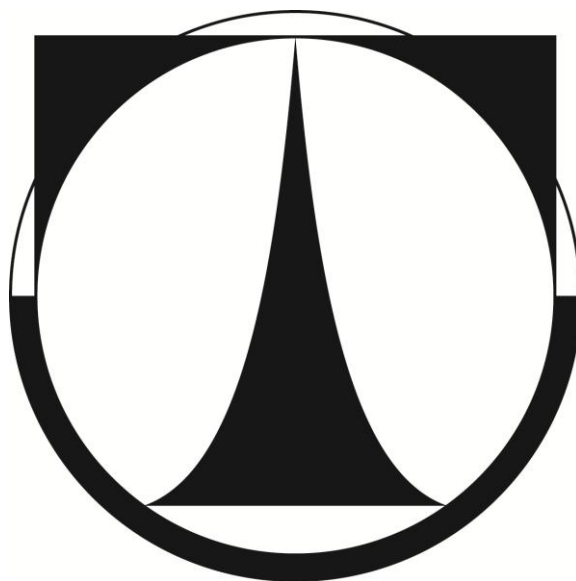


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Ing. Pavel Švarc

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Agenturní zaměstnávání v České Republice.

Agency employment in the Czech Republic.

DP-EF-KPE-2012-81

Ing. Pavel Švarc

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Maršíková, Ph.D., katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: Ing. Ivan Kuneš, Agentura INDEXPRACE.CZ

Počet stran: 85

Počet příloh: 6

Datum odevzdání: 4. 5. 2012

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (dále jen TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 4. května 2012

Pavel Švarc

Předmluva

Touto cestou bych chtěl poděkovat vedoucí diplomové práce Ing. Kateřině Maršíkové, Ph.D., za podporu a ochotu při konzultacích ohledně struktury a obsahu práce a Ing. Ivanu Kunešovi za podnětné informace pro psaní diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá agenturním zaměstnáváním v České republice, které je dynamicky se rozvíjejícím systémem zaměstnávání zejména v oblasti dělnických profesí jak v období hospodářského růstu, tak v období hospodářské recese. Cílem práce je nastínit problematiku agenturního zaměstnávání vzhledem k teorii personální práce a vývoji legislativy v dané oblasti. Součástí je i analýza přínosů a rizik v případě zaměstnávání agenturních zaměstnanců z hlediska uživatelů, zaměstnanců a agentur práce. Autor zde vypočítává budoucí zvýšené náklady agentur práce v souvislosti se změnou příslušné legislativy. V práci je uveden příklad agenturního zaměstnávání z číselných informací poskytnutých uživatelem služeb agentury práce o vývoji počtu kmenových a agenturních zaměstnanců s komentáři popisujícími případné změny.

Klíčová slova

Agentura práce, agenturní zaměstnávání, personální práce, zprostředkování zaměstnání

Annotation

This diploma thesis deals with the agency employment in the Czech Republic, which is dynamically developing system of employing especially in the area of labour profession in both, economic growth and economic recession. The goal of this thesis is to outline the issue of the agency employment with regard to the theory of human resource management and development of legislation in this particular area. Analysis of benefits and risks in case of employing agency employees from the view of users, employees and employment agencies is part of this thesis. The author of this thesis calculates future increased costs of employment agencies in link to changed particular legislation. An example of agency employment arising from numeric information provided by a user of agency employment services concerning the development of the number of users own staff and agency employees including the comments describing possible changing is stated in this thesis.

Key words

Employment agency, agency employment, human resource management, recruitment

Obsah

1	Úvod	14
2	Teorie personální práce	15
2.1	Získávání potřebných zaměstnanců	16
2.2	Vnitřní zdroje získávání pracovníků	17
2.2.1	Spolupráce s uživatelem služeb agentury práce	17
2.2.2	Získávání pracovníků z vnitřních zdrojů agenturou práce	18
2.3	Získávání pracovníků z vnějších zdrojů	18
2.3.1	Získávání pracovníků z vnějších zdrojů agenturou práce	19
2.4	Nezbytné informace o pracovním místě pro získání pracovníků	19
2.5	Metody získávání pracovníků	20
2.5.1	Dobrovolný příchod uchazečů o zaměstnání	20
2.5.2	Doporučení současným zaměstnancem	21
2.5.3	Přímé oslovení vyhlédnutého jedince	21
2.5.4	Podnikové vývěsky	21
2.5.5	Letáky	22
2.5.6	Inzerce ve sdělovacích prostředcích	22
2.5.7	Spolupráce podniku se vzdělávacími institucemi	23
2.5.8	Spolupráce s Úřady práce	23
2.5.9	Spolupráce s personálními agenturami	24
2.5.10	Požadované informace a doklady od uchazečů	24
2.5.11	Předvýběr uchazečů o zaměstnání	26
2.6	Výběr pracovníků	27
2.6.1	Metody výběru pracovníků	29
2.6.2	Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace	31
2.7	Přijímání pracovníka do pracovního poměru	32
2.8	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	34
2.8.1	Dohoda o provedení práce	34
2.8.2	Dohoda o pracovní činnosti	35
3	Charakteristika agenturního zaměstnávání	36
3.1	Agentura práce a její historický vývoj	36
3.2	Vývoj počtu agentur práce v České republice v letech 2008 – 2011	41
3.2.1	Rozdíl mezi agenturou práce a personální agenturou	41
3.2.2	Profesní sdružení agentur práce	42
4	Agenturní zaměstnávání	44
4.1	Povolení ke zprostředkování	44

4.2	Specifika povolení ke zprostředkování	45
4.3	Pojištění pro případ úpadku agentury práce a pro případ úpadku uživatele	45
4.4	Oznamovací povinnosti agentury práce	46
4.5	Princip agenturního zaměstnávání	47
4.6	Vztah agentura práce a uživatel	47
4.7	Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem	49
4.7.1	Agenturní zaměstnávání založené na dohodě o pracovní činnosti	49
4.7.2	Agenturní zaměstnávání na základě pracovní smlouvy	50
4.8	Písemný pokyn k dočasnému výkonu práce u uživatele	51
4.9	Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky	51
4.9.1	Pracovní podmínky	52
4.9.2	Mzdové podmínky	52
4.9.3	Omezení v dočasném přidělení určitých zaměstnanců	53
4.10	Zajišťování personální a mzdové agendy	54
4.11	Přestupky a správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání	57
5	Analýza rozdílů agenturního zaměstnávání	59
5.1	Pohled ze strany zaměstnance	59
5.1.1	Nejistota zaměstnání – obava z budoucnosti	59
5.1.2	Fond kulturních a společenských potřeb uživatele	60
5.1.3	Profesní rozvoj zaměstnanců	60
5.1.4	Šikana neboli mobbing na pracovišti	61
5.2	Pohled ze strany zaměstnavatele	63
5.2.1	Nejistota v budoucím vývoji	63
5.2.2	Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	63
5.2.3	Řešení problémů s velkou fluktuací	66
5.2.4	Řetězení smluv	66
5.3	Analýza dopadu změny příslušné legislativy na činnost agentury práce	67
5.3.1	Dopad změny legislativy na ceny služeb agentur práce	67
5.3.2	Zdražení vlivem pojištění agentur práce proti svému úpadku	67
5.3.3	Zdražení vlivem nemožnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	68
5.3.4	Zdražení vlivem povinných zdravotních prohlídek	69
6	Příklad z praxe agenturního zaměstnávání	70
6.1	Vývoj počtu zaměstnanců ve firmě Gama v letech 2009 - 2011	70
6.2	Výsledky kontrol agentur práce v roce 2010	73
6.3	Vývoj na trhu práce v okrese Česká Lípa v roce 2011	76
7	Závěr	80

Seznam ilustrací

Obr. 1: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2009.....	71
Obr. 2: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2010.....	72
Obr. 3: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2011.....	73
Obr. 4: Zjištěná porušení předpisů agenturami práce v roce 2010.....	75
Obr. 5: Požadavky na vzdělání u obsazovaných míst zaměstnanci agentury Alfa	77
Obr. 6: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných uchazečů v okrese česká Lípa na konci roku 2011.....	78
Obr. 7: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v okrese Česká Lípa a konci roku 2011.....	79

Seznam tabulek

Tab. 1: Procento využití jednotlivých metod získání pracovníků podniky v roce 2004 v Anglii.....	24
Tab. 2: Vývoj počtu agentur práce v letech 2008 - 2011	41
Tab. 3: Podíl mužů a žen na vzájemném mobbingu.....	62
Tab. 4: Výše povinného odvodu nebo náhradního plnění při nesplnění zaměstnání počtu OZP v podniku Delta.....	64
Tab. 5: Zdražení služeb agentur práce vlivem změn legislativy v letech 2011-2012	67
Tab. 6: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2009.....	70
Tab. 7: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2010.....	71
Tab. 8: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2011.....	72
Tab. 9: Zjištěná porušení zákonných ustanovení agenturami práce v roce 2010 v oblastech	74
Tab. 10: Počet a struktura obsazovaných míst agenturou Alfa na konci roku 2011	76
Tab. 11: Struktura a počet nezaměstnaných v okrese Česká Lípa na konci roku 2011.....	77
Tab. 12: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v okrese Česká Lípa na konci roku 2011.....	78

Seznam příloh

Příloha A: První strana výzvy k úhradě správního poplatku

Příloha B: Druhá strana výzvy k úhradě správního poplatku

Příloha C: První strana povolení ke zprostředkování zaměstnání

Příloha D: Druhá strana povolení ke zprostředkování zaměstnání

Příloha E: Třetí strana povolení ke zprostředkování zaměstnání

Příloha F: Certifikát o sjednaném pojištění proti úpadku agentury práce

Seznam zkratk a značek

OZP	Osoba se zdravotním postižením
ČMKOS	Českomoravská komora odborových svazů
APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
ZPOZ	Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele
SUIP	Státní úřad inspekce práce

1 Úvod

Agenturní zaměstnávání patří k dynamicky se rozvíjejícímu způsobu zaměstnávání pracovníků v tržním hospodářství. Jeho význam roste v období ekonomické recese, kdy se firmy obávají o zakázkovou náplň a vlivem nepružného zákoníku práce i vysokých nákladů v případě vyplácení odstupného kmenovým zaměstnancům, nebo naopak v době hospodářského růstu, kdy vlivem skokového navýšení zakázek vzniká okamžitá poptávka po pracovní síle.

Cílem první části diplomové práce je nastínit problematiku agenturního zaměstnávání jako formy zprostředkování zaměstnání v České republice po legislativní stránce a z hlediska teorie pracovně-právních vztahů. Cílem praktické části je analýza přínosů a rizik při využití tohoto způsobu zaměstnávání jak pro agenturní zaměstnance, uživatele i samotné agentury práce. Práce by měla též ukázat dopady na agentury práce vlivem neustále se měnící související legislativy.

Tato práce se nezabývá zprostředkováním zaměstnání agenturami práce do hlavního pracovního poměru k uživateli služeb, je zde pouze vysvětlen příslušný rozdíl a možnost přechodu agenturního zaměstnance do pracovního poměru k uživateli služeb.

Toto téma jsem zvolil vzhledem k několikaletým zkušenostem s prací v agentuře práce, kdy jsem mohl sledovat překotný legislativní vývoj v této oblasti a byl přítomen několika kontrolám ze strany státních kontrolních orgánů.

První kapitola obsahuje teorii personální práce agentury práce, která je, jak je dále v textu popsáno, velmi omezená. V další kapitole je charakterizováno agenturní zaměstnávání před a po roce 2004 a popsáno, co vlastně agentura práce je a jak lze agentury práce dělit podle názvu. Platné právní úpravě agenturního zaměstnávání se věnuje další kapitola, včetně související personální agendy. V příloze této diplomové práce jsou v této souvislosti pro názornost uvedeny nezbytné doklady pro výkon činnosti agentury. Následující kapitola se věnuje analýze přínosů a rizik agenturního zaměstnávání a v závěrečné kapitole je popsán příklad agenturního zaměstnávání z dat poskytnuté firmu využívající služeb agentury práce.

2 Teorie personální práce

Koubek v úvodu své práce definuje: „*Personální práce tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.*“¹

Z hlediska agentury práce jako zaměstnavatele přidělující své zaměstnance k uživateli se redukuje okruh činností popsaných v definici. Agentura práce není schopna ovlivňovat zaměstnance přímo, nýbrž nepřímo skrze kompetentní osoby uživatele.

Personální práce agentury práce spočívá v:

- získávání potřebných pracovníků,
- vybírání a přijímání pracovníků,
- pomoc při problémech přidělených zaměstnanců ve vztahu k uživateli, poskytování informací,
- zajišťování personální a mzdové agendy,
- komunikace se státními orgány.

Činnosti personální práce, které zajišťují uživatelé sami, jsou následující:

- vytváření a analýza pracovních míst,
- personální plánování,
- hodnocení pracovníků,
- odměňování pracovníků.

Činnosti, které zajišťují agentura práce společně s uživatelem, jsou:

- rozmisťování pracovníků a ukončování pracovních poměrů,
- vzdělávání pracovníků,

¹ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 14.

- péče o pracovníky.

Jednotlivé činnosti personální práce spadající do kompetence agentury práce popíší podrobněji v následujících kapitolách.

2.1 Získávání potřebných zaměstnanců

Koubek ve své další publikaci uvádí: *Úkolem získávání pracovníku je tedy zajistit, aby volné pracovní místo v podniku přilákalo dostatečné množství vhodných uchazečů a to s přiměřenými náklady a včas. Neméně důležitým úkolem je získání přiměřených informací o jednotlivých uchazečích, aby bylo možné později na jejich základě relativně spolehlivě vybrat toho nejvhodnějšího z nich.*²

Volné pracovní místo v podniku vznikne na základě analýzy pracovního místa. Důležitým atributem vytvořeného pracovního místa je jeho popis a specifikace. Personálním plánováním vznikne požadavek na obsazení daného místo pracovníkem, který splňuje následující požadavky:

- vzdělání a kvalifikace,
- dovednosti,
- pracovní zkušenosti,
- charakteristiky osobnosti.

Získání pracovníků na základě uvedeného popisu pracovního místa a požadavků na pracovníka je možné podle Armstronga ze dvou zdrojů:³

- z vnitřních zdrojů,
- z vnějších zdrojů.

Pro získávání pracovníků z vnějších zdrojů se vžil termín nábor. V moderním pojetí získávání pracovníků se usiluje nejen o získávání pracovníků z vnějších zdrojů, ale i o získávání pracovníků z vnitřních zdrojů. Obě metody podrobněji popíší v následujících kapitolách.

² KOUBEK, J. Personální práce v malých podnicích. 2., přepracované a doplněné vydání, s. 67.

³ ARMSTRONG, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed., s. 415.

2.2 Vnitřní zdroje získávání pracovníků

Vnitřní zdroje získávání pracovníků jsou podle Koubka tvořeny:

- pracovními silami, které byly uspořeny v důsledku technického rozvoje. Jedná se o pracovníky, kteří byli nahrazeni stroji v důsledku zvýšení efektivity práce a zlepšení organizace práce,
- pracovními silami uvolněnými v rámci organizačních změn,
- pracovníky, kteří dozráli k výkonu náročnějších prací, než jaké vykonávají v současnosti,
- pracovníky, kteří pracují na současném pracovním místě, ale mají z nějakých důvodů zájem přejít na nově vytvořené místo.⁴

Mezi *výhody* získávání pracovníků z vnitřních zdrojů Koubek uvádí:

- znalost silných a slabých stránek takového uchazeče,
- lepší znalost podniku uchazečem,
- zvýšení morálky a motivace zaměstnanců v důsledku naděje na lepší pracovní místo
- lepší návratnost investic vložených podnikem do pracovníků a lepší využití jejich zkušeností získaných v podniku.

Mezi *nevýhody* získávání pracovníků z vnitřních zdrojů řadí Koubek:

- povyšování pracovníků na taková pracovní místa, kde už nejsou schopni úspěšně plnit pracovní úkoly,
- soutěžení o povýšení mezi zaměstnanci může negativně ovlivnit pracovní morálku a mezilidské vztahy,
- nemožnost pronikání nových myšlenek z venku podniku.

2.2.1 Spolupráce s uživatelem služeb agentury práce

Nežádka nastává situace, kdy při dlouhodobé spolupráci mezi agenturou práce a uživatelem doporučí konkrétního pracovníka uživatel, buď z řad bývalých zaměstnanců

⁴ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 120.

uživatelé, nebo z řad současných zaměstnanců, jejichž místo bylo vzhledem k technologickému pokroku ve společnosti zrušeno. V případě zájmu tak může nastoupit na jiné místo obsazované agenturou ve společnosti uživatele.

2.2.2 Získávání pracovníků z vnitřních zdrojů agenturou práce

Možnost agentury práce při získávání pracovníků z vnitřních zdrojů je omezená pouze na případy, kdy přidělenému pracovníkovi končí doba, na kterou byl přidělen k výkonu práce k jinému uživateli, případně pro něj není práce, přitom ale splňuje požadavky na obsazení pracovního místa u jiného uživatele. Mezi vnitřní zdroje agentury práce lze zařadit i pracovníky, kteří byli agenturou práce přidělováni k výkonu práce v minulosti a jsou volní na trhu práce.

2.3 Získávání pracovníků z vnějších zdrojů

Mezi hlavní zdroje získávání pracovníků podle Koubka patří:

- pracovníci volní na trhu práce, kteří jsou nebo nejsou registrovaní jako uchazeči o zprostředkování zaměstnání na pobočkách Úřadu práce,
- absolventi škol,
- zaměstnanci jiných podniků, kteří nejsou spokojeni se současným zaměstnáním a jsou rozhodnuti změnit zaměstnavatele⁵.

Mezi doplňkové vnější zdroje řadí Koubek:

- ženy v domácnosti nebo na mateřské,
- důchodce,
- studenty,
- pracovní zdroje ze zahraničí.⁶

Stejně jako u získávání pracovníků z vnitřních zdrojů má získávání pracovníků z vnějších zdrojů své výhody a nevýhody.

Mezi *výhody* získávání pracovníků z vnějších zdrojů podle Koubka patří:

- velký rozsah schopností a talentů mimo podnik, který je mnohem větší, než je možné nalézt uvnitř podniku,

⁵ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 121.

⁶ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 121.

- z venku jsou do podniku přineseny nové pohledy, názory, poznatky a zkušenosti,
- snadnější a levnější získání vysoce kvalifikovaných pracovníků a manažerů, než je jejich výchova uvnitř podniku⁷.

Nevýhody získávání pracovníků z vnějších zdrojů podle Koubka jsou:

- vyšší náklady na přilákání, kontaktování a hodnocení potenciálních pracovníků z vně podniku,
- delší adaptace a orientace pracovníků,
- možné konflikty s dosavadními zaměstnanci podniku, kteří si dělali nárok na obsazované místo⁸.

2.3.1 Získávání pracovníků z vnějších zdrojů agenturou práce

Agentura práce v tomto případě vystupuje jako jakýkoliv jiný podnik, který se však pro potenciální pracovníky stává určitou burzou práce s nabídkou pracovních příležitostí mnoha druhů pro různé zaměstnavatele.

