou písemnou dohodou stran této dohody. Do asné p id lení jednotlivého zam stnance kon í vždy dohodou o ukon ení do asného p id lení uzav enou mezi agenturou a do asn p id leným zam stnancem, jejíž uzav ení je agentura povinna bez zbyte ného odkladu oznámit uživateli.
3. P ed uplynutím doby, po kterou má do asné p id lení zam stnance agentury k uživateli trvat, lze do asné p id lení ukon it též jednostranným prohlášením (dále pouze „prohlášení“) z níže uvedených d vod a dále výpov dí této dohody ze strany agentury, jak je uvedeno níže. Prohlášení je povinna kterákoli ze stran dohody doru it

stran druhé a taktéž oznámit do asn p id lenému zam stnanci. Pokud prohlášení nebude doru eno druhé stran a oznámeno p id lenému zam stnanci, považuje se takové prohlášení za neú inné a pohlíží se na n j jako by nebylo u in no; d kazní b emeno leží na osob která prohlášení u inila.

Agentura má že do asné p id lení svého jednotlivého zam stnance jednostrann prohlášením ukon it, pop . ukon it tuto dohodu výpov dí ve vztahu ke všem do asn p id leným zam stnanc m dle této dohody, zejména v p ípad , že:

- a) Uživatel neplní sjednané pracovní a mzdové podmínky nebo bezd vodn nezajistil/nezajiš uje pracovní a mzdové podmínky do asn p id leného zam stnance shodné s podmínkami srovnatelného zam stnance,
- b) Uživatel do asn p id lenému zam stnanci ádn nezajistil/nezajiš uje bezpečné podmínky na pracovišti a nedodrží podmínky BOZP,
- c) Uživatel se v í do asn p id lenému zam stnanci prokazateln dopustil šikanózního chování nebo diskriminace ve smyslu ásti první, hlavy IV. zákoníku práce.
- d) Uživatel po p id leném zam stnanci prokazateln požadoval nebo požaduje výkon práce v rozporu s právními p edpisy eské republiky (zejm. výkon práce bez odborné zp sobilosti; výkon práce osobou, pro kterou je taková práce zakázaná; v p ., kdy jsou opakovan p ekrá ovány limity - p ípustné hodnoty – stanovené pro jednotlivé druhy práce nebo pracovišt , tj. zejm. limity stanovené na ízením vlády . 178/2001 Sb. v platném zn ní kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zam stnanc p í práci; p ekrá ování pracovní doby bez nároku na mzdu apod.),
- e) Uživatel je více než 30 dn v prodlení s úhradou odm ny agentu e

Výpov této dohody daná ze strany agentury je ú inná den následující po dni doru ení výpov dí uživateli. Prohlášení ze strany agentury je ú inné den následující po dni doru ení prohlášení uživateli.

Uživatel má že do asné p id lení ukon it prohlášením v p ípadech uvedených níže pod písm. a), b) a c), a to pouze v každém jednotlivém p ípad (vždy u každého jednotlivého zam stnance agentury) z t chto d vod :

- a) do asn p id lený zam stnanec nastoupil dva po sob jdoucí pracovní dny do zam stnání u uživatele a do 7 dn nedoru il uživateli ádnou omluvu, zejm. potvrzení o pracovní neschopnosti, a koliv na tuto skute nost byla agentura telefonicky upozorn na. Prohlášení ze strany uživatele z uvedeného d vodu je ú inné den následující po dni doru ení prohlášení agentu e.
- b) vyskytne-li se p í výkonu práce u do asn p id leného zam stnance prokazateln obdobný d vod, jaký uvádí zákoník práce pro výpov (§ 52 ZP). Pro p ípad prohlášení uživatele z tohoto d vodu se strany této dohody dohodly, že do asné p id lení konkrétního zam stnance u uživatele bude ukon eno po uplynutí 2 m síc od prvního dne kalendá ního m síce následujícího po kalendá ním m síci, ve kterém bylo doru eno prohlášení agentu e.
- c) vyskytne-li se p í výkonu práce u do asn p id leného zam stnance prokazateln obdobný d vod, jaký uvádí zákoník práce pro okamžité zrušení pracovního pom ru (§ 55 ZP) ze strany zam stnavatele. Prohlášení ze strany uživatele z uvedeného d vodu je ú inné den následující po dni doru ení prohlášení agentu e.