2.4 Nezbytné informace o pracovním místě pro získání pracovníků

Důležitým prvkem získávání uchazečů je potřeba vhodným způsobem informovat potenciální uchazeče o volných pracovních místech v podniku a zlákat je, aby se o uvedená místa ucházeli. Zároveň je však třeba dbát na přesné vymezení obsazovaného místa, aby uchazeči poskytlo jeho dostatečně realistický popis. Zamezíme tím případným nepříjemnostem při odmítání nevhodných uchazečů. Správný popis pracovního místa podle Koubka obsahuje zejména:

- název pracovního místa, pracovní funkce,
- obsah pracovní náplně,
- rozhodující typy pracovních úkolů a odpovědnost pracovníka,
- místo výkonu práce,

⁷ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 121.

⁸ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 122.

- možnost profesního rozvoje,
- pracovní a platové podmínky,
- vzdělání a pracovní zkušenosti.

2.5 Metody získávání pracovníků

Volba metody získávání pracovníků závisí na mnoha faktorech, mezi nejdůležitější patří situace na lokálním trhu práce, finančních možnostech podniku nebo potřeby rychlosti na obsazení daného pracovního místa.

V následujících kapitolách jsou popsány nejběžnější metody, přičemž podniky se neomezuji na jednu konkrétní metodu, ale využívají více z nich.

2.5.1 Dobrovolný příchod uchazečů o zaměstnání

V případě dobré pověsti podniku, nabízející zajímavou práci za odpovídajících mzdových a pracovních podmínek dochází k samovolnému příchodu uchazečů o zaměstnání v podniku. Jedná se tedy o bezplatnou metodu získávání pracovníků. Nevýhodou této metody získávání je nevhodné načasování, kdy potenciální uchazeči přicházejí v době, kdy podniku nevzniká potřeba získávat pracovníky, nebo naopak uchazeči nepřicházejí v době, kdy podnik nové pracovníky potřebuje. Další nevýhodou je nedostatečná informovanost uchazečů o pracovním místě, protože neznají požadavky na vzdělání a obsah pracovní náplně.

Koubek řadí mezi *výhody* tohoto způsobu eliminaci nemalých nákladů na inzerci, mezi *nevýhody* plynulost nabídky ze strany uchazečů, která může být nedostatečná v případech požadavku uživatele na větší počet pracovníků, nebo požadavku na obsazení specializované profese.⁹

V případě agentury práce přicházejí uchazeči o zprostředkování zaměstnání sami do agentury práce zeptat se na aktuální nabídku práce, případně se zaregistrovat pomocí dotazníku mezi uchazeče o zaměstnání zprostředkované agenturou práce. Agentura práce též může takového uchazeče okamžitě přidělit k výkonu práce u uživatele, má-li požadavek na obsazení pracovní pozice.

⁹KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s.127.

2.5.2 Doporučení současným zaměstnancem

Dalším bezplatným způsobem získání uchazečů je doporučení současným zaměstnancem podniku. Uchazeč přichází do podniku na základě informace od příbuzného nebo známého zaměstnance, který v podniku pracuje a je seznámen s požadavkem podniku na obsazování pracovního místa. Tato situace vznikne často v případech, kdy přestane chodit do práce jiný zaměstnanec a ostatní zaměstnanci musí vykonávat práci i za něj, proto se snaží „doplnit chybějícího pracovníka z vlastních zdrojů“. *Výhodou* této metody je opět finanční nenáročnost nebo možnost finanční odměny pro současného zaměstnance, který do podniku přivede vhodného uchazeče. *Nevýhodou* této metody je nemožnost výběru z více uchazečů. **V případě agentury práce** je tato metoda využívána velmi často zpravidla u dělnických profesí a v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

2.5.3 Přímé oslovení vyhlédnutého jedince

Tento způsob získání pracovníka klade velké nároky na vedoucí pracovníky. Ti musí sledovat ve vnějším období podniku, kdo je známý svou odborností a kvalitně odvedenou prací a splňuje požadavky na obsazované místo. K tomu mohou vedoucí pracovníci využít regionální tisk, odborný tisk nebo vzájemných obchodních jednání. Aby byl takový pracovník motivován k přestupu do jiného podniku, je třeba mu nabídnout lepší pracovní a mzdové podmínky, než které má k dispozici nyní. *Výhoda* této metody spočívá v získání téměř ideálního pracovníka pro danou pozici. *Nevýhodou* metody je případné zhoršení vzájemných vztahů s podnikem, odkud bude pracovník získán.

V případě agentury práce je tato metoda využívána výjimečně. Tuto metodu ale používají personální agentury k vyhledání pracovníků na manažerské pozice a je známá pod pojmem *Headhunting*.

2.5.4 Podnikové vývěsky

Podnik může informovat o volných místech na svých vývěskách, které mohou být uvnitř nebo mimo firmu. K těmto vývěskám mají přístup zaměstnanci pouze zaměstnanci, pokud jsou umístěny uvnitř. Ti se pak mohou o dané pracovní místo ucházet sami, nebo mohou tuto informaci předat dále. V případě umístění vývěsky mimo podnik mohou tyto informace sledovat i ostatní uchazeči o práci v organizaci. Mezi *výhody* této metody patří nenáročnost, nízké náklady a možnost zveřejnit popis pracovního místa včetně termínu, kdy bude pracovní místo obsazováno a potenciální uchazeč tak může zvážit, zdali je pro

něj uvedená nabídka atraktivní a je-li vhodným uchazečem. *Nevýhodou* je malý informační rádius, uvedené nabídky si všimnou jen lidé z okolí firmy, a proto není vhodná k obsazování vyšších pozic v podniku. Koubek mezi vývěsky též zařazuje reklamní poutače viditelně umístěné na veřejnosti informující o volných pracovních nabídkách a odkazující na zdroje s podrobnějšími informacemi.¹⁰

V případě agentury práce se jedná o velmi používanou metodu. V případě dohody s místní pobočkou Úřadu práce si zde může agentura umístit vlastní vývěsku a zajistí si tím informovanost nezaměstnaných uchazečů. Tento způsob je vhodný například v místech, kde nemá agentura práce zřízenou pobočku. Problémem u většího počtu vývěsek může být neaktuálnost zveřejněných nabídek.

2.5.5 Letáky

Letáky jsou vkládány do poštovních schránek na území, kde podnik vyhledává pracovníky. Distribuce letáků probíhá prostřednictvím poštovních doručovatelů případně prostřednictvím osob najatých za tímto účelem. *Výhodou* je relativně rychlé oslovení velkého množství potenciálních uchazečů o zaměstnání vzhledem k možnosti detailně popsat nabízené pracovní místo. *Nevýhodou* je možnost zapadnutí mezi ostatní reklamní tiskoviny, které jsou buď nežádoucí nebo jsou prostě vyhozeny, a vyšší finanční nákladnost s výrobou, distribucí a kontrolou distribuce letáků.

Agentury práce tuto metodu využívají v případě kampaňovitého náboru, například v době zvýšené poptávky po agenturních zaměstnancích, nebo v určitých lokalitách, kde nemají zřízenou pobočku.

2.5.6 Inzerce ve sdělovacích prostředcích

Další metodou pro oslovení potenciálních uchazečů je inzerce v tištěných médiích, rozhlase, televizi nebo na internetu. Podnik musí vybrat vhodný typ daného média, aby nedošlo bezúčelnému vynaložení nákladů s nulovým výsledkem. Příkladem může být inzerce ve specializovaném odborném časopise pro lékaře nabízející dělnické profese.

Stejně jako v případě letáků, inzerát musí být přehledně, jasně a výstižně koncipován, neměl by být příliš dlouhý obsahující zbytečné informace, inzerát musí v první řadě zajmout. Pravidla pro obsah sdělení inzerátu platí i pro ostatní typy médií. *Výhodou* inzerce

¹⁰ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 127.

ve sdělovacích prostředcích je rychlost zveřejnění, *nevýhodou* je vysoká finanční náročnost, obzvláště při inzerci v televizi, nebo rádiu a omezená časová působnost.

Agentury práce využívají především tištěných médií v oblastech, kde vyhledává vhodné uchazeče. Může se jednat o městské noviny nebo reklamní noviny obchodních řetězců distribuovaných zdarma.

2.5.7 Spolupráce podniku se vzdělávacími institucemi

Podnik může spolupracovat se odborným učilištěm nebo střední školou na výchově budoucích zaměstnanců, převážně na dělnických profesích. Takto si může do budoucna vychovat kvalitního pracovníka, který bude mít dostatek informací o podniku a o nabízeném pracovním místě. *Výhodou* této metody je možnost vychovat si vlastního pracovníka na základě předvýběru provedeného školou. *Nevýhodou* je termín a delší doba získání pracovníka, který do podniku nastoupí až po absolvování školy nebo učiliště a získání pracovníků především na dělnické profese.

V poslední době populární metodou v získávání specialistů jsou nejrůznější pracovní veletrhy organizované na akademické půdě. Zde může podnik oslovit svého budoucího zaměstnance, seznámit ho s podnikem a s možností budoucího zaměstnání a pracovních podmínek v podniku.

Agentura práce tuto metodu využívá pasivně pouze tak, že informují budoucí absolventy učilišť a škol o možnosti zprostředkování zaměstnání agenturou formou přidělení. Aktivně se na výchově budoucích pracovníků nepodílí.

2.5.8 Spolupráce s Úřady práce

Podniky se mohou na místní pobočku úřadu práce obrátit s požadavkem na vyhledání vhodného pracovníka na konkrétní pozici. *Výhodou* této metody jsou nulové náklady, neboť tato činnost je ze zákona financována státem v rámci prostředků na politiku zaměstnanosti, jež jsou součástí sociálního pojištění zaměstnanců hrazené zaměstnavatelem. *Nevýhodou* spolupráce s Úřady práce je malá účinnost v oblastech s nízkou nezaměstnaností.

Agentura práce spolupracuje s úřady práce formou zveřejňováním volných pracovních nabídek na vývěškách úřadu nebo na svých. Mnohdy jsou uchazeči o zprostředkování zaměstnání vedení na úřadu práce posílání do agentur práce se zaregistrovat v rámci

individuálního plánu vedoucího k získání zaměstnání. Touto metodou získává agentura práce především uchazeče na dělnické profese.

2.5.9 Spolupráce s personálními agentury

V případě hledání zaměstnanců do pracovního poměru lze využít také personálních agentur. Tato metoda se využívá zejména při hledání specializovaných odborníků nebo manažerů. *Výhodou* této metody je lepší znalost personální agentury situace na trhu práce. *Nevýhodou* jsou vyšší náklady na tuto metodu a kvalita samotných personálních agentur.

V zahraniční literatuře je zmíněn výzkum mezi 747 zaměstnavateli, který způsob získání pracovníků využívají nejčastěji. Z uvedených dat je patrné, že nejméně využívanou metodou je inzerce v televizi nebo rádiu, a to vzhledem k velmi vysokým nákladům a krátké době působení reklamního sdělení.

Tab. 1: Procento využití jednotlivých metod získání pracovníků podniky v roce 2004 v Anglii

Metoda získání pracovníků	Využití metody
Inzerce v místním tisku	87%
Jakýkoliv elektronický způsob	75%
Odborné časopisy, obchodní tisk	66%
Pracovní agentury	64%
Inzerce v celoplošném tisku	53%
Firemní webové stránky	52%
Spolupráce se vzdělávacími institucemi	44%
Podnikové vývěsky	30%
Inzerce v televizi nebo rádiu	10%

Zdroj: BEARDWELL, HOLDEN, CLAYDON, Human resource management: A contemporary approach, fourth edition, s. 208.

2.5.10 Požadované informace a doklady od uchazečů

Je-li způsob inzerce účinný, dostaví se uchazeč o zprostředkování zaměstnání do podniku. Zde pro tyto účely vyplní registrační dotazník, který je dle mého názoru dobré rozdělit na dvě části, první část informace nezbytné pro zařazení do evidence uchazečů a druhá část, obsahující kompletní informace pro správné vedení mzdové agendy. Do první části patří:

- jméno, příjmení (včetně rodného), tituly,
- datum a místo narození,
- stav,

- státní příslušnost,
- číslo občanského průkazu,
- adresa trvalého a přechodného bydliště,
- kontaktní telefon, e-mail,
- dokončené vzdělání a absolvované kurzy a školení s uvedením roku ukončení,
- doplňující informace, např. řidičský průkaz, zdravotní průkaz aj.,
- informace o požadavku uchazeče na pracovní místo - typ práce, směnnost, nutnost dojíždění, výše platu a další.

Do druhé části patří:

- rodné číslo,
- zdravotní pojišťovna,
- počet dětí,
- číslo bankovního účtu,
- případné srážky ze mzdy,
- zdravotní postižení, změněná pracovní schopnost.

Uvedená data uchazeče o zaměstnání po vyplnění dotazníku je vhodné ověřit na základě předloženého občanského průkazu nebo jiného průkaz totožnosti. Podle popisu pracovního místa a zejména požadavků na vzdělání předloží uchazeč o zaměstnání dokumenty osvědčující danou skutečnost, např. výučním listem, maturitním vysvědčením, vysokoškolským diplomem, případně osvědčením o absolvování požadovaného kurzů nebo školení.

V případě uzavření pracovně-právního vztahu s uchazečem je též nezbytné ověřit zdravotní pojišťovnu uchazeče předložením průkazu pojištěnce, dále průkazu s číslem bankovního účtu pro zasílání mzdy nebo odměny za vykonanou práci, zápočtový list předchozího zaměstnavatele a v případě požadavku na uplatnění daňových slev a bonusů na děti též doklady prokazující jejich existenci (nejlépe rodný list, kde jsou uvedeni oba rodiče), potvrzení o studiu v případě dítěte staršího patnácti let a doklad o tom, že si slevu na dani na dítě neuplatňuje druhý z rodičů (potvrzení od zaměstnavatele, čestné prohlášení nebo potvrzení z Úřadu práce, pokud je nezaměstnaný, případně potvrzení z okresní správy

sociálního zabezpečení, pokud je matka dítěte na mateřské dovolené). V této souvislosti je důležité zmínit, jak se na získávání, zpracování a uchovávání osobních údajů dívá zákon číslo 101/2000 Sbírky, o ochraně osobních údajů. Podnik dle paragrafu 5 tohoto zákona jako správce osobních údajů je povinen:

- stanovit účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovány,
- stanovit prostředky a způsob zpracování osobních údajů,
- shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu,
- uchovávat osobní údaje pouze po dobu, která je nezbytná k účelu jejich zpracování,
- zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromážděny,
- správce může zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů.

Agentura práce vyžaduje stejné doklady, které byly uvedeny výše. V případě odborných profesí je žádoucí předložení životopisu a motivačního dopisu uchazeče o uvedenou práci v společnosti uživatele, neboť v určitých profesích je citelných nedostatek pracovníků a mnohdy dojde k uzavření pracovně-právního vztahu přímo s uživatelem, agentura práce inkasuje provizi za zprostředkování zaměstnance jako personální agentura a dále uchazeče nezaměstnává.

2.5.11 Předvýběr uchazečů o zaměstnání

Na základě vyplněného dotazníku a předložených dokumentů je možné provést předvýběr vhodných uchazečů dle požadavků uživatele. Koubek ve své publikaci rozděluje uchazeče do třech skupin:

1. Velmi vhodní (uchazeči splňující většinu požadavků uživatele)
2. Vhodní (uchazeči nesplňující většinu požadavků uživatele, ale zařazené do výběru v případě nedostatečného počtu uchazečů z první skupiny)
3. Nevhodní (uchazeči nesplňující požadavky na požadované vzdělání, délku praxe apod.)¹¹

¹¹ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 127.

V praxi se velmi často poděkuje nevhodným uchazečům, nesplňujícím kritéria pro danou pozici dle požadavků uživatele.

V případě **agentury práce** toto však není možné. Vzhledem k velkému počtu uchazečů se předpokládá, že tito uchazeči budou zařazeni do dalších budoucích výběrů, kde jiná požadovaná kritéria splní. Každý z uchazečů o zaměstnání je pro agenturu práce důležitým partnerem, a proto by se k tak k němu měla agentura práce chovat.

2.6 Výběr pracovníků

Koubek definuje proces výběru pracovníků jako: „Úkolem výběru pracovníků je rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých předvýběrem bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného místa, ale přispěje i k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině (týmu) i v organizaci, je schopen akceptovat hodnoty příslušné pracovní skupiny (týmu), útvaru a organizace a přispívat k vytváření žádoucí týmové a organizační struktury a v neposlední řadě je dostatečně flexibilní a má rozvojový potenciál pro to, aby se přizpůsobil předpokládaným změnám na pracovním místě, v pracovní skupině (týmu) i v organizaci.“¹²

Během procesu výběru uchazečů je tedy nezbytné hodnotit, zda je uchazeč způsobilý k výkonu práce, ale i osobností charakteristiky, jeho potenciál a flexibilitu.

Koubek dále uvádí, že před samotným výběrem pracovníků musíme stanovit požadavky na pracovní místo a na osobnostní charakteristiky uchazeče:

- požadavky obsazovaného místa na odbornou způsobilost pracovníka,
- na základě čeho se bude odborná způsobilost pracovník posuzovat,
- kritéria úspěšnosti práce na obsazovaném místě,
- faktory, které se použijí k předvídání úspěšného výkonu práce na obsazovaném místě,
- týmová, útvarová a celoorganizační kritéria žádoucích rysů osobnosti pracovníka,
- faktory a metody, které použijeme k zjišťování a předvídání charakteristik osobnosti požadovaných týmem, útvarem a organizací,

¹² KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 156.

- vyřešení problému získání objektivních informací, které jsou dostatečně podrobné, věrohodné a účelu přiměřené k zodpovězení základních otázek:
 - Může uchazeč vykonávat poptávanou práci?
 - Chce vlastně uchazeč vykonávat tuto práci?
 - Zapadne do pracovní skupiny?

Pokud první dvě otázky nejsou kladně zodpovězeny, je uchazeč nepřijatelný.¹³

Z uvedených kritérií je patrné, že o uchazečově způsobilosti, povahových vlastností a schopnosti zapadnout do kolektivu lze usoudit na základě získaných ověřených informací. Mnozí personalisté v dnešní době vyhledávají na internetu relevantní údaje o uchazeči zadáním jeho jména do vyhledávačů. Zejména sociální sítě typu Facebook, Twitter a Google + poskytují mnohdy detailní a zajímavé informace z nejužšího okolí dotyčného uchazeče.

¹³ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 159.

2.6.1 Metody výběru pracovníku

Nejpoužívanějšími metodami výběru pracovníků podle Koubka jsou:

- výběr podle dotazníku – prakticky každý podnik vyžaduje vyplnění osobního dotazníku, ten je zdrojem informací o uchazeči a zakládá se do osobního spisu pracovníka,
- zkoumání životopisu patří mezi statickou formu výběru pracovníků, kdy se organizace orientuje podle vzdělání a dosavadních pracovních zkušeností v případě strukturovaného životopisu. V případě volného životopisu lze usoudit i o osobnosti uchazeče. Tento způsob se kombinuje s jinými metodami, uvedenými dále,
- testy pracovní způsobilosti tvoří soubor teoretických, praktických a psychologických testů, mezi které patří:
 - testy inteligence, odhalující schopnost myslet a plnit duševní úkoly,
 - testy schopností, hodnotící existující i potenciální schopnosti uchazeče, jako jsou mechanické a motorické schopnosti, manuální zručnost, prostorová orientace,
 - testy znalostí a dovedností, kdy se uchazeč testuje v ovládání odborných návyků a hloubce jejich znalostí,
 - testy osobnosti, které odhalují psychologické stránky uchazeče, přičemž problémem těchto testů je validita získaných výsledků.

Mezi další, spíše okrajové testy, patří například grafologický rozbor písma, nebo test na drogy vyžadovaný u bezpečnostních složek.¹⁴

Požaduje-li organizace zaměstnat schopné manažery, může je podle Armstronga testovat pomocí tzv. Assessment center¹⁵. Jedná se o soubor diagnostických nástrojů, které mohou pomocí modelových situací odhadnout budoucí úspěšnost uchazeče na dané pozici.

Nejpoužívanější metodou, řazenou mezi klíčové metody výběru pracovníků, patří výběrový pohovor. Hlavními cíli výběrového pohovoru jsou:

- získání doplňkových, případně detailnějších informací o uchazeči,

¹⁴ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, s. 164-165.

¹⁵ ARMSTRONG, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed., s. 431.

- seznámit uchazeče s organizací a nabízenou prací v ní,
- posoudit osobnost uchazeče,
- vytvořit přátelské vztahy mezi uchazečem a organizací.

Výběrový pohovor může mít různé podoby, a dělí se:

- podle množství a struktury účastníků,
 - pohovor „one to one“ – pohovor vedený pouze vedoucím pracovníkem nejbližší k nabízenému pracovnímu místu,
 - pohovor před komisí – komise složená ze třech až čtyř osob detailně seznámeny s pracovním místem,
 - postupný pohovor – pohovor tvořený sérií „one to one“ pohovorů vzniklý jako kombinace obou předchozích typů,
 - skupinový pohovor tvořený dvěma stranami, kdy na jedné straně je skupina uchazečů o pracovní místo a na druhé straně více posuzovatelů organizace detailně seznámenými s pracovním místem.
- podle obsahu a průběhu,
 - nestrukturovaný pohovor – volně plynoucí pohovor, kde obsah, postup i časový rozvrh jsou vytvářeny v průběhu rozhovoru,
 - strukturovaný pohovor – na rozdíl od nestrukturovaného pohovoru jsou obsah, postup i časový plán předem definovány a všichni uchazeči jsou testováni stejným způsobem,
 - polo strukturovaný pohovor – kombinuje oba předchozí způsoby a snaží se eliminovat jejich nevýhody.

Společným rysem všech typů pohovoru je nezbytnost důkladné přípravy obsahu pohovoru a způsobu jeho provedení.

Zkoumání referencí z předchozích pracovišť je další metodou využívanou k výběru pracovníků. V případě uvedených kontaktů na odpovědnou osobu z předchozího pracoviště je možné ověřit znalosti, pracovní výsledky uchazeče, případně i osobnostní charakteristiky uchazeče.

Velmi užívaným způsobem výběru pracovníků je přijetí na zkušební dobu, kdy je možné ověřit vědomosti, odborné dovednosti a schopnost týmové práce v praxi. Nevýhodou této metody je však nezbytnost výplaty mzdy v průběhu zkušební doby.

Lékařské vyšetření se jako výběr pracovníků užívá v případech, kde by pracovník mohl ohrozit zdraví všech ostatních pracovníků na pracovišti.

2.6.2 Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace

V souvislosti s posledně zmíněnou metodou výběru pracovníků je třeba zmínit právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v přístupu k povolání, o kterých pojednává antidiskriminační zákon číslo 198/2009 Sbírky. Třetí odstavec §2 tohoto zákona říká: *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“*¹⁶

Na základě tohoto zákonného ustanovení je možné prohlásit výběr pracovníků podle lékařského stavu za diskriminační a nesmí se tedy používat.

Postup **agentury práce** při výběru pracovníků se zdá být velmi zjednodušený vzhledem k faktu, že hledá převážně pracovníky na dělnické profese. Agentura práce tedy postupuje tak, že ze souboru předvybraných uchazečů vybere vhodné kandidáty podle následujících předpokladů:

- schopnost samostatně pracovat a kontrolovat svou práci,
- disciplinovanost, vysoká pracovní morálka,
- schopnost spolupracovat s ostatními,
- flexibilita, ochota akceptovat změny,
- zdravotní způsobilost.¹⁷

Nejpoužívanější metodou výběru vhodného uchazeče agenturou práce, je osobní pohovor. V případě nekvalifikovaných dělnických profesí lze vycházet z informací, jaký udělal

¹⁶ §2 odstavec 3 zákona číslo 198/2009 Sbírky, antidiskriminační zákon.

¹⁷ KOUBEK, J. Personální práce v malých podnicích. 2., přepracované a doplněné vydání, s. 101.

uchazeč první dojem při předběžném pohovoru. Uchazeči je položen soubor následujících otázek:

- o jakou práci má zájem,
- může-li pracovat na směny,
- mzdové požadavky,
- důvody skončení v předchozích zaměstnáních a proč se uchází o místo u nás v podniku,
- zdravotní omezení, nemožnost vykonávat určité profese.

Za důležité považuji zmínit, že Koubek ve své publikaci zdůrazňuje nepřikládat prvním dojmům velký význam¹⁸. Tyto informace je však dobré poznamenat k danému uchazeči.

2.7 Přijímání pracovníka do pracovního poměru

Koubek dále uvádí, že nejdůležitější prvkem přijímání pracovníka je příprava a podpis pracovní smlouvy.¹⁹ Na základě přesně vyplněného osobního dotazníku včetně jeho kontroly dle předložených dokumentů se připraví návrh pracovní smlouvy, případně dohody o pracovní činnosti. Mzdové podmínky vyplynou z dohody obou stran, přičemž ve většině případů předkládá návrh podnik jako zaměstnavatel.

V případě **agentury práce** určuje mzdové podmínky uživatel požadující zprostředkování zaměstnance, z tohoto důvodu již nemůže vybraný pracovník smlouvat o výši mzdy nebo odměny z dohody.

Zákoník práce definuje činnosti před uzavřením pracovního smlouvy:

- povinnost seznámit pracovníka s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat²⁰,
- zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se pracovník před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce²¹.

¹⁸ KOUBEK, J. Personální práce v malých podnicích. 2., přepracované a doplněné vydání, s. 111.

¹⁹ KOUBEK, J. Personální práce v malých podnicích. 2., přepracované a doplněné vydání, s. 114.

²⁰ §31 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce.

²¹ §32 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce.

Ustanovení o povinné lékařské prohlídce se vztahuje pouze na pracovní poměr, ne na dohody konané mimo pracovní poměr, jako je dohoda o pracovní činnosti. Lékařská prohlídka v tomto případě je nezbytná, bude-li pracovník zařazen na noční práci. Tu je třeba pravidelně podle potřeby opakovat, nejméně však jednou ročně, přičemž prohlídku hradí zaměstnavatel.²² V případě, že pracovník není schopen vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat konkrétní práce, nebo jsou pro něj náročné, jedná se dle §103, odstavec 1, písmeno a) Zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce, o tzv. zakázanou práci a agentura práce nesmí takového pracovníka zaměstnat.

Po podpisu pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti je nutné pracovníka přihlásit do osmi dnů ke zdravotnímu pojištění pojišťovně pracovníka a k sociálnímu pojištění k příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, kde je agentura práce registrována jako zaměstnavatel.

Důležitým krokem pro podnik a pro nového pracovníka je jeho uvedení na pracoviště. V každém podniku by měl nového pracovníka uvést majitel nebo jeho zástupce a předat ho jeho přímému nadřízenému. Přidělované agenturní pracovníky uvede zaměstnanec agentury práce a předá je přímému nadřízenému pracovníkovi uživatele. Ten pracovníky seznámí s místy, kde se nachází šatny, záchody, sprchy, jídelna a zavede pracovníka na jeho pracovní místo. Zde zajistí zákonné proškolení bezpečnosti práce a seznámí pracovníka detailně s pracovní náplní. Posléze pracovníkovi přidělí pracovní pomůcky a nástroje. Novému pracovníkovi se též přidělí instruktor (většinou kmenový zaměstnanec uživatele), který ho bude postupně zaučovat do vykonávané práce.

Pracovní smlouva je základem pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle Běliny je Pracovní poměr jedním z legálních způsobů výkonu závislé práce (činnosti) zaměstnancem pro zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nabízí v tomto vztahu svojí pracovní sílu a zaměstnavatel tak realizuje svůj podnikatelský zájem²³. Náležitosti pracovní smlouvy jsou podrobněji uvedeny v kapitole 4.7.2.

²² §94 odstavec 4 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce.

²³ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 415.

2.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dalším způsobem výkonu závislé práce (činnosti) zaměstnancem pro zaměstnavatele jsou:

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

Smyslem dohod podle Běliny je zjednodušení plnění některých úkolů zaměstnavatele v případech, kdyby nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru²⁴.

2.8.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze podle novely §75 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce, účinné od 1. 1. 2012, lze se zaměstnancem uzavřít, pokud rozsah práce, na kterou se dohoda uzavírá, nepřekročí 300 hodin ročně. Do tohoto počtu se započítávají všechny dohody o provedení práce sjednané s tímž zaměstnancem u téhož zaměstnavatele. Před touto novelou byl maximální rozsah práce podle dohody o provedení práce 150 hodin.

Dohody o provedení práce nezakládaly účast na zdravotním a sociální pojištění. Podle novely zákona číslo 48/1997 Sbírky, o veřejném zdravotním pojištění a novely zákona číslo 187/2006 Sbírky, o nemocenském pojištění, obě s účinností od 1. 1. 2012, zakládá dohoda o provedení práce při překročení částky 10 000 Kč měsíčně účast na zdravotním pojištění²⁵ a na nemocenském pojištění²⁶. Poslední novinkou v souvislosti s dohodou o provedení práce a novelou zákoník práce účinné od 1. 1. 2012 je nutnost jejího uzavření písemně²⁷.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Agentury práce však nesmějí přidělovat zaměstnance k dočasnému výkonu práce k uživateli na základě dohody o provedení práce.

²⁴ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010., s. 419.

²⁵ §5 písmeno a) 3. zákona číslo 48/1997 Sbírky, o veřejném zdravotním pojištění.

²⁶ §5 písmeno a) 5. zákona číslo 187/2006 Sbírky, o nemocenském pojištění.

²⁷ §77 odstavec 1) zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce.

2.8.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti lze podle §76 odstavce 1) zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce v platném znění, uzavřít se zaměstnancem, i když rozsah práce nepřekračuje 300 hodin v kalendářním roce. Podle odstavce 2) není možné vykonávat podle dohody o pracovní činnosti práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní doby. Další náležitosti dohody o pracovní činnosti jsou uvedeny v kapitole 4.7.1.

3 Charakteristika agenturního zaměstnávání

3.1 Agentura práce a její historický vývoj

Co si představit pod pojmem agentura práce, který je v českém právu relativně mladým názvem? Slovo agentura²⁸ znamená zprostředkovatelna. Z právního hlediska se jedná o podnikatele, *který podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů*²⁹. Tímto předpisem je § 58 a následující, zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění. Agentura práce působí na pracovním trhu jako zprostředkovatel zaměstnání pro zájemce o práci (zaměstnanci) na jedné straně nebo jako zprostředkovatel vhodné pracovní síly pro zájemce z řad zaměstnavatelů (poptávající firmy-uživatelé) na druhé straně. V praxi jsou nejčastější tyto možnosti zprostředkování:

- Recruitment (českým ekvivalentem tohoto názvu je poskytování služby zabývající se zprostředkování práce nebo nábor zaměstnanců³⁰) - vhodný zaměstnanec je agenturou zprostředkován do hlavního pracovního poměru k poptávající firmě za jednorázovou odměnu. Tuto činnost provádí personální agentura, která je popsána v kapitole 3.4.1.
- Temporary help (českým ekvivalentem je dočasná pracovní výpomoc) – vhodný zaměstnanec je přidělen k výkonu práce k poptávající firmě, v pracovně-právním vztahu je k agentuře práce.

Cílem této diplomové práce je tedy charakterizovat a analyzovat druhý uvedený způsob zprostředkování zaměstnání.

Agenturám práce se před zákonnou definicí v roce 2004 říkalo pracovní agentury. Poptávka po službách nabízených agenturami práce v České republice vznikl začátkem devadesátých let dvacátého století při přechodu z centrálně plánovaného k tržnímu hospodářství. Převážně zahraniční investoři začali poptávat zaměstnance na základě potřeb výroby, aby dosáhli minimalizace nákladů spojených s najímáním a propouštěním zaměstnanců v případě výkyvu ve výrobě, nemoci či čerpání dovolené kmenových zaměstnanců. Mnoho ryze českých firem tuto praxi dříve nebo později přejalo.

²⁸ KUČERA, R. ABZ slovník cizích slov [online].

²⁹ §2 zákona číslo 513/1991 Sbírky, obchodní zákoník.

³⁰ KUČERA, R. ABZ slovník cizích slov [online].

Legislativně tato činnost nebyla nijak upravena. V praxi se využívaly dva způsoby, které byly spíše obcházením zákona. Prvním způsobem bylo využití institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě na základě ustanovení § 38 odstavce 4 zákona číslo 65/1965 Sbírky, zákoník práce ve znění platném k datu 30. 09. 2004. V tomto případě bylo možné přidělit zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě písemné dohody se zaměstnancem, ve kterém byl uveden název zaměstnavatele, datum vzniku dočasného přidělení, sjednaná doba přidělení na druh a místo výkonu práce.

Mzdu za odvedenou práci poskytoval zaměstnanci jeho stálý zaměstnavatel, tedy pracovní agentura. Ta posléze vyfakturovala jinému zaměstnavateli mzdové náklady na přiděleného zaměstnance. Vzhledem k době vzniku uvedeného zákona nebylo možné fakturovat provizi za zprostředkování zaměstnance. Docházelo tak k obcházení původního smyslu zákona, například fakturování dodatečných služeb druhým způsobem, který byl často používán u tzv. studentských pracovních agentur, bylo realizace prací, na které firmy požadovaly zaměstnance, formou subdodávky. Agentura zajistila zaměstnance převážně z řad studentů, se kterými uzavřela obecnou Dohodu o provedení práce (studenti jsou státními pojištěnci vzhledem ke zdravotnímu pojištění). Zaměstnavateli posléze vyfakturovala dodávku služby, např. administrativní práce v případě pokladních v hypermarketech. Tento způsob byl výhodný pro všechny strany, studenti dostali možnost si ve volnu přivydělat, zaměstnavatelé měli k dispozici větší množství levné a kvalitní pracovní síly (agenturní zaměstnanci mohli pracovat za nižších platových podmínek než kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele) a agentury práce neměly téměř žádné náklady v podobě zdravotního a sociálního pojištění a se související agendou. Jediným, kdo na uvedeném způsobu tratil, byl stát.

Na obranu pracovních agentur je třeba říci, že uvedené způsoby činnosti vznikly na základě požadavků ze strany firem po zaměstnancích za absence právní úpravy definující činnost agentur práce.

V roce 2004 byl vzhledem k uvedeným skutečnostem přijat zákon číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti, který fakticky vymezil činnost agentur práce. Tato právní úprava vycházela z Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. V témže roce Česká republika vstoupila do Evropské unie a od této doby jsou české zákony významně ovlivňovány právními předpisy Evropské unie. Reakcí na rozmach agenturního zaměstnávání je směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, regulující

tuto činnost v Evropské unii. Nejdůležitějším prvkem definice agentury práce, který je třeba zmínit, je požadavek na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. Dosud tento požadavek stanoven nebyl.

Současně s definicí dočasného přidělení zaměstnance agenturou práce zaniknul institut dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě, aby nebyl zneužíván k výkonu zprostředkování zaměstnání bez nutnosti vydání povolení k této činnosti. Tímto došlo k nárůstu žadatelů o povolení činnosti agentury práce mezi podnikatelskými subjekty, jejichž hlavní činností nebylo zprostředkování zaměstnání. Jednalo se například o bezpečnostní agentury, úklidové služby nebo banky, půjčující si zaměstnance mezi svými pobočkami. Institut dočasného přidělení zaměstnance využívaly i konkurenční podniky, které si v době, kdy jeden neměl zakázky, vzájemně půjčovaly zaměstnance, aby nemuseli propouštět.

Tento stav byl napraven po téměř osmi letech novelou zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, kdy se zpět vrací možnost bezplatného dočasného přidělení zaměstnance s výjimkou nákladů vzniklých v souvislosti s přidělením.

Největšími úpravami prošla legislativa agenturního zaměstnávání po roce 2008, kdy Česká republika naplno pocítila důsledky celosvětové finanční krize, a mnoho podniků bylo donuceno propouštět zaměstnance, v první řadě agenturní. Docházelo tak k problémům se zahraničními pracovníky přidělovanými agenturami práce, kteří přišli o práci a zůstali v České republice zcela bez prostředků a tím pádem i možnosti návratu domů. Do této nepříjemné situace se musela vložit vláda a podala pomocnou ruku ve formě finančního příspěvku na úhradu cestovních nákladů.

Nelze však říci, že za tuto situaci mohou agentury práce. Vzhledem k masivní podpoře zahraničních investorů zřizujících nová pracovní místa vznikl nedostatek pracovní síly, a proto ji agentury práce dováželi ze zahraničí.

Novela zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti přinesla zákaz přidělování k výkonu práce u uživatele cizince, kteří jsou držiteli zelených karet. Smyslem úpravy je podle Bičákové „snaha získat pro český trh kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí, která by měla zájem se na našem území trvale usadit.“³¹

Ve stejné novele též přibyla nová podmínka k získání povolení ke zprostředkování zaměstnání v podobě souhlasného stanoviska Ministerstva vnitra. Smyslem této úpravy podle Bičákové je snaha zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním

³¹ BIČÁKOVÁ, O. Práce-Mzdy-Odvody bez chyb, pokut a penále 6/2008, s. 50.

zaměstnání. Proto je nezbytné zohlednit názor Ministerstva vnitra založený na informacích ze zdrojů policie a zpravodajských služeb týkající se žadatele zprostředkování. Na základě těchto informací může být již vydané povolení ke zprostředkování odejmuto.³²

Povolení ke zprostředkování zaměstnání může být též nově odejmuto na základě neplnění povinností vyplývajících z §308 a §309 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákona o zaměstnanosti a zároveň neplnění své oznamovací povinnosti dle §59 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti.