Uživatel je povinen prokázat agentu e spln ní podmínek pro ukon ení do asného

p id lení a poskytnout agentu e sou innost p í ukon ení do asného p id lení a v p ímé souvislosti s ním. Uživatel se zavazuje uhradit veškerou vzniklou škodu, která vznikne agentu e v p ípad , že do asné p id lení bylo ukon eno ze strany uživatele v rozporu s touto dohodou a agentura práce poskytla zam stnanci náhradu vzniklé škody, zejm. vyplatila náhradu mzdy.

Do asné p id lení zam stnace kon í také po uplynutí výpov dní doby dle zákoníku práce v p ípad výpov dí dané do asné p id leným zam stnancem agentu e, zrušením pracovního pom ru do asné p id leného zam stnace ve zkušební dob a dále okamžitým zrušením pracovního pom ru ze strany do asné p id leného zam stnace. Ukon ení do asného p id lení jednotlivého zam stnace nezp sobuje neplatnost í ukon ení této dohody.

#### IV.

##### Zvláštní ujednání

1. Záležitosti touto dohodou neupravené se ídí rámcovou dohodou o do asném p id lení zam stnanc agentury práce ze dne ....., není-li v odst. 3 tohoto lánku uvedeno jinak.
2. Nedílnou sou ástí této dohody je objednávka specifikovaná v l. I. odst. 1 této dohody.
3. Odchyln od rámcové dohody uvedené v odst. 1 tohoto lánku se dohodou stran sjednává, resp. se dopl uje, následující:

#### V.

##### Záv re ná ustanovení

1. Tuto dohodu je možné zm nit pouze na základ konsensu smluvních stran, a to v písemné form íslovanými dodatky, které budou tvo it nedílnou sou ást této smlouvy; písemná forma je zachována p í použití faxu, rovn ž je možné, aby souhlasné projevy v le smluvních stran byly na r zných listinách. Zm na jmenného seznamu se považuje za zm nu dohody, jsou-li k n mu p ípojeny podpisy obou jejích stran.
2. Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních s platností originálu, po jednom pro každou stranu dohody.
3. Dohoda nabývá ú innosti dnem podpisu dohody ob ma jejími stranami. Ukon ení dohody, resp. smluvního vztahu mezi stranami dohody, nejsou dot eny nároky vzniklé z této dohody, zejména nárok agentury práce na odm nu za poskytnuté služby í provedenou innost.
4. Strany dohody po jejím pe livém p e tení prohlašují, že souhlasí s jejím obsahem, že tato byla sepsána na základ pravdivých údaj , jejich pravé a svobodné v le a nebyla ujednána v tísní ani jinak jednostrann nevýhodných podmínek, na d kaz toho p ípojují strany dohody své podpisy.

V .....dne .....

V.....dne .....

Uživatel:

Agentura:

-----

-----

.....

.....

**Jmenný seznam .1 do asn p id lených zam stnanc agentury - spole nosti ..... k uživateli - spole nosti .....  
 (jako nedílná sou ást Dohody o do asném p id lení ze dne .....)**

**Pozice / druh práce: .....**

Agentura a uživatel sjednali jako strany dohody o do asném p id lení zam stnanc agentury práce k uživateli do asné p id lení t chto zam stnanc :

	Jméno a p íjmení	Datum / místo narození	Bydlišt	Státní ob anství	nástup k výkonu práce u uživatele, místo výkonu práce	nezbytná odborná, pop . zdravotní zp sobilost	konec p id lení
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							

Uživatel:

Agentura:

-----  
 .....

-----  
 .....

**P ehled**  
o innosti agentury práce za rok 2010  
podle § 59 zákona . 435/2004 Sb., o zam stnanosti

**IDENTIFIKA NÍ ÚDAJE AGENTURY PRÁCE**

<b>Obchodní jméno</b>			
Zaškrtn te p íslušné polí ko	fyzická osoba <input type="checkbox"/>	právnícká osoba	
		tuzemská <input type="checkbox"/>	zahraní ní <input type="checkbox"/>
Adresa			
PS			
Jméno odpov dného zástupce		I :	
Telefon/e-mail		DI :	
íslo jednací rozhodnutí o povolení ke zprost edkování zam stnání		ze dne:	

**P EHLED ZA OBDOBÍ OD.....DO.....(uvád jte rozsah v m sících)**

**Zprost edkování zam stnání dle § 14 odst. 1 písmene a) <sup>1)</sup>**

Po et volných míst, na která bylo požadováno zprost edkování zam stnání:	
Po et umíst ných fyzických osob:	

**Zprost edkování zam stnání dle § 14 odst. 1 písmene b) <sup>2)</sup>**

Po et zam stnanc , kte í vykonávali práci u uživatele po dobu do 30 dn :	
Po et zam stnanc , kte í vykonávali práci u uživatele po dobu do 90 dn :	
Po et zam stnanc , kte í vykonávali práci u uživatele po dobu do 180 dn :	
Po et zam stnanc , kte í vykonávali práci u uživatele po dobu nad 180 dn :	
<b>Po et zam stnanc , kte í vykonávali práci u uživatele celkem:</b>	<b>0</b>
P epo tený po et zam stnanc , kte í vykonávali práci u uživatele (p epo et na pln zam stnané osoby): <sup>3)</sup>	

**ADRESA P ÍJEMCE P EHLEDU**

<b>P íjemce</b>	Ministerstvo práce a sociálních v cí, odbor 42
Adresa	Na Po í ním právu 1, Praha 2
PS	128 01
E-mail	<a href="mailto:posta@mpsv.cz">posta@mpsv.cz</a>

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_

Podpis a razítko odpov dné osoby

**Pozn:**

<sup>1)</sup> Uvád né údaje se týkají zprost edkování zam stnání mezi fyzickými osobami a zam stnavateli.

<sup>2)</sup> Uvád né údaje se týkají zprost edkování zam stnání formou do asného p id lení zam stnanc agentury práce k výkonu práce u uživatele. Zam stnanci vykonávající práci u uživatele se rozumí zam stnanci agentur práce, kte í jsou do asn p id lení k jinému zam stnavateli na základ ujednání v pracovní smlouv nebo dohod o pracovní innosti.

<sup>3)</sup> P epo et se provede tak, že se po et hodin odpracovaný všemi zam stnanci vykonávajícími práci pro uživatele vyd lí ro ním fondem pracovní doby. Ro ním fondem pracovní doby se pro tyto ú ely **vždy** rozumí fond pracovní doby p ípadající na jednoho zam stnance pracujícího po stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdn , což v roce 2010 ínulo 2088 hodin v etn placených svátk .

V druhu osoby zaškrtn te p íslušné zaškrťovací polí ko.

**P ehled o innosti agentury práce se zasílá Ministerstvu práce a sociálních v cí do 31. ledna b žného roku za p edchozí kalend á ní rok.**

**P ehled o innosti agentury práce podejte p ednostn elektronicky do formulá e pomocí webové stránky MPSV ([http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/prehledzpr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/prehledzpr)) a sou asn si pro vlastní pot ebu vytiskn te jeho kopii. Pokud nevyužijete zaslání vypln ného formulá e pomocí webové stránky zašlete jej bu v listinné podob na uvedenou adresu p íjemce p ehledu, nebo v elektronické podob se zaru eným elektronickým podpisem na e-mailovou adresu "posta@mpsv.cz"**

# Ž Á D O S T o u z n á n í

odborné kvalifikace<sup>1)</sup> - odborné kvalifikace a jiné zp sobilosti<sup>1)</sup>

Název regulované innosti: .....

.....

Zamýšlená forma výkonu regulované innosti:<sup>2)</sup>

- jako zam stnanec nebo v obdobném vztahu
- jako odpov dný zástupce držitele živnostenského oprávn ní
- jako podnikatel ve form živnosti
- jako jiná osoba samostatn výd le n inná

Je innost regulovaná ve Vašem stát p vodu/ve stát odkud p icházíte:

- ano
- ne

Údaje o žadateli:

Jméno: .....

P íjmení: .....

Pohlaví:<sup>1)</sup> muž - žena

Datum narození: .....

Stát a místo narození:.....

Státní p íslušnost: .....

Adresa bydlišt : .....

.....

.....

Adresa pro doru ování písemností:<sup>3)</sup> .....