V březnu 2009 vešlo v platnost nařízení vlády číslo 64/2009, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Toto nařízení „zakázalo agentuře práce zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení“.³³

Seznam povolených prací obsahoval:

- technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech,
- techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělstí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů,
- zedníci, kameníci, omítkáři,
- tesaři a truhláři,
- stavební montážníci,
- instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři,
- stavební a provozní elektrikáři,
- svářeči, řezači plamenem a páječi,
- nástrojáři, kovomodeláři, kovodělci, zámečníci,
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů,
- mechanici a opraváři motorových vozidel,
- elektromechanici, opraváři elektronických zařízení,
- zpracovatelé masa, ryb včetně uzenářů,
- umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva,
- švadleny, vyšíváči,

³² BIČÁKOVÁ, O. Práce-Mzdy-Odvody bez chyb, pokut a penále 6/2008, s. 50.

³³ §1 Nařízení vlády číslo 64/2009 Sbírky, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

- obsluha obráběcích strojů,
- obsluha šicích a vyšívacích strojů,
- montážní dělníci montující mechanická zařízení,
- řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají,
- řidiči nákladních automobilů a tahačů.

Smyslem tohoto nařízení bylo ochránit domácí pracovní trh v době hospodářské recese. Agentury práce mohli takové pracovníky uživateli pouze zprostředkovat do hlavního pracovního poměru na typy prací neuvedených v seznamu podle § 14 odstavce 1 písmena a) zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti.

V roce 2011 vstoupila v platnost dosud nejkontroverznější novela zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti, která zavedla povinnost agenturám práce pojištění proti svému úpadku a úpadku uživatele. Agentury práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání měli povinnost do 31. 3. 2011 doložit Ministerstvu práce doklad o sjednaném pojištění, jinak jim hrozilo odebrání povolení. Začátkem měsíce března ještě nebylo jasné, zdali bude vůbec nějaký pojišťovací subjekt pojištění nabízet a hrozilo nebezpečí, že všechny agentury nebudou moci vykonávat svou činnost a tisíce agenturních zaměstnanců přijdou o práci. V příloze F je příklad certifikátu o sjednaném pojištění proti úpadku agentury práce se společností Slavia pojišťovna a.s.

V roce 2012 byl rozšířen okruh osob podle §66 zákona 435/204 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění, které nesmí agentura práce přidělovat k výkonu práce u uživatele o držitele modrých karet a osoby se zdravotním postižením. Zejména zákaz zaměstnávání osob se zdravotním postižením může těmto osobám ztížit hledání práce. Zákonodárce touto novelou sledoval motivaci uživatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jako své kmenové zaměstnance. Agenturám práce tímto vzniká další problém, konkrétně plnění povinnosti zaměstnávání 4% podílu osob s zdravotním postižením podle §82 zákona číslo 435/2004 Sbírky, zákona o zaměstnanosti.

V roce 2012 se též zavádí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nový pojem podle §119 zákona číslo 435/2004 Sbírky, zákona o zaměstnanosti v platném znění, sdílené zprostředkování zaměstnání. Na základě tohoto ustanovení může krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovávat zaměstnání uchazeči o zaměstnání s individuálním akčním plánem prostřednictvím agentury práce. O sdíleném zprostředkování zaměstnání musí být mezi Úřadem práce a agenturou práce uzavřena písemná dohoda, na jejímž základě může být agentuře práce poskytnut příspěvek:

- 5000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce v rámci sdíleného zprostředkování zaměstnání zprostředkovávat zaměstnání,
- 1250 Kč za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou,
- 500 Kč za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců.

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zaměstnání takového uchazeče jako agenturního zaměstnance. Na zajištění sdíleného zprostředkování zaměstnání hodlá generální Úřad práce České republiky vypsát výběrové řízení, pro které v době psaní diplomové práce stále sbírá podklady. Inspiraci k tomuto způsobu zprostředkování zaměstnání hledalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v Nizozemsku a Německu.³⁴

3.2 Vývoj počtu agentur práce v České republice v letech 2008 – 2011

V následující tabulce je uveden počet agentur práce v letech 2008-2011 podle počtu zaslaných povinných hlášení na Ministerstvo práce a sociálních věcí. V roce 2011 je počet agentur evidovaných k 1. 10. 2011.

Tab. 2: Vývoj počtu agentur práce v letech 2008 - 2011

Období	Počty agentur práce
2008	1780
2009	1743
2010	1530
2011	1373

Zdroj: Informace o aktuální situaci na trhu práce dle ČMKOS [online].

Z uvedených dat je patrný viditelný pokles počtu agentur vzhledem k legislativním úpravám agenturního zaměstnávání. Důvodem jsou velké počty porušení pracovně-právních předpisů agenturami práce, kdy menší počet agentur povede ke zkvalitnění činnosti agentur práce a její snazší kontrola.

3.2.1 Rozdíl mezi agenturou práce a personální agenturou

Mnoho lidí v současné době neví, jaký je rozdíl mezi personální agenturou a agenturou práce, častěji nazývanou pracovní agenturou. Náplní činností obou je zprostředkování

³⁴ ČTK. Úřad práce vypíše výběrové řízení na pracovní agentury [online].

zaměstnání podmíněné příslušným povolením k této činnosti, rozdíl je ve způsobu zprostředkování zaměstnání.

Pod pojmem **personální agentura** se většinou rozumí soukromý podnikatelský subjekt zprostředkovávající poptávajícím firmám za úplatu pracovníky dle jejich požadavků, tito pracovníci jsou posléze v pracovním poměru k poptávané firmě. Z uvedeného vyplývá, že zprostředkovaný pracovník není v pracovním poměru k agentuře práce.

Agentura práce (po staru též pracovní agentura) na rozdíl od personální agentury pracovníky zaměstnává a poptávajícím podnikům je za úplatu přiděluje. Takový agenturní pracovník je řízen jako kmenový zaměstnanec poptávajícího podniku a vykonává stejnou práci. Mzdu nebo odměnu vyplácí agenturnímu zaměstnanci agentura práce, přičemž mzdy a související náklady včetně obchodní marže hradí na agentuře práce na základě daňového dokladu poptávající podnik. Dále budeme tuto formu zprostředkování nazývat jako agenturní zaměstnávání.

V obou případech nesmí agentura práce zprostředkovávat práci uchazeči o zaměstnání za úplatu, ani nesmí dodatečně srazit v této souvislosti dočasně přidělenému zaměstnanci jakoukoliv částku ze mzdy nebo odměny.

3.2.2 Profesní sdružení agentur práce

Agentury práce v České republice se mohou sdružovat ve 2 profesních sdruženích. Jedním takovým sdružením je Asociace poskytovatelů personálních služeb (známá pod zkratkou APPS) a druhou je Asociace pracovních agentur (známá pod zkratkou APA). První jmenovaná agentura sdružuje personální i pracovní agentury, druhá jmenovaná sdružuje pouze pracovní agentury. Snahou obou organizací „je vytvářet podmínky pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České Republice“³⁵. Členem se může stát právnická nebo fyzická osoba podnikatel, splňující následující podmínky:

- je držitelem povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- přistoupí ke stanovám a etickému kodexu příslušné asociace,
- splní další podmínky stanovené prezidiem pro členství v asociaci.³⁶

³⁵ APPS. Úvodní stránka Asociace poskytovatelů personálních služeb [online].

³⁶ APPS. Jak se stát členem APPS [online].

Etický kodex obou sdružení je souhrnem právních norem, které souvisí s výkonem činnosti agentury práce. Pokud se tedy agentura práce rozhodne stát členem, zaváže se znovu k dodržování zákonů. Agentury práce, které nedodržují zákonné předpisy v oblasti agenturního zaměstnání, nemohou být členy asociací.

Další náplní práce asociací je profesní rozvoj svých členů, poskytování materiálů a informací a pořádání konferencí. Asociace se podílí na připomínkování tvorby a úprav legislativy v oblasti agenturního zaměstnávání. V minulosti asociace též stály v pozadí ústavních stížností proti povinnému pojištění agentur práce proti svému úpadku a úpadku klienta, v současné době se připravuje ústavní stížnost proti zákazu dočasného přidělování osob se zdravotním postižením k uživateli.

Členství v asociacích je agentura představena jako poskytovatel vysoce kvalitních služeb v pracovně právní oblasti a dodržující zákonné předpisy. Z celkového počtu 1528 agentur práce ke dni 3. 4. 2012 má Asociace poskytovatelů personálních služeb 25 členů a asociace pracovních agentur 17 členů.

4 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je zprostředkování zaměstnání agenturami práce definované dle § 14 odstavce 1 písmena b) zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění jako: „*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*“. Agenturami práce jsou podnikatelé – fyzické či právnické osoby podnikající na základě povolení generálního Úřadu práce České republiky. Povinnost být držitelem příslušného povolení ukládá § 14 odstavce 3 písmena b) zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění.

4.1 Povolení ke zprostředkování

Povolení ke zprostředkování vydává Generální ředitelství Úřad práce České republiky na základě písemné žádosti, která se liší podle právní formy žadatele a podle formy zprostředkování, kterou chce žadatel provozovat. V případě agenturního zaměstnávání se jedná o dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli.

Vydání povolení je podmíněno splněním podmínek dle §60 odstavce 2 až 7 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění.

Pro fyzické osoby:

- dosažení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- odborná způsobilost,
- bydliště na území České republiky.

V případě právnické osoby je nezbytné ustanovit odpovědného zástupce splňujícího výše uvedené předpoklady, jako v případě žádající fyzické osoby.

Podmínka odborné způsobilosti se liší dle nejvyššího dosaženého vzdělání. V případě vysokoškolského vzdělání je požadavek na dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání, v případě středoškolského vzdělání s maturitou nebo vyššího odborného vzdělání je požadavek na pětiletou praxi v oboru.

Další nezbytnou podmínkou pro udělení povolení je souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra České republiky na základě žádosti Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.

Lhůty pro vydání rozhodnutí stanovuje §71 zákona číslo 500/2004 Sbírky, správní řád. Standartní lhůta činí 30 dní, ve zvláště složitých případech je lhůta 60 dní. V této lhůtě obdrží žadatel výzvu k úhradě správního poplatku, který je povinen uhradit do 15 dnů ode dne následujícího po doručení výzvy na účet Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. Po zaplacení správního poplatku obdrží žadatel rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování. U všech úkonů správního řízení jsou možné opravné prostředky, kdy je možné se ve lhůtě do 15 dnů od doručení úkonu odvolat. V případě, že tak nikdo neučiní, nabývá povolení ke zprostředkování právní moci.

Ukázka výzvy k zaplacení správního poplatku je v přílohách A a B, ukázku povolení ke zprostředkování znázorňují přílohy C až E.

4.2 Specifika povolení ke zprostředkování

V žádosti ke zprostředkování zaměstnání, jejíž vzor je dostupný na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí³⁷, jsou kromě identifikačních údajů žadatele také specifikována území, pro která se zprostředkování provádí (Česká republika nebo zahraničí) a odkud pocházejí zaměstnanci (z ČR, z EU nebo ze zemí mimo EU). Od toho se též odvíjí správní poplatek za vydání povolení. *V případě vydání povolení ke zprostředkování na území České republiky činí poplatek 5000 Kč, v případě vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky činí 10 000 Kč³⁸.*

Dále je nezbytné vyjmenovat oborové zaměření agentury práce a typy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno. V případě, kdy žadatel neví, v jakém oboru hodlá působit, lze v obou případech uvést „bez omezení“.

Povolení ke zprostředkování je udělováno na časově omezenou dobu tří let. Po této době povolení zaniká a je nutné celý proces žádosti o vydání povolení opakovat.

4.3 Pojištění pro případ úpadku agentury práce a pro případ úpadku uživatele

Do 2 měsíců od nabytí právní moci povolení ke zprostředkování zaměstnání je agentura práce povinna doručit generálnímu Úřadu práce doklad o sjednaném pojištění pro případ

³⁷ MPSV. Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání [online].

³⁸ § 5 odstavec 1 a 2 zákona číslo 634/2004 Sbírky, o správních poplatcích a jeho přílohy I, položky 9, písmena d), f).

svého úpadku a pro případ úpadku uživatele ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců³⁹.

Tuto změnu v agenturním zaměstnávání přinesla novela zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2011. Bez uzavřeného pojištění není možné přidělovat zaměstnance agentury práce k uživateli - jedná se tedy o další nezbytnou podmínku pro řádný běh agentury práce. Agentura práce je povinna doložit doklad do 2 měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování generálnímu Úřadu práce České republiky. Pokud tak neučiní, bude jí povolení ke zprostředkování odejmuto. V praxi se pojistná částka stanovuje jako trojnásobek průměrné mzdy a počet zaměstnanců v den uzavření pojistné smlouvy včetně zaměstnanců, které hodlá v budoucnu přidělit k uživateli. Pro upřesnění je nutné zmínit, že toto pojištění se vztahuje pouze na zprostředkování zaměstnání formou přidělení zaměstnance k uživateli, nikoliv na činnost zprostředkování zaměstnání, kdy je zaměstnanec v pracovním poměru poptávajícímu podniku (činnost personální agentury).

Na trhu existuje pouze několik pojišťoven (například Česká podnikatelská pojišťovna, Česká pojišťovna, Slavia pojišťovna, Uniqua pojišťovna), nabízejících tento specifický produkt.

Dojde-li k úpadku agentury práce, má dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce právo na plnění z této pojistky po nabytí právní moci rozhodnutí o úpadku agentury práce podle zákona číslo 182/2006 Sbírky, o úpadku a způsobech jeho řešení. Mzdový nárok takového zaměstnance poté přechází na pojišťovnu.

4.4 Oznamovací povinnosti agentury práce

Agentura práce je na základě ustanovení §59 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění povinna vést evidenci následujících údajů:

- počet volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání (v případě zprostředkování jako služby pro poptávající podnik, kdy je zaměstnanec v pracovním poměru k poptávanému podniku),
- jimi umístovaných fyzických osob,
- zaměstnanců agentury práce, jimž zprostředkovávají zaměstnání.

³⁹ §58a zákona číslo 435/2004 Sbírky, zákon o zaměstnanosti.

Dále je agentura práce dle tohoto ustanovení sdělit Úřadu práce tyto údaje za předchozí rok činnosti do 31. ledna následujícího roku. Uvedené informace slouží pro statické účely, přičemž okruh zaměstnanců, kterým agentura práce zprostředkovává zaměstnání, se dělí na občany České republiky, občany Evropské unie, občany Evropského hospodářského prostoru a ostatních občanů dle státní příslušnosti.

Formuláře pro splnění této povinnosti jsou dostupné na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí⁴⁰, které se vyplní a pošlou na generální ředitelství Úřadu práce v Praze nebo lze vyplnit on-line formuláře na též portálu, bez nutnosti cokoliv posílat v tištěné formě.

4.5 Princip agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je založeno na tzv. *trojstranném právním vztahu „agentura práce – zaměstnanec agentury práce – uživatel“*⁴¹. Uživatelem dle §14 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti, odstavce 1, písmena b) „*se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.*“ V praxi se tedy jedná o podnik, který požaduje po agentuře práce zprostředkovat vhodné zaměstnance agentury práce, kteří pro ni budou vykonávat činnost, kterou jim přidělí, na jejíž provedení dohlíží, ale není jejich zaměstnavatelem.

4.6 Vztah agentura práce a uživatel

Zákoník práce dále definuje, za jakých podmínek může agentura práce přidělit zaměstnance uživateli. Agentura práce je na základě ustanovení §308 povinna sjednat s uživatelem dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a to písemně, jinak je neplatná. Tato dohoda musí obsahovat:

- jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení dočasně přiděleného zaměstnance,
- státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

⁴⁰ MPSV. Přehled o činnosti agentury [online].

⁴¹ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 29.

- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavku na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (tzv. srovnatelný zaměstnanec),
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Z uvedených požadavků vyplývá velká administrativní náročnost při tvorbě individuálních dohod zvláště pro každého zaměstnance. V případě, kdy agentura práce přiděluje uživateli více zaměstnanců na stejné pracovní místo se stejnými podmínkami, je možné sjednat dohodu o dočasném přidělení zaměstnanců, ovšem při respektování dalších zákonných požadavků.

Vzhledem k obchodnímu vztahu mezi Agenturou práce a uživatelem je též nezbytné sjednat dohodu o spolupráci. V této dohodě, většinou uzavírané na dobu neurčitou, je uvedena provize náležející agentuře práce za zprostředkování zaměstnanců a doba splatnosti vystavených faktur. Důležitým ustanovením této dohody je odpovědnost za případné škody způsobené zaměstnanci agentury práce uživateli. V této části by měly být ošetřeny podmínky a požadavky pojišťovny, se kterou má agentura práce uzavřeno pojištění proti škodě způsobenou zaměstnanci.

V praxi se též do této dohody začleňují ujednání, související s možným přechodem zaměstnance agentury práce do pracovního poměru přímo k uživateli. Agentuře práce

vznikají náklady s vyhledáním vhodného zaměstnance a tento přechod smluvně zakazuje. Je však možná dohoda, že při zaplacení určité odměny (podobný způsobem jako při zprostředkování zaměstnance do pracovního poměru k uživateli) agentura práce tento přechod umožní.

4.7 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Agentura práce může zaměstnávat dočasně přidělované zaměstnance na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, a přidělovat je k uživateli na základě písemného pokynu. Agentura práce nesmí přidělované zaměstnance zaměstnávat na základě dohody o provedení práce.

4.7.1 Agenturní zaměstnávání založené na dohodě o pracovní činnosti

V případě krátkodobých požadavků uživatelů na dočasné přidělení agenturních zaměstnanců v krátkodobém rozsahu, nebo pokud stanovená týdenní doba nepřekročí 20 hodin, lze využít dohodu o pracovní činnosti. Z hlediska agentury práce se jedná o velmi pružný nástroj, na který se nevztahují některá ustanovení zákoníku práce, jako například příplatky za práci přesčas, odpolední příplatky, ustanovení o nároku na dovolenou a podobně. Další výhodou této dohody je možnost jednoduchého ukončení pracovního vztahu bez nutnosti uvedení důvodu a výpovědní lhůta v tomto případě činí pouze 15 dnů.

Paragraf 76 odstavec 5 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, stanoví náležitosti, které musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat:

- sjednané práce,
- sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Dohoda o pracovní činnosti musí být agenturou práce uzavřena písemně, jinak je neplatná, přičemž jedno vyhotovení obdrží zaměstnanec.

Dále je nezbytné zmínit drobný rozpor v uvedeném paragrafu o stanovené týdenní době, která nesmí překročit 20 hodin. V odstavci následujícím za tímto ustanovením je uvedeno, že *„Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů⁴²“*. Z uvedené formulace lze tedy usoudit, že

⁴² §76 odstavec 3 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce.

v případě uzavření dohody o pracovní činnosti na 52 týdnů může prvních 26 týdnů pracovat dočasně přidělený agenturní zaměstnanec 40 hodin týdně za předpokladu, že zbývajících 26 týdnů neodpracuje žádnou hodinu. Tohoto paradoxu si v době psaní diplomové práce nebyl vědom ani ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek, jak je možné vidět v pořadu České televize „Máte slovo“.⁴³

4.7.2 Agenturní zaměstnávání na základě pracovní smlouvy

Existuje-li reálný předpoklad výkonu práce dočasně přiděleného agenturního zaměstnance u uživatele v rozsahu překračující 20 hodin týdně a vzhledem k ustanovení, kdy má zaměstnavatel povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, uzavře agentura se zaměstnancem pracovní smlouvu. Pracovní smlouva musí obsahovat identifikační údaje obou stran:

- zaměstnanec - jméno a příjmení, datum narození, adresa trvalého pobytu,
- zaměstnavatel (agentura práce) – jméno příjmení fyzické osoby/název právnické osoby, adresa bydliště, sídla nebo místa podnikání, identifikační číslo zaměstnavatele (IČ), případně údaj o zápisu v obchodním rejstříku.

Dále dle §34 odstavce 1 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, musí pracovní smlouva obsahovat:

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

Koubek ve své publikaci uvádí, že by pracovní smlouva měla obsahovat detailnější informace popisující danou pracovní pozici, neboť je pracovní smlouva nástrojem vytváření zdravých vztahů mezi pracovníkem a agenturou práce⁴⁴.

Je-li to možné, jedná se zpravidla o:

- jméno pracovníka, komu je přidělený pracovník zodpovědný,
- název pracovního místa a popis pracovních povinností,

⁴³ ČT. Máte slovo [online], čas 42:38.

⁴⁴ KOUBEK, J. Personální práce v malých podnicích. 2., přepracované a doplněné vydání, s. 118.

- pracovní podmínky, související s pracovním místem.

Pracovní smlouva musí být agenturou práce uzavřena písemně, přičemž jedno vyhotovení obdrží přidělený zaměstnanec.

4.8 Písemný pokyn k dočasnému výkonu práce u uživatele

Kromě uzavření pracovně-právního vztahu se zaměstnancem ukládá §309 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce v platném znění, agentuře práce vydat písemný pokyn, na jehož základě je zaměstnanec přidělen k dočasnému výkonu práce u uživatele. Písemný pokyn zejména obsahuje:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasného přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

4.9 Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky

Paragraf 309 odstavec 5 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce v platném znění ukládá agentuře práce a uživateli povinnost zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Srovnatelným zaměstnancem se dle §308 odstavce 1 písmeno f) zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce rozumí zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

V případě, kdy uživatel požaduje zprostředkovat zaměstnance na pozici, na které nezaměstnává srovnatelného kmenového zaměstnance, se postupuje podle kolektivní

smlouvy uživatele. Pokud uživatel nemá sjednánu kolektivní smlouvu, vychází se podmínek, které by měl takový zaměstnanec uživatele.

4.9.1 Pracovní podmínky

Vzhledem k obecné definici srovnatelných pracovních podmínek agenturních zaměstnanců přijal Evropský parlament 22. 10. 2008 směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která pracovní podmínky lépe vymezuje. Tošovský je ve své práci shrnuje jako:

Agentura práce a uživatel musí zajistit, aby pro zaměstnance agentury práce platila minimálně ve stejné míře všechna zvýhodnění, která mají na základě právních předpisů, kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu kmenoví zaměstnanci uživatele, pokud se týkají:

- *délky pracovní doby,*
- *přesčasové a noční práce,*
- *přestávek v práci,*
- *dovolených a státních svátků,*
- *přístupu k preventivní lékařské péči,*
- *podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,*
- *odměňování.*⁴⁵

Navíc podle Budovce by měl mít dočasně přidělený zaměstnanec nárok na výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, v případě zkrácené pracovní doby práci bez snížení mzdy a další rozšířené pracovně právní nároky⁴⁶.

4.9.2 Mzdové podmínky

Agentura práce uzavírá se svými dočasně přidělovanými zaměstnanci pracovní smlouvu, ze které zaměstnancům náleží mzda, nebo dohodu o pracovní činnosti, ze které zaměstnancům náleží odměna. Ustanovení o rovných mzdových podmínkách však platí i pro odměnu. Definice srovnatelných mzdových podmínek nejlépe vychází z již

⁴⁵ TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. s. 73.

⁴⁶ BUDOVEC, Z. Práce-Mzdy-Odvody bez chyb, pokut a penále 8/2008, s. 21.

zmiňované směrnice 2008/104/ES. Veškeré výhody plynoucí z kolektivní smlouvy uživatele jsou závazné i pro zaměstnance agentury práce, například týden dovolené navíc, sjednané příplatky za práci přesčas, za práci v noci nebo o víkendu nad rámec zákona, třináctý plat, výhodné závodní stravování atd. Výjimku tvoří benefity vázané na dobu odpracovanou v podniku, kdy agenturní zaměstnanec nesplní podmínku pro přiznání tohoto benefitu, stejně jako by tomu bylo u kmenových zaměstnanců uživatele.

4.9.3 Omezení v dočasném přidělení určitých zaměstnanců

Agentury práce nesmějí na základě §66 zákona o zaměstnanosti v platném znění, dočasně přidělovat k výkonu práce:

- osoby se zdravotním postižením,
- zaměstnance, kterým byla vydána zelená karta,
- zaměstnance, kterým byla vydána modrá karta.

Osoba se zdravotním postižením je podle §67 zákona o zaměstnanosti v platném znění, je osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením), prvním nebo druhém stupni. Tyto osoby pobírají z tohoto titulu invalidní důchod.

Zelená karta je povolení k trvalému pobytu cizinci za účelem zaměstnání na území České republiky. Spojuje v sobě povolení k pobytu i povolení k zaměstnání, přičemž platnost zelené karty je dva až tři roky. Podle požadavků na vzdělání pracovníků se rozlišují tři typy zelených karet.⁴⁷

Modrá karta je povolení k dlouhodobému pobytu cizinci za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci na území České republiky. Spojuje v sobě povolení k pobytu i povolení k zaměstnání, přičemž platnost modré karty je na dobu výkonu zaměstnání stanovenou v pracovní smlouvě plus tři měsíce, maximálně dva roky.⁴⁸

⁴⁷ MPSV. Co je zelená karta [online].

⁴⁸ MPSV. Co je modrá karta [online].

4.10 Zajišťování personální a mzdové agendy

Agentura práce jako každý jiný zaměstnavatel zpracovává kompletní personální a mzdovou agendu. Nový zaměstnavatel má povinnost do osmi pracovních dnů od zaměstnání zaměstnance s účastí na nemocenském pojištění přihlásit se do registru zaměstnavatelů na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Obdobné platí i pro registraci u zdravotních pojišťoven, u kterých jsou zaměstnanci pojištěni. Dalším místem registrace je místně příslušný finanční úřad zaměstnavatele, pro registrace daně vybírané zvláštní sazbou (srážková daň) a zálohové daně. Zaměstnavatel je též povinen být pojištěn proti pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání.

§312 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, umožňuje zaměstnavateli vést osobní spis zaměstnance, který však smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Součástí spisu tedy budou následující dokumenty:

- Osobní dotazník zaměstnance
- Potvrzení o zdravotní způsobilosti
- Kopie vysvědčení a osvědčení dokládající dosažené vzdělání a absolvované kurzy
- Pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti

Spis dále obsahuje podklady pro výpočet mzdy nebo odměny:

- Podepsané prohlášení poplatníka k dani z příjmů a funkčních požitků
- Doklady osvědčující uplatnění slevy na daně z titulu změněné pracovní schopnosti nebo studia
- Doklady osvědčující uplatnění daňových bonusů na děti zaměstnance

Zaměstnanec má právo do svého spisu nahlížet a pořizovat si poznámky nebo fotokopie na náklady agentury práce.

Novela zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce ve znění platném od 1. 4. 2012, přinesla zaměstnavatelům podle §103 odstavce 1) písmena d) povinnost sdělit zaměstnancům, u jakého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty tyto služby a kterým prohlídkám souvisejícím s výkonem práce se mají podrobit. Zaměstnavatel je povinen podle §54 odstavce 2) písmene a) zákona číslo 373/2011 Sbírky, o specifických zdravotních službách ve znění platném od 1. 4. 2012, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských službách s příslušným poskytovatelem.

V případě uchazeče o zaměstnání hradí vstupní prohlídku uchazeč, dojde-li k podpisu pracovní smlouvy nebo dohody konané mimo pracovní poměr, hradí uchazeči prohlídku zaměstnavatel.

V této souvislosti přinesla novela povinnost podrobit se vstupní prohlídce i zaměstnancům pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, jinak nejsou pro práci způsobilí⁴⁹. Dosud tato povinnost u dohod konaných mimo pracovní poměr byla pouze v případě výkonu noční práce.

V případě vzniku účasti zaměstnance na **zdravotním pojištění** je agentura práce jako zaměstnavatel dle §10 zákona číslo 48/1997 Sbírky, o veřejném zdravotním pojištění, povinna oznámit zdravotní pojišťovně nejpozději do osmi dnů:

- nástup zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- změnu zdravotní pojišťovny zaměstnancem, pokud mu to zaměstnanec ohlásí,
- skutečnosti nezbytné pro platbu zdravotního pojištění zaměstnance státem.

Za účast na zdravotním pojištění se považuje uzavření pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti, přičemž u dohody o pracovní činnosti musí být měsíční příjem vyšší než 2500 Kč. Pokud tomu tak není, zaměstnanec není v daném měsíci pojištěn a agentura práce jako zaměstnavatel ho musí odhlásit.

Výše zdravotního pojištění činí 13,5 %, přičemž zaměstnanec ze své hrubé mzdy nebo odměny hradí jednu třetinu a zaměstnavatel dvě třetiny. Zdravotní pojištění za konkrétní měsíc je splatné nejdéle 20. dne v následujícím měsíci příslušné zdravotní pojišťovně. Společně s platbou zdravotního pojištění podává agentura práce přehled o platbě pojistného za jednotlivé zaměstnance.

Sociálním pojištěním se označuje pojistné na sociální zabezpečení, které se skládá z pojistného na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V případě vzniku účasti zaměstnance na sociálním pojištění je stejně jako v případě zdravotního pojištění agentura práce povinna do osmi pracovních dnů oznámit tuto skutečnost příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Učinit tam může písemně na předepsaném formuláři nebo elektronicky.

⁴⁹ §59 odstavec 1 písmeno b) zákona číslo 373/2011 Sbírky, o specifických zdravotních službách .

Výše sociálního pojištění činí pro zaměstnance 6,5% z hrubé mzdy a 25% pro zaměstnavatele. Splatnost vypočteného pojištění za všechny zaměstnance agentury práce za konkrétní měsíc je do 20. dne následujícího měsíce a agentura práce je povinna předat přehled mezd okresní správě sociálního pojištění.

V případě nemocenského pojištění je třeba zmínit, kdy je na něm zaměstnanec agentury práce účasten. Stejně jako u zdravotního pojištění platí, že minimální příjem zaměstnance v kalendářním měsíci činí 2500 Kč. Navíc je zde další podmínka a tou je délka pracovněprávního vztahu alespoň 15 kalendářních dnů.

Agentura práce je povinna jako správce mzdy srazit a odvést **daň z příjmu ze závislé činnosti** zaměstnanců příslušnému finančnímu úřadu. V případě příjmu do 5000 Kč se uplatní daň vybíraná zvláštní sazbou daně, tzv. srážková daň, ve výši 15%. Zaměstnanec v tomto případě může podepsat formulář Prohlášení poplatníka k dani z příjmu a ten mu bude daněn zálohovou daní ve výši také 15%, přičemž stejným způsobem se bude postupovat v případě příjmu vyššího než 5000 Kč, kdy již není možné využít srážkovou daň. V případě zálohové daně a podpisu prohlášení může zaměstnanec využít slev na dani na poplatníka, která v roce 2011 činí 1970 Kč měsíčně, od roku 2012 bude sleva na dani 2070 Kč měsíčně. Dále je možné využít též daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící se zaměstnancem v jedné domácnosti (tzv. daňový bonus na děti), který v roce 2011 činí 967 Kč měsíčně, v roce 2012 již 1117 Kč měsíčně. Maximální výše vyplaceného daňového bonusu v roce 2011 činí 4350 Kč měsíčně, v roce 2012 činí 5025 Kč. Zvýšení daňového bonusu v roce 2012 má kompenzovat dopady zvýšení DPH v roce 2012 rodinám s malými dětmi.

Agentura práce jako zaměstnavatel je povinna **být pojištěna proti pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání**. Tuto povinnost jí ukládá zákon číslo 37/1993 Sbírky, zákon České národní rady o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů a vyhláška Ministerstva financí číslo 125/1993 Sbírky, podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Jediným pojišťovacím ústavem poskytující toto pojištění je ze zákona Kooperativa pojišťovna a.s. V případě zaměstnání prvního zaměstnance agenturou se musí agentura přihlásit k pojištění vyplněním přihlášky

k zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy dostupné na webu společnosti.⁵⁰

Pojistné se vypočte jako součin ze souhrnu vyměřovacích základů pro sociální pojištění všech zaměstnanců agentury práce za uplynulé čtvrtletí a koeficientu závislého podle převažující činnosti vykonávané zaměstnavatelem a je určena již dříve zmíněnou vyhláškou číslo 125/1993 Sbírky. V případě ostatních ekonomických činností činí koeficient 0,056. Pojistné je splatné čtvrtletně, přičemž minimální výše pojistného činí 100 Kč.

Agentura práce jako jakýkoliv jiný zaměstnavatel je povinna vystavit zaměstnanci po skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti **potvrzení o zaměstnání**, tzv. zápočtový list. Tuto povinnost ji ukládá §313 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, přičemž zároveň definuje jeho náležitosti. Agentura práce je povinna v něm uvést:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

4.11 Přestupky a správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání

Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání definuje §20a a správní delikty §33a zákona číslo 251/2005 Sbírky, o inspekci práce v platném znění. Fyzická osoba se dopustí

⁵⁰ Kooperativa. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele [online].

přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku agenturního zaměstnávání tím, že poruší povinnosti stanovené zákoníkem práce ohledně dohody o dočasném přidělení zaměstnance s uživatelem (§308 zákoníku práce), nebo ohledně porušení ustanovení o přiřazení agenturního zaměstnance k výkonu práce písemným pokynem (§309 zákoníku práce). V Obou případech lze fyzické nebo právnické osobě uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Na agenturu práce jako na každého jiného zaměstnavatele se však vztahují další ustanovení zákona číslo 251/2005 Sbírky, o inspekci práce v platném znění. Za Přestupky a správní delikty na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§12 a §25) hrozí v případě neuzavření písemné pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti fyzické i právnické osobě velmi vysoká pokuta až 10 000 000 Kč. Za přestupky a správní delikty na úseku odměňování zaměstnanců (§13 a §26) hrozí fyzické i právnické osobě pokuta ve výši až 2 000 000 Kč.

5 Analýza rozdílů agenturního zaměstnávání

Na rozdíl mezi agenturním zaměstnáním a hlavním pracovním poměrem u uživatele je třeba nahlížet z dvou pohledů, a to ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele.

5.1 Pohled ze strany zaměstnance

Vzhledem k zákonným srovnatelným mzdovým a pracovním podmínkám se může na první pohled zdát, že zde není téměř žádný rozdíl. Na základě anonymního průzkumu mezi několika zaměstnanci agentury práce převládají nejčastější rozdíly v následujících skutečnostech (upozorňuji na subjektivní pohled dotazovaných):

- nejistota zaměstnání – obava z budoucnosti,
- fond kulturních a společenských potřeb uživatele,
- profesní rozvoj zaměstnanců,
- šikana neboli mobbing na pracovišti.

5.1.1 Nejistota zaměstnání – obava z budoucnosti

Z principu agenturního zaměstnání vyplývá dočasné řešení konkrétní situace uživatele, přičemž možnost uzavření dohody o přidělení zaměstnance k uživateli je limitováno 12 měsíci. V praxi bývá smlouva pracovníkovi obvykle prodlužována o jeden měsíc. Pracovník tak nemá jistotu stálého zaměstnání a nemá nárok na odstupné kromě situace, kdy není pro agenturního pracovníka práce před uplynutím platnosti pracovní smlouvy. Pak se jedná o tzv. jinou překážku na straně zaměstnavatele dle §208 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, tedy agentury práce. Tuto situaci lze řešit několika způsoby:

- dohodou o rozvázání pracovního poměru dle §49 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, bez nároku na finanční kompenzaci ušlého výdělku,
- dohodou o rozvázání pracovního poměru dle §49 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění, s nárokem na finanční kompenzaci ušlého výdělku,
- určením čerpání řádné dovolené,

- částečnou nezaměstnaností.

Má-li zaměstnanec nárok na čerpání řádné dovolené, může mu zaměstnavatel (agentura práce) určit čerpání dovolené, v maximální délce 14 dnů.

Nemá-li zaměstnanec již nárok na dovolenou, nebo přesahuje-li doba do vypršení platnosti smlouvy 14 dnů, za zbývajících dnů obdrží zaměstnanec mzdu ve výši průměrného výdělku nebo v případě tzv. částečné nezaměstnanosti nejméně 60% průměrného výdělku. V tomto případě musí uživatel pro tento případ uzavřít dohodu s odborovou organizací, nebo stanovit vnitřní předpis, který definuje výši výdělku dle §209 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce v platném znění.

K tomuto bodu se váží i problémy s vyřízením půjček zaměstnancům agentury práce na nejrůznější účely a případná neschopnost plnit své závazky. Poskytování úvěrů bankovními ústavami je v případě smlouvy na dobu určitou velmi problematické.

5.1.2 Fond kulturních a společenských potřeb uživatele

Agenturní zaměstnanci přidělení k výkonu práce u uživatele negativně vnímají, že nedostávají např. vánoční kolekci, příspěvky na rekreaci, kulturu, vzdělávání, sport, případně čerpat půjčky na bytové účely, jako čerpají kmenoví zaměstnanci uživatele.

§225 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce v platném znění, určuje vzájemné spolurozhodování odborů a zaměstnavatele při tvorbě, přidělu a čerpání fondu kulturních a společenských potřeb. Výši přidělu a hospodaření s fondem definuje vyhláška číslo 114/2002 Sbírky, o fondu kulturních potřeb. Výše přidělu činí dle §2 této vyhlášky 1% z ročního objemu mzdových nákladů včetně náhrad. Z tohoto fondu se hradí věci nebo služby sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců za účelem vybudování dlouhodobého vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Institut agenturního zaměstnávání je však dočasný a budování dlouhodobého vztahu agenturního zaměstnance s uživatelem přes agenturu práce není možný.

Z uvedených faktů vyplývá skutečnost, že agenturní zaměstnanci nemají nárok na čerpání prostředků z fondu kulturních a společenských potřeb uživatele.