.....

.....

Telefon dom : .....

1) Nehodící se škrtn te.

2) Správný údaj ozna te v ráme ku k ížkem.

3) Vyplnit jen v p ípad , že je odlišná od adresy bydlišt .

Mobilní telefon: .....

Fax: .....

Email: .....

Osobní údaje o rodinném příslušníku žadatele:<sup>4)</sup>

Rodinný vztah k žadateli: .....

Jméno: .....

Příjmení: .....

Pohlaví:<sup>1)</sup> muž - žena

Datum narození: .....

Stát a místo narození: .....

Státní příslušnost: .....

Údaje o zplnomocněném zástupci žadatele:<sup>5)</sup>

Jméno: .....

Příjmení: .....

Adresa: .....

Telefon: .....

Mobilní telefon: .....

Fax: .....

Email: .....

Údaje o dokladu o odborné kvalifikaci (diplom, osvědčení nebo jiný doklad):

Typ diplomu, osvědčení nebo jiného dokladu:<sup>6)</sup> .....

Číslo dokladu o odborné kvalifikaci: .....

Datum vydání dokladu o odborné kvalifikaci: .....

Název, adresa a stát vzdělávacího zařízení: .....

Doba trvání studia:.....m měsíc<sup>1)</sup> – let<sup>1)</sup>

4) Vyplní jen ten, kdo není státním příslušníkem členského státu EU, EHP a Švýcarska, ale je osobou, která je rodinným příslušníkem státního příslušníka členského státu EU, EHP a Švýcarska.

5) Vyplní jen ten, kdo je v řízení zastoupen jinou osobou na základě plné moci.

6) Diplom, osvědčení nebo jiný doklad získaný na základě absolvování vzdělání (vysokoškolského, vyššího odborného, středního odborného, ..... ) a odborné přípravy.



Údaje o odborné praxi – předchozí výkon povolání/pedagogické činnosti žadatelem:<sup>2)</sup>

– ne

– ano

– v závislém postavení:

– na plný úvazek: od.....do.....;celkem.....m síc<sup>1)</sup> – let<sup>1)</sup>

– na částečný úvazek: od.....do.....;celkem.....m síc<sup>1)</sup> – let<sup>1)</sup>

– v nezávislém nebo vedoucím postavení: od.....do.....;

celkem..... m síc<sup>1)</sup> – let<sup>1)</sup>

Název, adresa a stát zaměstnavatele:<sup>7)</sup> .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Doklady předložené žadatelem k žádosti:<sup>2)</sup>

A. Doklady prokazující totožnost žadatele:

– průkaz totožnosti

– doklad osvědčující státní příslušnost

– plná moc pro osobu zastupující žadatele<sup>5)</sup>

B. Doklady prokazující odbornou kvalifikaci:

– diplom, osvědčení nebo jiný doklad

– popis rozsahu a obsahu studia

– doklad o odborné praxi

– potvrzení uznávacího orgánu země původu o odborné kvalifikaci žadatele<sup>8)</sup>

7) V případě více zaměstnavatelů uvést všechny.

8) Doložit jen v případě, že je povolání regulováno ve státě původu.

C. Doklady prokazující jinou zp sobilost:

- bezúhonnost, *nebo*
- skute nost, že na majetek uchaze e nebyl prohlášen konkurs, *nebo*
- skute nost, že uchaze vykonával innost s pé í ádného hospodá e jako prokurista nebo jako statutární orgán nebo len statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs, *nebo*
- skute nost, že uchaze nebyl postižen za správní delikt nebo za disciplinární nebo kárné provin ní (nap . v souvislosti s výkonem p edm tné innosti), *nebo*
- zdravotní zp sobilost uchaze e, *nebo*
- finan ní zp sobilost pro výkon regulované innosti uchaze e, *nebo*
- pojišt ní odpov dnosti za škodu zp sobenou výkonem (p i výkonu) p edm tné innosti

V ..... dne .....