5.1.3 Profesní rozvoj zaměstnanců

Někteří agenturní zaměstnanci se cítí diskriminováni v přístupu ke svému profesnímu rozvoji. Agentura práce ve spolupráci s uživatelem zajišťuje přiděleným zaměstnancům jen

kurzy, školení a přezkoušení k činnostem, které bezprostředně souvisí s výkonem povolání. Jedná se například o kurzy řidiče vysokozdvizných vozíků, zajištění takového oprávnění, případně periodické přezkoušení dle dikce zákona. Zde se opět jedná o institut dočasného přidělení agenturního zaměstnance a uživatel v takovém případě nemá zájem investovat finanční prostředky do zapůjčeného zaměstnance, který pro něj pracuje pouze kratší dobu, vyjma dočasně přiděleného zaměstnance, se kterým uživatelem do budoucna počítá jako se svým zaměstnancem a učinil všechny kroky, které povedou k dohodě s agenturou práce k převodu zaměstnance do pracovního poměru ke svému podniku.

5.1.4 Šikana neboli mobbing na pracovišti

Z dočasnosti institutu agenturního zaměstnávání vyplývá i náchylnost určitých zaměstnanců uživatele k šikaně neboli mobbingu. Název mobbing pochází z anglického slovesa „to mob“ znamenající utlačovat, urážet, útočit, napadat, vrhat se na někoho, srovnávat se. Kmenoví zaměstnanci uživatele mohou podle Kratze šikanovat (často se tak i děje) dočasně přidělené zaměstnance z několika důvodů:

- nízká morální úroveň nebo špatné lidské vlastnosti, mezi které patří závist, zášť, extrémní antipatie, žárlivost, nadměrná ctižádostivost a rivalita kmenového zaměstnance. Kmenový zaměstnanec může mít pocit, že agenturní zaměstnanec je na pracovišti proto, aby ho v budoucnu nahradil. S tímto důvodem se lze setkávat častěji v období hospodářské recese, kdy dochází k optimalizaci pracovních sil vzhledem k nedostatečné poptávce po produkci daného podniku,
- monotónnost vykonávané práce vede k nudě a frustraci, z toho plyne potřeba zabít volný čas a frustrovaný zaměstnanec si v rámci „zábavy“ najde někoho, koho pomlouvá a vytváří vůči němu intriky,
- pracovní klima v podniku uživatele může přispět k mobbingu také tím, pokud zde vládne autoritativní styl řízení ve smyslu „Nikdo není nenahraditelný“, nebo „za branou čeká spousta těch, kteří hledají práci“,
- mobbing může též vzejít ze sociálního napětí, vybíjené na jiné osobě. Oběť mobbingu slouží pouze jako náhradní objekt agrese původně proti nadřízenému, na

kterého si kmenový zaměstnanec podniku netroufne z titulu jeho postavení v podniku.⁵¹

Podle Kratze čelí mobbingu statisticky nejčastěji ženy ve věku 35 let a muži ve věku 50 let, přičemž původci mobbingu je průměrně 40 let. V následující tabulce je zobrazen vzájemných podíl těch, kteří se na mobbingu podílejí:

Tab. 3: Podíl mužů a žen na vzájemném mobbingu

Ženy jsou šikanovány:	Podíl	Muži jsou šikanovány:	Podíl
Ženami	40%	Muži	76%
Muži	30%	Ženami	3%
Ženami i muži	30%	Ženami i muži	21%

Zdroj: KRATZ, Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit, s. 21.

Agenturní zaměstnanci se často bojí o šikaně na pracovišti mluvit z obavy o ztrátu zaměstnání. Situace může dojít tak daleko, že se takový zaměstnanec v lepším případě rozhodne ukončit pracovní poměr, v horším případě se psychicky zhroutí a někdy jako krajní řešení volí sebevraždu.

Jak předcházet vzniku mobbingu? Stoprocentní metoda zřejmě neexistuje. Důležitá je tedy prevence vzniku mobbingu tím, aby při nástupu nového pracovníka (agenturního nebo kmenového) byl kladen důraz na to, že jakékoliv náznaky mobbingu v podniku nebudou tolerovány a budou učiněna okamžitá opatření proti tomu, kdo se tak chová. Vyřizování stížností na mobbing na pracovišti má nejbližší nadřízený uživatele pracovnímu místu, kde k mobbingu dochází.

Zhodnocením uvedených faktů je patrné, že dosud mají lidé z agenturního zaměstnávání obavy. Jako agenturní pracovník nemá jistotu stálého zaměstnání, má omezený přístup ke vzdělávacím aktivitám uživatele a fondu kulturních a sociálních potřeb, může se stát obětí šikany ze strany kmenového zaměstnance uživatele, na druhé straně je agenturní zaměstnání pro většinu uchazečů o zaměstnání způsob, jak se dostat k výkonu práce pro uživatele a v případě prokázání svých kvalit může přejít do pracovního poměru k uživateli. Tuto šanci by vzhledem ke svému vzdělání, délce předchozí praxe či jiným faktorům pravděpodobně nedostal.

⁵¹ KRATZ, H. Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit, s.18-19.

5.2 Pohled ze strany zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele se jedná pouze o faktory ovlivňující skutečnost, které vedou k najímání agenturních zaměstnanců místo kmenových zaměstnanců. V následujících kapitolách jsou popsány nejčastěji uváděné důvody:

- nejistota v budoucím vývoji,
- plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- řešení problémů s velkou fluktuací,
- řetězení smluv.

5.2.1 Nejistota v budoucím vývoji

Stejně jako zaměstnanec i zaměstnavatel se obává budoucího vývoje poptávky po vlastní produkci. Nejvíce se tato obava projevuje v období recese v hospodářském cyklu. S poklesem poptávky po produkci řeší zaměstnavatel složitou situaci, co s nadbytečnými kmenovými zaměstnanci s platnou pracovní smlouvou. Krátkodobě může být řešení určení čerpání řádné dovolené a částečná nezaměstnanost, jak bylo zmíněno dříve. V případě trvalého poklesu odbytu je nezbytné pracovníky propustit. To s sebou nese nemalé náklady v podobě odstupného.

5.2.2 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je povinen dle §81 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění, zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Pokud tak nečiní, musí odvést do státního rozpočtu podle §82 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění, dva a půl násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první, až třetí čtvrtletí daného roku nebo mu zákon umožňuje odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením v pracovním poměru (tomuto způsobu plnění povinnosti se říká náhradní plnění). Výši odebraných výrobků nebo služeb bez příslušné daně z přidané hodnoty definuje §18 vyhlášky číslo 518/2004 Sbírky, kterou se provádí zákon číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění, ve výši 7 násobku průměrné mzdy za 1 nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může všechny uvedené

způsoby plnění povinnosti též kombinovat. Aby se zaměstnavatel vyhnul povinnému odvodu do státního rozpočtu, může nakoupit služby v podobě dočasně přidělených zaměstnanců od agentury práce, splňující podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením v pracovním poměru. Uvedenou situaci modeluje následující příklad:

Podnik Delta zaměstnával v roce 2011 celkem 1000 zaměstnanců v pracovním poměru, z čehož bylo zdravotně postižených pouze 20.

Zákonný čtyřprocentní podíl osob se zdravotním postižením podíl činí 40 zaměstnanců v pracovním poměru. Výše povinného odvodu nebo výše náhradního plnění je uvedena v následující tabulce:

Tab. 4: Výše povinného odvodu nebo náhradního plnění při nesplnění zaměstnání počtu OZP v podniku Delta

celkový počet zaměstnanců	1000
povinný podíl zaměstnanců - OZP	40
Počet zaměstnanců - OZP v pracovním poměru	20
Odvod do státního rozpočtu místo chybějících OZP	1 186 300 Kč
Náhradní plnění místo chybějících OZP	3 321 640 Kč

Zdroj: vlastní výpočty

Postup výpočtu hodnot v tabulce je následující:

Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2011 dle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí číslo 435/2011 činila 23 726 Kč.

Za nesplnění povinnosti zaměstnávat 40 osob se zdravotním postižením by odvod do státního rozpočtu v případě pouhých 20 takových zaměstnanců činil:

$$20 \times 2,5 \times 23\,726 = \mathbf{1\,186\,300\,Kč.}$$

Místo toho může zaměstnavatel nakoupit výrobky služby od zaměstnavatele s více než 50% podílem zaměstnanců se zdravotním postižením.

Výše odebraných výrobků nebo služeb bez daně z přidané hodnoty by v takovém případě činila:

$$20 \times 7 \times 23\,726 = \mathbf{3\,321\,640\,Kč.}$$

V případě podílu výsledné částky nezbytné pro splnění povinnosti formou náhradního plnění a počtu zaměstnanců dojdeme k následující částce:

$$3\,321\,640 : 20 = \mathbf{166\,082\,Kč.}$$

Tato částka může představovat roční úhrn mzdových nákladů na přiděleného agenturního zaměstnance se zdravotním postižením, přičemž hrubá měsíční mzda by činila (do výpočtu je nutné zohlednit odvody zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnavatele koeficientem 1,34):

$$166\,082 : 12 : 1,34 = \mathbf{10\,328\,Kč.}$$

V každém podniku se najdou méně kvalifikované práce za takovouto měsíční mzdu, a tyto práce může vykonávat osoba se zdravotním postižením a při srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách.

Proč tedy zaměstnavatel neobsadil tuto pozici zaměstnancem se zdravotním postižením v pracovním poměru? Jedním z důvodů je obava z budoucího vývoje a náklady spojené s případným propouštěním takového zaměstnance a druhým důvodem je státní podpora takového řešení. Totiž podle §78 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti, má každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením možnost získat příspěvek ve výši 8000 Kč měsíčně jako částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy, v rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Po vzájemné dohodě uživatele a takové agentury o využití tohoto příspěvku lze snížit mzdové náklady uživatele na daném pracovním místě při zachování marže agentury práce a splněním povinnosti uložené §81 zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění, pomocí náhradního plnění.

Problém může být vyhledat v okolí podniku agenturu práce splňující kritéria zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením. Na trhu však takové agentury práce specializující se na tuto činnost existují.

Tuto situaci si zřejmě uvědomil i zákonodárce a novelou zákona číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti v platném znění, v §66 zakázal agenturám práce přidělovat k dočasnému výkonu práce k uživateli osoby se zdravotním postižením. Udávaným důvodem je snaha motivovat uživatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru k uživateli a zamezení zneužívání poskytovaných příspěvků některými zaměstnavateli, kteří tyto osoby fiktivně zaměstnají, vykáží jim mzdu a žádají o příspěvek, o který se zaměstnancem rozdělí v předem dohodnutém poměru.

5.2.3 Řešení problémů s velkou fluktuací

V případě nekvalifikovaných prací v určitých odvětvích, které nejsou dobře placeny, případně se jedná o velmi náročné práce, se musí zaměstnavatel potýkat s velkou fluktuací. Ta klade velké časové nároky na personální oddělení, které poté nemá mnoho času na personální práci vzhledem ke stabilním kmenovým zaměstnancům. Vedení se proto často rozhodne pro řešení tohoto problému prostřednictvím agentury práce. Agentury práce disponují rozsáhlou databází uchazečů o zprostředkování zaměstnání a jsou schopny pružně reagovat na požadavky uživatele, jako je téměř okamžitý nástup nového pracovníka za pracovníka končícího, případně za pracovníka nesplňující pracovní požadavky kladené uživatelem. Zároveň dojde ke snížení nákladů jak s vedením personální agendy, ale i se získáváním a výběrem vhodných pracovníků.

5.2.4 Řetězení smluv

Každý pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, pokud nebyla výslovně sjednána doba jeho trvání.⁵² Ve stejném paragrafu je uvedeno maximální délka trvání pracovního poměru, která nesmí mezi týmiž účastníky překročit 2 roky. Z logiky věci vyplývá, že zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavírat pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání jednoho měsíce a ten vždy o měsíc prodlužovat, nejdéle však po dobu 2 let. Uplynuli-li od skončení pracovního poměru mezi stejnými stranami 6 měsíců, může zaměstnavatel celý postup opakovat. Na překlenutí období šesti měsíců si zaměstnavatel najme agenturu práce, která na uvedenou pozici může zaměstnat pracovníka uživatele, kterého nemohla dále zaměstnávat na dobu určitou.

Poznámka: V době psaní diplomové práce došlo ke změně zákoníku práce, která omezila opakované uzavírání smluv na dobu určitou. Nově činí maximální délka doby pracovního poměru na dobu určitou 3 roky, přičemž smí být pracovní poměr ode dne prvního vzniku opakován pouze dvakrát. Po uplynutí 3 let od skončení pracovního poměru lze znovu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými stranami.

Pro zaměstnavatele bude v budoucnu spolupráce s agenturami práce nástrojem pro řešení fluktuace, kdy agentury práce budou schopny dodat uživateli pracovníky odjinud, než z okolí působnosti uživatele. Dále budou agentury práce pomáhat uživateli s uzavíráním smluv na dobu určitou, kdy tato možnost byla pro uživatele silně omezena.

⁵² § 39 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce.

5.3 Analýza dopadu změny příslušné legislativy na činnost agentury práce

Dopady ve změnách legislativy ohledně agentur práce má negativní dopady jak na agentury práce, tak na samotné uživatele jejich služeb z důvodů zvýšení ceny za zprostředkování agenturního zaměstnance. Mezi hlavní dopady patří:

- výpočet zdražení služeb agentury práce vzhledem k povinnému pojištění agentur práce proti svému úpadku,
- zdražení vlivem nemožnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením,
- zdražení vlivem povinných zdravotních prohlídek.

V následujících kapitolách je uveden souhrn a podrobný postup výpočtu jednotlivých případů.

5.3.1 Dopad změny legislativy na ceny služeb agentur práce

Tabulka 4 uvádí přehled zdražení služeb agentur práce vlivem zavedení povinného pojištění proti svému úpadku, zákazu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zavedením povinných lékařských prohlídek i u dohod o pracovní činnosti vlivem změn v legislativě agenturního zaměstnávání v letech 2011 – 2012.

Tab. 5: Zdražení služeb agentur práce vlivem změn legislativy v letech 2011-2012

Důvod	měsíčně	denně	Hodinově
Pojištění proti úpadku	79,50 Kč	3,80 Kč	0,51 Kč
Odvod v případě neplnění zaměstnávání OZP	198,00 Kč	9,40 Kč	1,25 Kč
Zdravotní prohlídky i u DPČ	5,00 Kč	100,00 Kč	400,00 Kč
Celkem	282,50 Kč	113,20 Kč	401,76 Kč

Zdroj: vlastní výpočty a údaje poskytnuté agenturou Alfa

Postup výpočtu jednotlivých položek je uveden v následujícím textu.

5.3.2 Zdražení vlivem pojištění agentur práce proti svému úpadku

Z dat poskytnutých agenturou práce Alfa vyplývá, kolik stojí povinné pojištění agentury práce proti svému úpadku. V roce 2011 byla agentura práce pojištěna u společnosti Česká pojišťovna s limitem plnění 4 000 000 Kč. Cena za toto pojištění činila 124 000 Kč ročně. Za každý milion Korun limitu pojistného plnění zaplatí agentura práce 31 000 Kč.

Pro připomenutí dříve uvedených faktů: Limit pojistného plnění se vypočte jako

trojnásobek průměrné čisté mzdy celkového počtu zaměstnanců agentury práce v den uzavření pojistné smlouvy. Při přepočteném počtu zaměstnanců v počtu 130, vychází průměrná čistá mzda zaměstnanců zmíněné agentury práce v částce 10 256 Kč. Z těchto údajů lze vyvodit cenu pojištění proti úpadku agentury práce, vztaženou na více základních jednotek:

- cena pojištění za jednoho dočasně přiděleného agenturního zaměstnance na měsíc při průměrné měsíční čisté mzdě 10 256 Kč činí $124\,000 : 12 : 130 = 79,50$ Kč,
- cena pojištění za jednoho dočasně přiděleného agenturního zaměstnance na 1 pracovní den při průměrné měsíční čisté mzdě 10 256 Kč a průměrném počtu 21 pracovních dní v roce 2011 činí $79,5 : 21 = 3,80$ Kč,
- cena pojištění za jednoho dočasně přiděleného agenturního zaměstnance na jednu odpracovanou hodinu při průměrné měsíční čisté mzdě 10 256 Kč při 7,5 hodinové směně činí $3,80 : 7,5 = 0,51$ Kč.

O uvedenou částku musí agentura práce navýšit fakturovanou částku za náklady související s dočasným přidělením agenturního zaměstnance a marži agentury práce nebo výslednou fakturovanou částku zachová v stejné výši a sníží pouze svou marži.

V době vzniku tohoto pojistného produktu požadovaly pojišťovny deponovat jistinu, která sloužila jako spoluúčast při pojistném plnění. Výše jistiny pro uvedenou agenturu práce činila 100 000 Kč.

5.3.3 Zdražení vlivem nemožnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Vzhledem k novému zákazu, kdy agentury práce nemohou dočasně přidělovat k výkonu práce osoby se zdravotním postižením a s největší pravděpodobností nebudou plnit povinný 4% podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru. Příležitostí, kde by agentura práce mohla zaměstnat tyto osoby, aniž by je přidělila, moc nemá.

Vezmeme-li pro názornost agenturu práce uvedenou v předchozí kapitole, bude její povinností zaměstnat ze 130 zaměstnanců v pracovním poměru 5,2 osob se zdravotním postižením. Uvážíme-li, že agentura práce nemá jak využít náhradního plnění, bude

povinný odvod do státního rozpočtu za tyto zaměstnance činit $5,2 \times 59\,315 = 308\,438$ Kč.⁵³

Z této výsledné částky lze určit promítnutí celkového odvodu do různých jednotkových nákladů agentury práce:

- měsíčně na jednoho přiděleného zaměstnance $308\,438 : 12 : 130 = 198$ Kč,
- denně na jednoho přiděleného zaměstnance a průměrném počtu 21 pracovních dnů $198 : 21 = 9,40$ Kč,
- na odpracovanou hodinu jedním přiděleným zaměstnancem při 7,5 hodinové pracovní směně $9,40 : 7,5 = 1,25$ Kč.

5.3.4 Zdražení vlivem povinných zdravotních prohlídek

S již zmíněnou novelou zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o specifických zdravotních službách účinné od 1. 4. 202, došlo k povinnosti podrobit se zdravotní prohlídce i pro zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti. Tato dohoda bývá využívána pro nárazové činnosti typu pomoc s nakládkou a expedicí výrobků z podniku uživatele, kdy agenturní pracovníci pracují pouze několik dnů, nebo v případech, kdy rozsah pracovní doby nepřekročí polovinu stanoveného týdenního fondu.

Běžná cena vstupní lékařské prohlídky je 400 Kč. Následující příklad uvádí promítnutí této ceny do jednotkových nákladů agentur práce:

- hodinově při odpracování 4 hodin denně $400 : 4 = 100$ Kč,
- hodinově při odpracování 20 hodin týdně $400 : 20 = 20$ Kč,
- hodinově při odpracování 80 hodin měsíčně $400 : 80 = 5$ Kč,
- hodinově při odpracování 960 hodin ročně $400 : 960 = 0,42$ Kč.

Z uvedených výpočtů vyplývá téměř astronomická částka za agenturního zaměstnance přiděleného k uživateli například pouze na půl dne, kdy náklady na zdravotní prohlídku musí agentura práce zakalkulovat do výsledné ceny.

Zdravotní prohlídka zaměstnance je vyžadována vždy při přechodu agenturního zaměstnance na jinou práci, což dále zvyšuje náklady na takového zaměstnance.

⁵³ Při výpočtu jsem vycházel z průměrné mzdy v roce 2011, v dalších letech se bude zvyšovat a od ní se bude odvíjet i výše povinného odvodu

6 Příklad z praxe agenturního zaměstnávání

Firma Gama poskytla údaje o vývoji počtu kmenových zaměstnanců a agenturních zaměstnanců v letech 2009 až 2011. Uvedená firma vstoupila v roce 2008 do insolvence, v lednu 2009 byl vyhlášen úpadek a výroba byla zastavena. Na podzim roku 2009 firmu koupil nový majitel a v lednu 2010 začala firma znovu vyrábět. Do té doby zaměstnanci dokončovali výrobky z nedokončené výroby, připravovali nový rozjezd výroby a expedovali skladové zásoby z dob minulých.

6.1 Vývoj počtu zaměstnanců ve firmě Gama v letech 2009 - 2011

Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců ve firmě Gama v roce 2009 je v tabulce 6.

Tab. 6: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2009

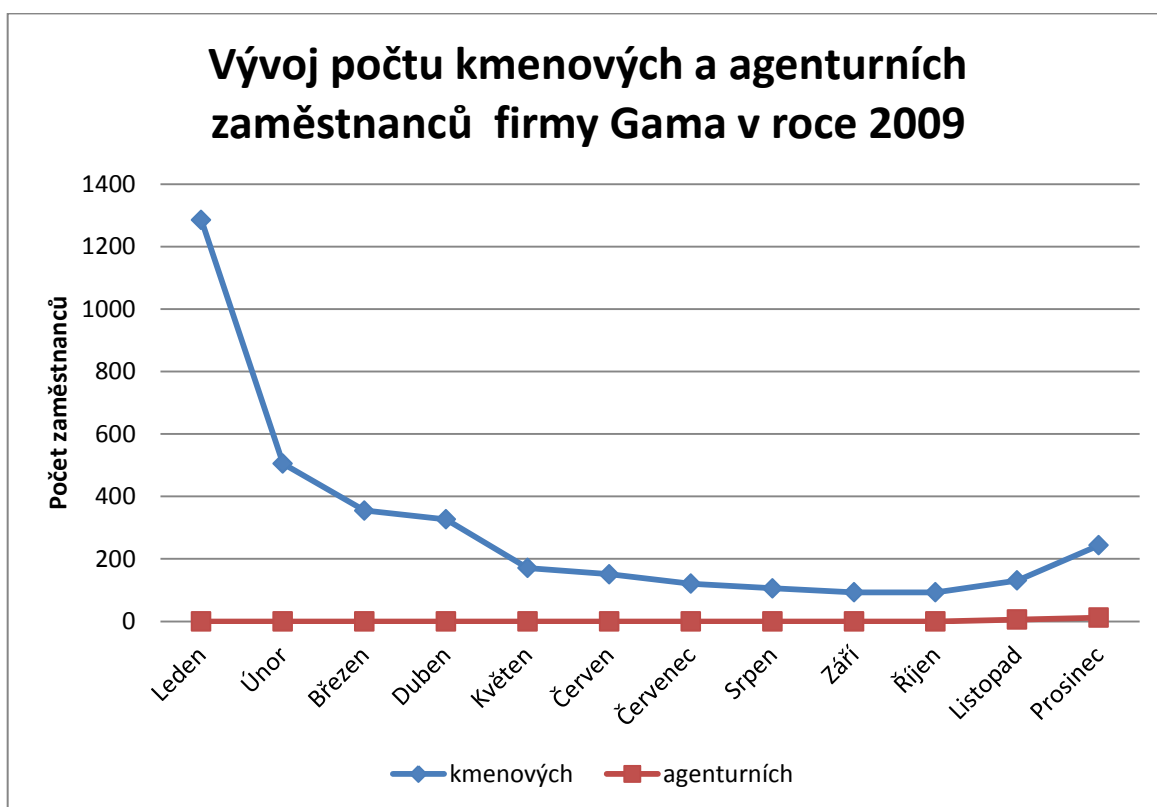
měsíc roku 2009	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
celkem zaměstnanců	1285	505	355	327	171	151	121	106	93	93	137	256
z toho kmenových	1285	505	355	327	171	151	121	106	93	93	131	244
z toho agenturních	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	12
poměr obou skupin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5%	5%

Zdroj: Data poskytnutá firmou Gama za rok 2009

Z uvedených dat je patrný pokles počtu kmenových zaměstnanců vlivem vyhlášení úpadku v lednu. V listopadu dochází k převzetí podniku novým majitelem a připravuje se rozjezd nové výroby. Zastavil se pokles zaměstnanců. Firma Gama začíná najímat současně kmenové zaměstnance a agenturní zaměstnance, které využívá především k činnostem nesouvisející přímo s výrobou. Jedná se o inventurní činnosti, balení a expedice původních výrobků.

Grafická interpretace vývoje počtu kmenových i agenturních zaměstnanců je na obrázku 1.

Obr. 1: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2009



Zdroj: Data poskytnuté firmou Gama za rok 2009

V tabulce 7 jsou data o vývoji počtu zaměstnanců za rok 2010. V lednu byla ve firmě Gama obnovena výroba, tomu odpovídá i postupný nárůst kmenových a agenturních zaměstnanců, kteří jsou již zapojeni do výroby. V červnu je možné pozorovat další růst počtu zaměstnanců související se zdvojnásobením výrobní kapacity.

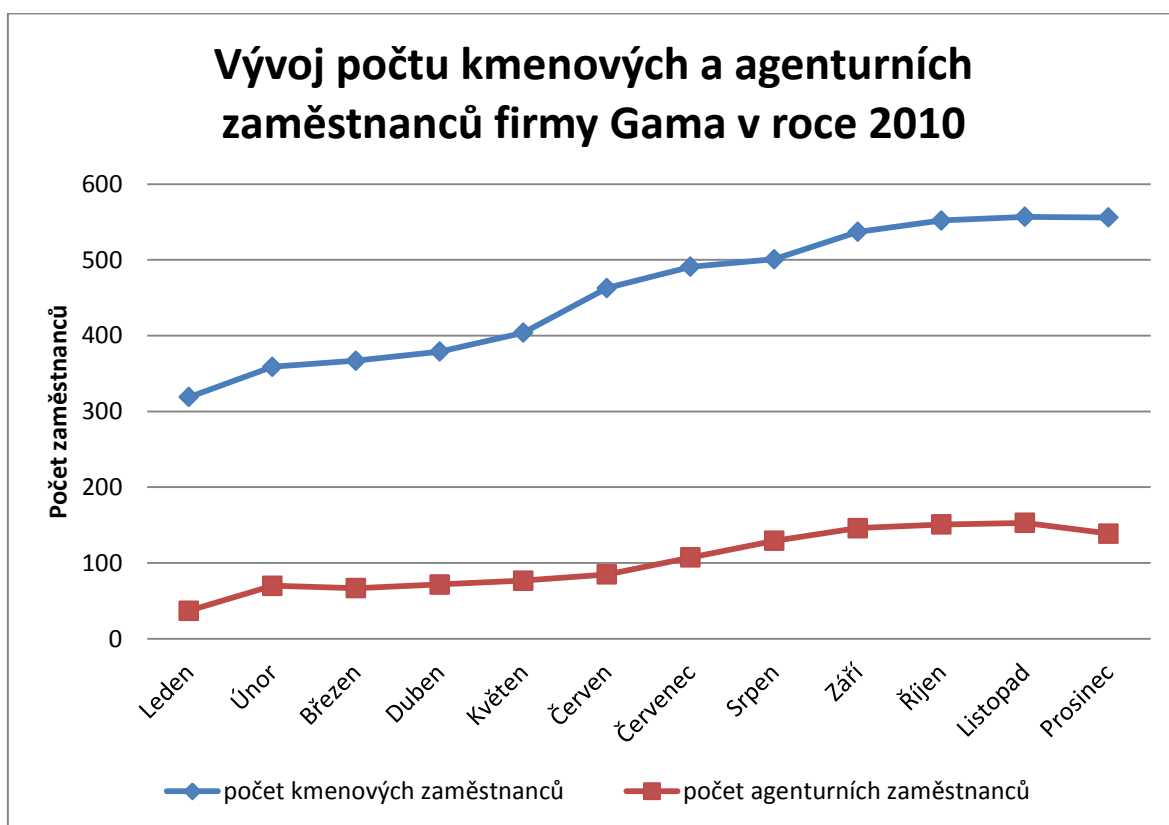
Tab. 7: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2010

měsíc roku 2010	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
celkem zaměstnanců	356	429	434	451	481	548	598	630	683	703	710	695
z toho kmenových	319	359	367	379	404	463	491	501	537	552	557	556
z toho agenturních	37	70	67	72	77	85	107	129	146	151	153	139
poměr obou skupin	12%	19%	18%	19%	19%	18%	22%	26%	27%	27%	27%	25%

Zdroj: Data poskytnutá firmou Gama za rok 2010

Růst počtu agenturních zaměstnanců a stagnace počtu kmenových zaměstnanců v červenci a srpnu odpovídá využití agenturních zaměstnanců jako střídačů v období dovolených. Následující růst obou skupin je zapříčiněn zvýšenou poptávkou po produkci firmy v souvislosti s vánočními trhy.

Obr. 2: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2010



Zdroj: Data poskytnutá firmou Gama za rok 2010

V prosinci dochází k poklesu počtu agenturních zaměstnanců, kteří byli využiti pouze pro krytí zvýšené poptávky ve výrobě a dále již nebyli využiti. Z grafické interpretace na obrázku 2 je patrný rostoucí trend zvyšování počtu zaměstnanců v souvislosti se zvyšováním objemu výroby.

Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců ve firmě Gama v roce 2011 je v tabulce 7. V tomto roce se stabilizoval počet kmenových zaměstnanců, jak je patrné z obrázku 3.

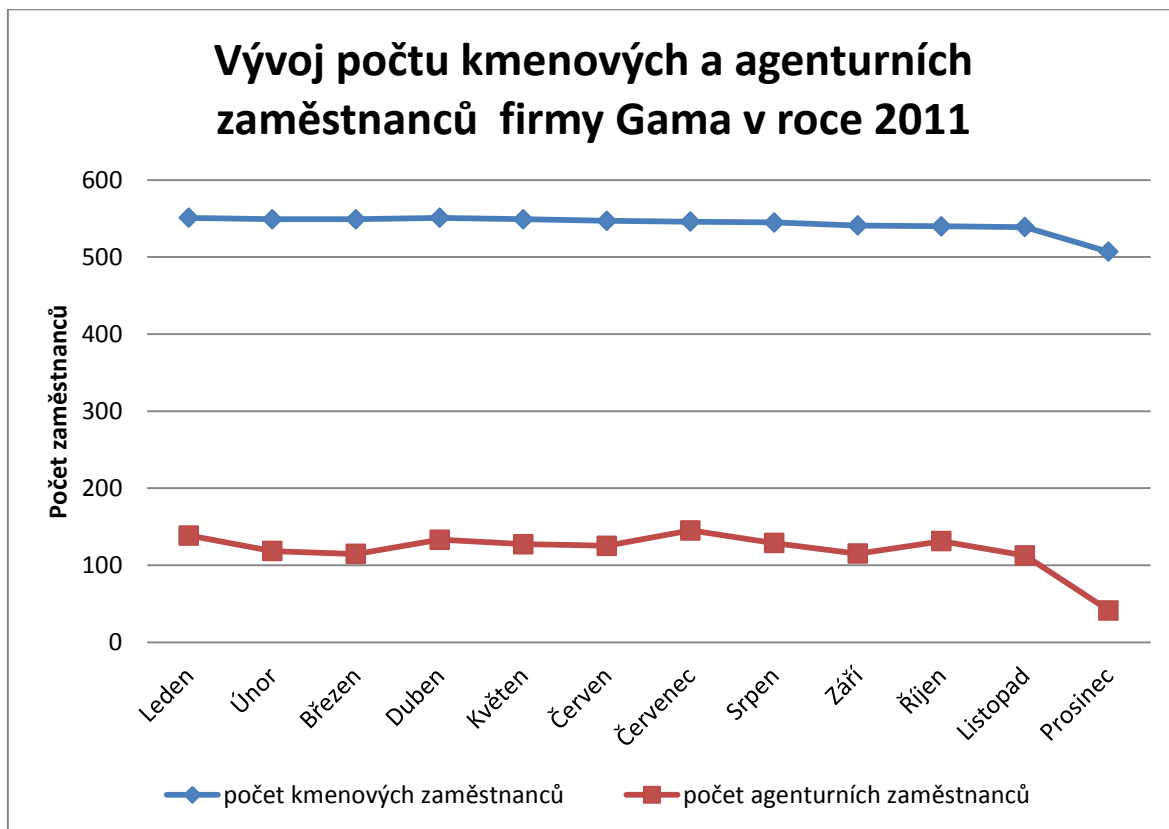
Tab. 8: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2011

měsíc roku 2011	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
celkem zaměstnanců	690	667	664	684	676	672	691	674	656	671	651	548
z toho kmenových	551	549	549	551	549	547	546	545	541	540	539	507
z toho agenturních	139	118	115	133	127	125	145	129	115	131	112	41
poměr obou skupin	25%	22%	21%	24%	23%	23%	27%	24%	21%	24%	21%	8%

Zdroj: Data poskytnutá firmou Gama za rok 2011

U počtu agenturních zaměstnanců dochází od začátku roku k dalšímu poklesu vlivem snížené poptávky po výrobcích firmy Gama. Výkyv ve vývoji je až v měsíci dubnu vlivem zvýšené poptávky po produkci a dále v červenci v souvislosti s dovolenými kmenovými zaměstnanci.

Obr. 3: Vývoj počtu kmenových a agenturních zaměstnanců firmy Gama v roce 2011



Zdroj: Data poskytnutá firmou Gama za rok 2010

Od listopadu dochází k poklesu počtu agenturních zaměstnanců, který graduje v prosinci společně s poklesem kmenových zaměstnanců. Tento pokles souvisí s plánovanou odstávkou výroby, kdy není pro redundantní pracovníky ve firmě Gama jiné využití.

Z celkového počtu kmenových zaměstnanců činí průměrný podíl agenturních zaměstnanců jednu čtvrtinu.

6.2 Výsledky kontrol agentur práce v roce 2010

Státní úřad inspekce práce zveřejnil na svých internetových stránkách roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010, mezi

kterými byla zařazena i akce na kontrolu agenturního zaměstnávání⁵⁴ s cílem prosazení dodržování pracovněprávních předpisů, zejména pokud jde o rovné zacházení, a to tak, aby zaměstnanci agentur práce měli zajištěny stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci uživatele na stejných pozicích.

Předmět kontroly zahrnoval tyto oblasti:

- nerovné zacházení,
- uzavírání, změny a skončení pracovního poměru,
- pracovní doba a doba odpočinku, práce přesčas, práce v noci,
- odměňování a poskytování náhrad,
- dodržování podmínek při dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele, ochrana osobních práv podle § 316 odstavce 2 – 4 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce (ZP).

Celkem bylo kontrolováno 95 agentur práce, z toho 4 následné kontroly na ověření provedených nápravných opatření u agentur práce. Dále bylo kontrolováno 47 uživatelů, z toho 1 následná kontrola. Celkový počet kontrol týkající se agenturního zaměstnávání činil 142. Z celkového počtu kontrol agentur práce v roce 2010 bylo bez závad 33 a 62 se závadou.

Bylo uloženo 14 pokut v celkové výši 607 500 Kč, přičemž aritmetický průměr výše jedné udělené pokuty činí po zaokrouhlení 43 400 Kč. V následující tabulce jsou uvedeny počty zjištěných porušení zákonných ustanovení agenturami práce.

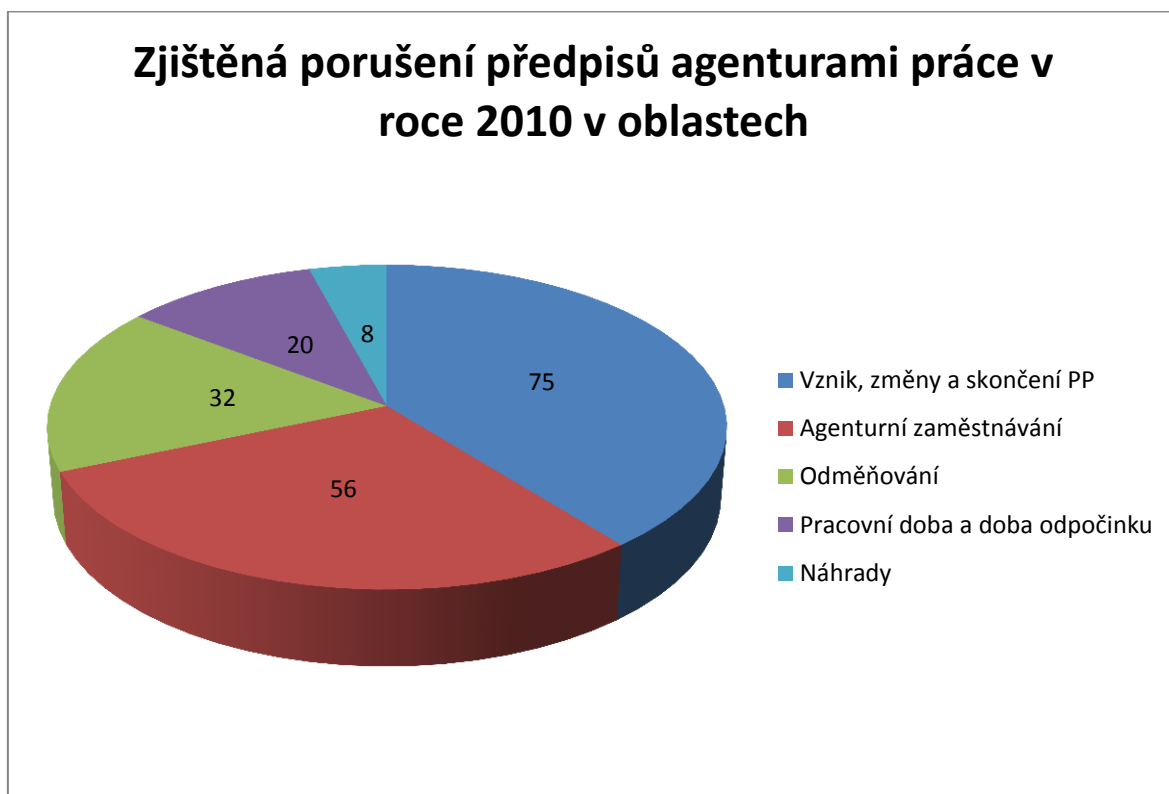
Tab. 9: Zjištěná porušení zákonných ustanovení agenturami práce v roce 2010 v oblastech

Pořadí	Ustanovení	Popis oblasti	Počet porušení
1.	§§ 33-77, 313 ZP	Vznik, změny a skončení PP	75
2.	§§ 308,309 ZP	Agenturní zaměstnávání	56
3.	§§ 109-149, 327 ZP	Odměňování	32
4.	§§ 78 - 100 ZP	Pracovní doba a doba odpočinku	20
5.	§§ 222/2, 208, 156 ZP	Náhrady	8
	Celkem		191

Zdroj: SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010 [online], s. 38.