.....  
podpis žadatele

Informace pro žadatele:

*Pr kaz totožnosti, doklad osv d ující státní p íslušnost, doklad o odborné kvalifikaci a doklady o jiné zp sobilosti se p edkládají v originále nebo v kopii.*

*Doklad o odborné kvalifikaci a doklady o jiné zp sobilosti musí být p eložen do eského jazyka (pokud v n m není vydán nebo pokud mezinárodní smlouva, kterou je eská republika vázána, nestanoví jinak).*

*Doklady o jiné zp sobilosti, s výjimkou dokladu o finan ní zp sobilosti, nesmí být starší než 3 m síce.*

*Uznání odborné kvalifikace podléhá zpoplatn ní; správní poplatek za vydání rozhodnutí o uznání odborné kvalifikace iní dle zákona . 634/2004 Sb., o správních poplatcích 2.000,- K . Pokud jsou uznávacím orgánem profesní komory, je stanovena výše poplatku za uznání odborné kvalifikace p edpisem této komory.*

**Úřad práce České republiky**  
**128 00 Praha 2, Karlovo náměstí 1/1359**

Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu – platný ode dne 1.4.2011 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon).

**Právníká osoba usazená na území států EU, EHP, Švýcarské konfederace, žádající formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona.**

Obchodní firma	I	DI
Právní forma		
Podmínky podnikání		
<b>Sídlo:</b>		
Obec	Ulice	ís. popis./orient.
PS	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
<b>Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání**):</b>		
Obec	Ulice	ís. popis./orient.
PS	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
<b>Odpovědný zástupce:</b>		
Jméno (jména)	Příjmení (nynější)	Rodné příjmení
Titul	Datum narození	Rodné číslo
Místo narození	Okres narození	
Stát narození	Státní občanství	
*) <b>Adresa bydliště v ČR:</b> trvalý <input type="checkbox"/> přechodný <input type="checkbox"/> zdržuje se <input type="checkbox"/>		
Obec	Ulice	ís. popis./orient.
PS	Okres	
*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání: vysokoškolské <input type="checkbox"/> středního <input type="checkbox"/>		

Odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, v rozsahu alespoň 2 roků pro VŠ/ 5 roků pro SŠ podle § 60 odst. 5 zákona:

**+1) A) Zprostředkování zaměstnání na území České republiky:**

občan České republiky, občan stát Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (EU/EHP) a jejich rodinným příslušníkům

cizincům z jiných států mimo EU/EHP

**Forma zprostředkování**, pro kterou je povolení žádáno - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona:

a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

**Požadovanou formu zaškrtnete. Můžete označit i obě formy.**

**+1) B) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí:**

občan České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občan stát EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům

**Forma zprostředkování**, pro kterou je povolení žádáno - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona:

a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

**Požadovanou formu zaškrtnete. Můžete označit i obě formy.**

**Oborové zaměření** (např. strojírenství, stavebnictví) podle § 60 odst. 5 zákona :

**Druhy prací**, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno, podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona:

<sup>\*)</sup> Zaškrtnete dle skutečnosti

<sup>+)</sup> Požadované zaškrtnete

<sup>\*\*)</sup> Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště, uveďte jejich adresy v příloze

Souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**Datum vyhotovení žádosti:**

**Titul, jméno, příjmení, podpis žadatele a razítko** (pokud ho žadatel má a užívá):

# Úřad práce České republiky

128 00 Praha 2, Karlovo náměstí 1/1359

Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu – platný ode dne 1.4.2011 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon).

## **Fyzická osoba usazená na území států EU, EHP, Švýcarské konfederace, žádající formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona.**

Jméno (jména)	Příjmení (nynější)	Rodné příjmení
Titul	Datum narození	Rodné číslo
Místo narození	Okres narození	
Stát narození	Státní občanství	
Obchodní firma	DI	
	I	
*) <b>Adresa bydliště (pobyt) v ČR:</b> trvalý <input type="checkbox"/> přechodný <input type="checkbox"/> zdržuje se <input type="checkbox"/>		
Obec	Ulice	ís. popis./orient.
PS	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
<b>Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání**):</b>		
Obec	Ulice	ís. popis./orient.
PS	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání: vysokoškolské <input type="checkbox"/> středního <input type="checkbox"/>		
Odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, v rozsahu alespoň 2 roků pro VŠ/ 5 roků pro SŠ podle § 60 odst. 5 zákona:		

\*) Zaškrtněte dle skutečnosti

\*\*\*) Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště, uveďte jejich adresy v příloze

**+<sup>1)</sup> A) Zprostředkování zaměstnání na území České republiky:**

občanem České republiky a jejich rodinným příslušníkem, občanem států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (EU/EHP) a jejich rodinným příslušníkem

cizincem z jiných států mimo EU/EHP

**Forma zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona:**

a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

**Požadovanou formu zaškrtnete. Můžete označit i obě formy.**

**+<sup>1)</sup> B) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí:**

občanem České republiky a jejich rodinným příslušníkem, občanem států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkem

**Forma zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona:**

a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

**Požadovanou formu zaškrtnete. Můžete označit i obě formy.**

Oborové zaměření (např. strojírenství, stavebnictví) podle § 60 odst. 5 zákona:

Druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno, podle § 61 odst. 3 písm. d) zákona:

<sup>1)</sup> Požadované zaškrtnete

Souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**Datum vyhotovení žádosti:**

**Titul, jméno, příjmení, podpis žadatele a razítko (pokud ho žadatel má a užívá):**



## MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Na Poříčním právu 376 / 1  
128 01 Praha 2

V Praze dne 16.8.2010  
čj.: 2010/53420- 422/4

### Rozhodnutí

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správní orgán věcně příslušný podle ust. § 6 odst. 1 písm. k) a ust. § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), ve správním řízení zahájeném podle ust. § 44 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), ve věci vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, rozhodlo takto:

**Podle ust. § 60 odst. 1-7 v souběhu s ust. § 60a a podle ust. § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti**

### se uděluje

právnícké osobě: – **agentura práce, a.s.**, se sídlem: \_\_\_\_\_, Ostrava-Přívov, 702 00 (dále jen „žadatel“), IČ: \_\_\_\_\_, s předmětem podnikání dle výpisu z Obchodního rejstříku ze dne 8.7.2010, s odpovědným zástupcem: **Ing.** \_\_\_\_\_, nar. \_\_\_\_\_, státní příslušnost: ČR, bydliště: \_\_\_\_\_, Ostrava-Poruba, 708 00

### povolení ke zprostředkování zaměstnání

**A) na území České republiky:** občanům ČR a jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům a cizincům ze států mimo EU/EHP pro všechny druhy prací, podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v těchto formách zprostředkování:

písm. b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

**B) do zahraničí:** občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům a občanům států EU/EHS a jejich rodinným příslušníkům, pro všechny druhy prací podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v této formě zprostředkování:

písm. b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

**Toto povolení ke zprostředkování zaměstnání se uděluje na dobu 3 let ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.**

**Zaměstnání lze zprostředkovávat za těchto podmínek:**

- 1) Zprostředkování zaměstnání lze vykonávat bezplatně nebo za úhradu, pouze v souladu se zákonem o zaměstnanosti a tímto povolením. Za zprostředkování zaměstnání nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
- 2) V případě zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele je žadatel povinen dodržovat pracovní právní předpisy, zejména ust. § 308 a 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 3) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí lze vykonávat pouze za podmínky dodržování právních předpisů států, na jejichž území se zaměstnání zprostředkovává.
- 4) Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro zprostředkování zaměstnání pouze u jednoho žadatele - právnické osoby. Odpovědný zástupce pro zprostředkování zaměstnání nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.
- 5) Žadatel je podle ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti **povinen do 31. ledna běžného roku** sdělovat písemně Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) zejm. tyto údaje za předchozí kalendářní rok:
  - počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti
  - počet jím umístěných fyzických osob.
- 6) Případné změny skutečností, doložených k žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 61 odst. 1-5 zákona o zaměstnanosti, je žadatel povinen dle ust. § 61 odst. 6 zákona o zaměstnanosti oznámit ministerstvu nejpozději do jednoho měsíce od jejich vzniku.
- 7) V rámci kontrolní činnosti dle ust. § 6 odst. 1 písm. l) v souběhu s ust. § 125 a násl. zákona o zaměstnanosti je ministerstvo oprávněno vyžádat si údaje týkající se prováděného zprostředkování zaměstnání.