⁵⁴ SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010 [online], s. 30 – 40.

Obr. 4: Zjištěná porušení předpisů agenturami práce v roce 2010



Zdroj: SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010 [online], s. 34.

Z počtu porušení je patrné nejčastější porušení ve vzniku, změně a skončení pracovního poměru a na úseku agenturního zaměstnávání.

Z prvně jmenované oblasti byla nejčastěji porušována ustanovení § 313 odstavce 1 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce, kdy agentura práce jako zaměstnavatel nevystavila zápočtový list při skončení pracovního poměru nebo v něm neuvedla zákonem předepsané údaje. Dále podle § 2 odstavce 5 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce, uzavřela agentura práce jako zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu o provedení práce a na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání ho dočasně přidělila k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě dohody uzavřené mezi ním a uživatelem.

Z oblasti agenturního zaměstnávání porušily agentury práce ustanovení § 309 odstavce 2 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce, kdy přidělily zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu, nebo písemný pokyn neobsahoval předepsané náležitosti. Dalším porušením v oblasti agenturního zaměstnávání, bylo neuzavření dohody s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agenturou práce podle

§ 308 odstavce 1 zákona číslo 262/2006 Sbírky, zákoníku práce, nebo neobsahovala předepsané náležitosti, dále podle odstavce 2) tohoto paragrafu, kdy tato dohoda nebyla uzavřena písemně.

Z dalších zjištění při této kontrole vyplynulo několik zjištění, z nichž jsem vybral tyto:

- agentura práce s povolením ke zprostředkování nevykonávala tuto činnost, oblast agenturního zaměstnávání nebylo možné zkontrolovat,
- zaměstnavatel se choval jako agentura práce, ale neměl povolení ke zprostředkování zaměstnávání,
- v rámci konkurenčního boje se rozmohlo podávání podnětů na agentury práce navzájem,
- při kontrole bylo obtížné prokázat rovné zacházení s agenturním zaměstnancem a kmenovým uživatele, když uživatel neměl vlastního zaměstnance na téže pozici,
- roste počet agentur práce, které při kontrole zastupují advokáti specializovaní na agenturní zaměstnávání.

Z výsledků kontrol je patrné, že je do budoucna potřeba úpravy legislativy agenturního zaměstnávání, aby nedocházelo k vícero právním výkladům. Dále dle počtu zjištěných porušení je nezbytné se v kontrolní činnosti nadále na agentury práce v budoucnu zaměřit.

6.3 Vývoj na trhu práce v okrese Česká Lípa v roce 2011

Agentura práce Alfa poskytla informace o počtu a struktuře míst, na která přidělovala zaměstnance ke konci roku 2011, jak je uvedeno v následující tabulce, přičemž grafická interpretace struktury míst podle vzdělání je patrná na obrázku 5.

Tab. 10: Počet a struktura obsazovaných míst agenturou Alfa na konci roku 2011

Pohlaví	základní vzdělání	vyučení	střední s maturitou	celkem
Muži	57	29	2	88
ženy	71	35	2	108
celkem	128	64	4	196

Zdroj: Agentura Alfa

Z uvedených počtů je patrné, že převažuje počet zaměstnanců se základním vzděláním, kteří jsou využíváni na pomocné dělnické profese bez příslušné kvalifikace. Vyučení zaměstnanci vykonávají odborné práce vyžadující příslušnou kvalifikaci. Pouze malý počet

uživatelů vyžaduje u agenturních zaměstnanců maturitu, takové zaměstnance využívá například jako záskok administrativních pracovníků v době mateřských dovolených.

Obr. 5: Požadavky na vzdělání u obsazovaných míst zaměstnanci agentury Alfa



Zdroj: Agentura Alfa

V České Lípě byla ke konci prosince 2011 registrovaná míra nezaměstnanosti ve výši 11,2%. Počet a struktura nezaměstnaných je uveden v následující tabulce 11. Z publikovaných dat vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných se rekrutuje z kategorie vyučených uchazečů, kteří jsou společně s uchazeči se základním vzděláním důležitým zdrojem pro agentury práce. Vyučení uchazeči mohou zastávat práci pro uchazeče se základním vzděláním, musí však počítat s nižším platovým ohodnocením.

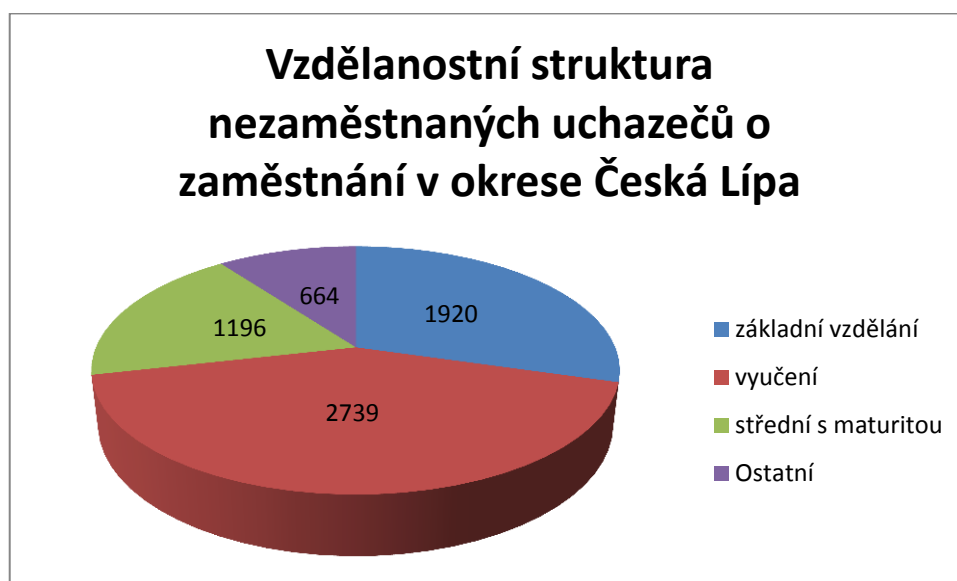
Tab. 11: Struktura a počet nezaměstnaných v okrese Česká Lípa na konci roku 2011

pohlaví	základní vzdělání	vyučení	střední s maturitou	Ostatní	celkem
muži	861	1314	441	290	2906
ženy	1059	1425	755	374	3613
celkem	1920	2739	1196	664	6519

Zdroj: MSPV. Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2011 a 4. čtvrtletí [online].

Grafická interpretace struktury nezaměstnaných podle vzdělání je uvedena na obrázku 6. Vzhledem k povaze prací, na které uživatelé požadují přidělit agenturní zaměstnance, nerozhoduje pohlaví uchazeče. Pouze ve výjimečných případech jsou vyžadováni muži, například při práci ve skladu, nakládky a vykládky kamionů.

Obr. 6: Vzdělanostní struktura nezaměstnaných uchazečů v okrese Česká Lípa na konci roku 2011



Zdroj: Vlastní grafická interpretace

Volných pracovních míst bylo v okrese Česká Lípa evidováno ke konci roku 2011 na 400, přičemž vzdělanostní struktura požadavků na vzdělání je uvedena v tabulce 12. Pro cílovou skupinu uchazečů se základním vzděláním a vyučených je v nabídce celkem 295 volných pracovních míst, přičemž agentura práce z této cílové skupiny zaměstnávala 192 zaměstnanců. Patří tak k důležitým zaměstnavatelům snižujícím nezaměstnanost v okrese Česká Lípa.

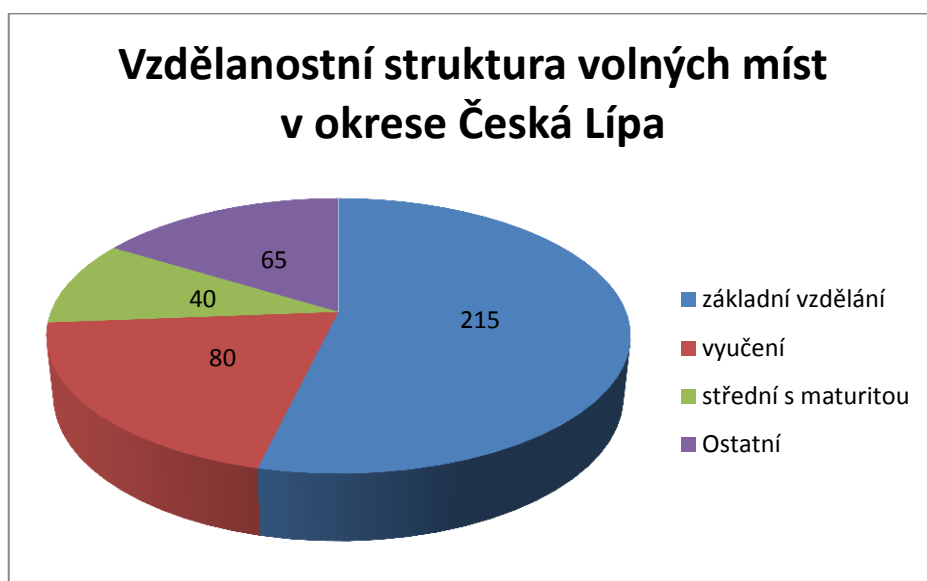
Tab. 12: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v okrese Česká Lípa na konci roku 2011

Požadavky	základní vzdělání	vyučení	střední s maturitou	Ostatní	celkem
počet míst	215	80	40	65	400

Zdroj: MSPV. Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2011 a 4. čtvrtletí [online].

Grafickou interpretaci volných pracovních míst v okrese Česká Lípa podle Úřadu práce je na obrázku 7. Z převažujícího počtu volných míst se základním vzděláním, které jsou volné, a vzhledem k velkému počtu uchazečů se základním vzděláním lze usoudit, že se jedná o pracovní pozice, které nechce nikdo vykonávat vzhledem k typu práce, nebo nízkému finančnímu ohodnocení. Pokud zaměstnavatelé trvají na obsazení takových míst, mohou zkusit využít služeb agentur práce, které jsou schopny alespoň částečně tyto problémy řešit.

Obr. 7: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v okrese Česká Lípa a konci roku 2011



Zdroj: Vlastní grafická interpretace

7 Závěr

V diplomové práci bylo představeno agenturní zaměstnávání v České republice jako jeden ze způsobů zprostředkování zaměstnání.

Výsledky analýzy rizik a přínosů ukázaly, že přes obavu zaměstnanců nechat se zaměstnat agenturou práce k výkonu práce u uživatele, je pro ně agenturní zaměstnávání jedním ze způsobů, jak v současné době získat práci, kterou například díky svému vzdělání marně hledají. Tento fakt se podařilo prokázat i na příkladu agenturního zaměstnávání. Pro uživatele služeb agentur práce je agenturní zaměstnávání naopak vhodný způsob boje s nepružnou pracovně-právní legislativou a dalším způsobem výběru a získání vhodného zaměstnance tak, jak bylo popsáno v teorii personální práce.

Z výsledků kontrol agenturního zaměstnávání publikovaných v praktické části se podařilo dokázat hypotézu o tlaku na snižování počtu agentur práce vzhledem k opakujícím se porušení zákoníku práce a souvisejících předpisů.

Dopady legislativních změn v posledních letech na agentury práce byly prezentovány na konkrétních výpočtech, kdy došlo ke zdražení jejích služeb. S tím souvisí i potvrzená hypotéza o tlaku na snížení počtu agentur práce.

Na základě charakteristiky v části o agenturním zaměstnávání, které je vzhledem k uvedeným podmínkám a náležitostem náročným oborem podnikání, dopadají změny legislativy negativně nejen na agentury práce ale též na zaměstnance agentur, což se podařilo prokázat například v části zakazující agenturám přidělovat zaměstnance se změněnou pracovní schopností.

Ačkoliv je agenturní zaměstnávání ze strany zaměstnanců a odborových organizací negativně vnímáno spíše negativně, má v našem hospodářství své místo. Tento fakt byl potvrzen v praktické části agenturního zaměstnávání ohledně situace na trhu práce v okrese Česká Lípa, kdy jsou agentury práce významným zaměstnavatelem uchazečů s nízkým stupněm vzdělání.

Budoucí vývoj agentur práce bude záležet nejen na politické a ekonomické situaci v zemi, ale hlavně na zdrojích, kde agentury práce čerpají. Postupnými zakazy zaměstnávat konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání by mohlo agenturní zaměstnávání ztratit na významu.

Seznam použité literatury

- [1] BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [2] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2006. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [3] HALÍK, J. *Vedení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2475-1.
- [4] TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.
- [5] ARMSTRONG, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th ed. London: Kogan Page, 2006. 1024 pgs. ISBN0-7494-4631-5.
- [6] BEARDWELL, I., HOLDEN, L., CLAYDON, T. *Human resource management a contemporary approach*. 4th ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2004. 740 pgs. ISBN 0-273-67911-2.
- [7] KOUBEK, J. *Personální práce v malých podnicích. 2., přepracované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4
- [8] KRATZ, H. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. 132 s. ISBN 80-7261-127-5.
- [9] BUDOVEC, Z. Agenturní zaměstnávání. *Práce-Odvody-Mzdy bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: Poradce, s.r.o., 2008, roč. 3, č. 8/2008, s. 19- 23. ISSN: 1801-9935.
- [10] BIČÁKOVÁ, O. Agenturní zaměstnávání – změny od 1. 1. 2009. *Práce-Mzdy-Odvody bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: Poradce, s.r.o., 2008, roč. 3, č. 6/2008, s. 49- 50. ISSN: 1801-9935.

Seznam internetových zdrojů

- [1] *ABZ slovník cizích slov* [online]. Kučera R., 2005 [vid. 2012-01-14]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/>

- [2] ČMKOS. *Informace o aktuální situaci na trhu práce, postup ČMKOS* [online]. Českomoravská komora odborových svazů, 2011 [vid. 2012-02-23]. Dostupné z: http://statorg.cmkos.cz/news/281111_info_cmkos_trh_prace.rtf
- [3] ČTK. *Úřad práce vypíše výběrové řízení na pracovní agentury* [online]. Česká tisková kancelář, 2011 [vid. 2012-02-01]. Dostupné z: <http://www.hrexpert.cz/ziskavani-a-vyber-zamestnancu/aktuality/urad-prace-vypise-vyberove-řízení-na-pracovní-agentury.html>
- [4] APPS. *Úvodní stránka* [online]. Asociace poskytovatelů personálních služeb. [vid. 2012-03-04]. Dostupné z: <http://www.apps.cz>
- [5] MPSV. *Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání* [online]. Úřad práce České republiky, 2012 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzp
- [6] MPSV. *Přehled o činnosti agentury* [online]. Úřad práce České republiky, 2012 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/prehledzpr
- [7] ČT. *Máte slovo* [online]. Česká televize, 2012, čas 42:34. [vid. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10175540660-mate-slovo/212563230800002-mate-slovo-s-m-jilkovou/>
- [8] MPSV. *Co je zelená karta* [online]. Úřad práce České republiky, 2012. [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka
- [9] MPSV. *Co je modrá karta* [online]. Úřad práce České republiky, 2012. [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka
- [10] Kooperativa. *Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele* [online]. Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. [vid. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>
- [11] SUIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010* [online]. Státní úřad inspekce práce, březen 2011. [vid. 2012-03-19]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf

[12] MPSV. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, 4. kvartál. [vid. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Seznam citovaných zákonů, nařízení, směrnic a vyhlášek

- [1] *Zákon číslo 101/2000 Sbírky, o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2000 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=101~2F2000&part=&name=&rpp=15>
- [2] *Zákon číslo 198/2009 Sbírky, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2009 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=198~2F2009&part=&name=&rpp=15>
- [3] *Zákon číslo 262/2006 Sbírky, zákoník práce* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2006 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=262~2F2006&part=&name=&rpp=15>
- [4] *Zákon číslo 48/1997 Sbírky, o veřejném zdravotním pojištění* [online]. Praha: Parlament České republiky, 1997 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=48~2F1997&part=&name=&rpp=15>
- [5] *Zákon číslo 187/2006 Sbírky, o nemocenském pojištění* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2006 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=187~2F2006&part=&name=&rpp=15>
- [6] *Zákon číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2004 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15>

- [7] *Nařízení vlády číslo 64/2009 Sbírky, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat* [online]. Praha: Vláda České republiky, 2009 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=64~2F2009&part=&name=&rpp=15>
- [8] *Zákon číslo 500/2004 Sbírky, správní řád* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2004 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=500~2F2004&part=&name=&rpp=15>
- [9] *Zákon číslo 634/2004 Sbírky, o správních poplatcích* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2004 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=634~2F2004&part=&name=&rpp=15>
- [10] *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání* [online]. Štrasburk: Evropský parlament, 2008 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>
- [11] *Zákon číslo 373/2011 Sbírky, o specifických zdravotních službách* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2011 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=373~2F2011&part=&name=&rpp=15>
- [12] *Zákon číslo 37/1993 Sbírky, zákon České národní rady o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů* [online]. Praha: Česká národní rada, 1992 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=37~2F1993&part=&name=&rpp=15>
- [13] *Vyhláška Ministerstva financí číslo 125/1993 Sbírky, podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání* [online]. Praha: Ministerstvo financí České republiky, 1993 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=125~2F1993&part=&name=&rpp=15>

- [14] *Zákon číslo 251/2005 Sbírky, o inspekci práce* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2005 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=251~2F2005&part=&name=&rpp=15>
- [15] *Vyhláška číslo 114/2002 Sbírky, o fondu kulturních a sociálních potřeb* [online]. Praha: Ministerstvo financí České republiky, 2002 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=114~2F2002&part=&name=&rpp=15>
- [16] *Vyhláška číslo 518/2004 Sbírky, kterou se provádí zákon číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti* [online]. Praha Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2004 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=518~2F2004&part=&name=&rpp=15>
- [17] *Zákon číslo 65/1965 Sbírky, zákoník práce* [online]. Praha: Národní shromáždění Československé socialistické republiky, 1965 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>
- [18] *Zákon číslo 182/2006 Sbírky, o úpadku a způsobech jeho řešení* [online]. Praha: Parlament České republiky, 2006 [vid. 2012-02-12]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=182~2F2006&part=&name=&rpp=15>