### **O d ů v o d n ě n í**

Ministerstvu byla dne 12.7.2010 doručena písemná žádost ze dne 8.7.2010 výše konkretizovaného žadatele o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání občanům ČR a jejich rodinným příslušníkům, občanům EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům na území České republiky a cizincům ze států mimo EU/EHP na území České republiky a o vydání



povolení ke zprostředkování zaměstnání občanům ČR a jejich rodinným příslušníkům, občanům EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům do zahraničí.

Ministerstvo posoudilo dne 14.7.2010 podanou žádost o povolení zprostředkování zaměstnání z hlediska splnění náležitostí stanovených zákonem o zaměstnanosti v ust. § 58 - § 63 a konstatovalo, že žadatel splnil všechny zákonem stanovené podmínky, takže jeho žádosti lze vyhovět a povolení ke zprostředkovatelské činnosti udělit podle výše uvedeného ust. zákona o zaměstnanosti.

Ministerstvo si vyžádalo dne 20.7.2010 podle ust. § 60a zákona o zaměstnanosti, závazné stanovisko od Ministerstva vnitra a obdrželo dne 3.8.2010 k podané žádosti souhlasné závazné stanovisko pod čj. 2010/59053.

Před vydáním tohoto rozhodnutí žadatel uhradil správní poplatek podle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

Z hlediska zákona o zaměstnanosti tím byly splněny všechny zákonné podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

### **Poučení o opravném prostředku**

Podle ust. § 152 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, lze ve lhůtě do 15 dnů ode dne oznámení (doručení) tohoto rozhodnutí podat rozklad k ministru práce a sociálních věcí, prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, u něhož se rozklad podává.

Lhůta pro podání rozkladu běží ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.



**JUDr.**

vedoucí oddělení zprostředkování

Doručí se účastníku řízení:

– agentura práce, a.s.,  
, Ostrava-Přivoz, 702 00

## ŽÁDOST O ZA AZENÍ DO DATABÁZE UCHAZE O ZAM STNÁNÍ

Požadovaná funkce (profese):
Datum možného nástupu:

<b>OSOBNÍ DATA</b>	
P íjmení, jméno, titul:	Rok narození:
Adresa:	
	E-mail:
Státní p íslušnost:	Tel.:
Zdravotní omezení z hlediska rizikových faktor pracovního prostředí: <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> ano, tyto:	
V evidenci Ú adu práce: <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> ano, od:	

<b>VZD LÁNÍ, ZNALOSTI, DOVEDNOSTI</b>			
Vzd lání (v etn základní školy):			
Název školy	Obor vzd lání	Datum ukon ení	Zp sob ukon ení

<b>Kvalifika ní kurzy a platná oprávn ní (pr kazy):</b>	

<b>*Druh práce vykonávané v dole:</b>	
<b>*Praxe na d lních strojích (vypsat typy):</b>	
idí ský pr kaz: <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne uve te skupiny:	
<b>*Výše napln né prašné expozice:</b>	%
<b>*Poslední d lní sm na (datum):</b>	
<b>*Nejvyšší dosažená kvalifika ní t ída:</b>	<b>ROK:</b>
<i>* Tyto údaje vyplní uchaze i o d lní profese.</i>	
<b>Zvláštní znalosti a dovednosti</b> (nap . jazykové znalosti, znalost práce na PC, manažerské dovednosti, apod.):	

<b>P EHLED P EDCHOZÍCH ZAM STNÁNÍ</b>				
Organizace – název, sídlo	Pracovní za azení	od roku:	do roku:	D vod ukon ení pracovního pom ru

Dopl k k této žádosti nebo životopis m žete p ípojit jako samostatnou p ílohu

Souhlasím, aby mé osobní údaje uvedené v této žádosti byly dále zpracovávány a sledovány v databázi uchaze o zam stnání.

Datum:



# Docházkový list Pracoviště:

Příjmení a jméno		Zařazení		Za měsíc:	Kód docházky
				<b>ŘÍJEN</b>	

DATUM	Příchod	Odchod	Prestávka od - do	Hodin celkem	Poznámka	Mzda	Potvrzení
SO 1.10.11							
NE 2.10.11							
PO 3.10.11							
ÚT 4.10.11							
ST 5.10.11							
ČT 6.10.11							
PÁ 7.10.11							
SO 8.10.11							
NE 9.10.11							
PO 10.10.11							
ÚT 11.10.11							
ST 12.10.11							
ČT 13.10.11							
PÁ 14.10.11							
SO 15.10.11							
NE 16.10.11							
PO 17.10.11							
ÚT 18.10.11							
ST 19.10.11							
ČT 20.10.11							
PÁ 21.10.11							
SO 22.10.11							
NE 23.10.11							
PO 24.10.11							
ÚT 25.10.11							
ST 26.10.11							
ČT 27.10.11							
PÁ 28.10.11							
SO 29.10.11							
NE 30.10.11							
PO 31.10.11							

<i>Vypracoval</i>		<i>Schválil</i>	
-------------------	--	-----------------	--

Fond		Práce svátek 100%		Zálohy	
Odchozeno v měsíci		Speciální prémie		Diety	
Základní plat		Noční příplatky		Ubytování	ANO / NE
Prémie		Nemoc			
Přesčasy 25%		Náhradní volno			
Práce o víkendu		Dovolená / §			

# F - TEST ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ

Jméno:	
Datum:	

SOUČET		ROZDÍL	
1	$357 + 154 =$	1	$481 - 199 =$
2	$911 + 428 =$	2	$863 - 536 =$
3	$1026 + 399 =$	3	$1762 - 1544 =$
4	$2945 + 1233 =$	4	$3915 - 1867 =$
5	$5612 + 2748 =$	5	$6378 - 3640 =$

SOUČIN		PODÍL	
1	$9 \times 9 =$	1	$64 : 8 =$
2	$14 \times 13 =$	2	$146 : 2 =$
3	$22 \times 6 =$	3	$784 : 56 =$
4	$10 \times 77 =$	4	$256 : 8 =$
5	$88 \times 27 =$	5	$100 : 100 =$

1	N2QAYB000239	A	TXAQF05RPTB
2	TBXQE85201	B	TXFKU01RPTBB
3	TK1NRPTD	C	TXFMX01RRTE
4	TXFUC02RPTB	D	TQB0E0597C-G
5	TXFBL01RLTD	E	TXFBL01RLTD
6	TXFMX01RRTE	F	TWF120105030
7	TQB0E0597C-G	G	TBXQE85201
8	TXAQF05RPTB	H	N2QAYB000239
9	TXFKU01RPTBB	I	TQB0E1597X2
10	TQB0E1597X2	J	TXN/K1RPTB
11	TXN/K1RPTB	K	TXFUC02RPTB
12	TWF120105030	L	TK1NRPTD

VÝSLEDKY	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	

ČAS	
POČET BODŮ	
KONTROLOVAL	


## SLOVNICEK I.

1	blau	modrá	1	TOP	TOP-TÍLKO
2	apricot	meruňková	2	JACKE	BUNDA, KABÁTEK
3	natur	přírodní	3	HOSE	KALHOTY
4	flieder	šeříková	4	BH	PODPRSENKA
5	mint	světle zelená	5	ROCK	SUKNĚ
6	rosa	růžová	6	LANGARMSHIRT	TRIČKO S DL. RUKAVEM
7	gold	zlatá	7	JEANS	JEANS
8	weiss	bílá	8	WESTE	VESTA
9	orange	oranžová	9	KAPUZENSWEATJACKE	BUNDA S KAPUCÍ
10	braun	hnědá	10	SHIRT	TRIKO ČI KOŠILE
11	antrazit	antracitová	11	T-SHIRT	TRIČKO S DL. RUKAVEM
12	schwarz	černá	12	LEGGINS	LEGÍNY
13	silber	stříbrná	13	PULLOVER	SVETR
14	petrol	petrolejová	14	POLOSHIRT	POLOKOŠILE
15	grau	šedá	15	UNTERHEMD	SPONÍ KOŠILE DÁM. I PÁNS.
16	grün	zelená	16	KLEID	ŠATY
17	creme	krémová	17	MANTEL	KABÁT
18	bordaux	bordová	18	ANZUG	OBLEK
19	schoco	čokoládová	19	BLAZER	KABÁTEK KRÁTKÝ
20	lila	fialová	20	STRICKJACKE	PLETENÝ ROZEP. SVETR
21	marine	modrá	21	ANORAK	VĚTROVKA S KAPUCÍ
22	eckru	běžová	22	TUCH	ŠÁTEK