

AGENTURY PRÁCE

– mýty a fakta

Metodická
pomůcka



ČMKOS

Praha, březen 2018

Agentury práce – mýty a fakta

Metodická pomůcka



březen 2018

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2018

„§ 320a ZP – Trh práce, agentury práce a odbory“,

který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů
nám. Winstona Churchilla 2
130 00 Praha 3

The logo consists of a dark grey square with the text "ČMKOS" in white, bold, sans-serif capital letters centered within it.

ISBN: 978-80-86809-69-4

sondy, s. r. o.

Praha, březen 2018

Obsah

I. Agenturní zaměstnávání, jeho podstata, úprava a vývoj

doc. Ing. Pavel Janičko, CSc., ČMKOS	5
1. Charakteristiky forem důstojné a prekérní práce	5
2. Práce stabilní a flexibilní	9
3. Právní úprava agenturního zaměstnávání v ČR	13
4. Některé statistiky vývoje fenoménu agentur práce v ČR	17
5. Novela zákonné úpravy agenturního zaměstnávání z roku 2017.....	18
6. Mýty o agenturním zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů a odborů	24
7. Agentury práce v mezinárodním kontextu	28

II. Koncepce právní regulace zprostředkování zaměstnání agenturami práce

JUDr. Jiří Vaňásek, MPSV	34
--------------------------------	----

III. Příklady porušování úpravy agenturního zaměstnávání

JUDr. Vladimír Štich, OS KOVO.....	40
------------------------------------	----

IV. Agentury práce a kontroly Státního úřadu inspekce práce

JUDr. Macíček, SÚIP	44
---------------------------	----

Úvod

Brožura Agentury práce – mýty a fakta se snaží v určité populárnější formě zprostředkovat fenomén agenturního zaměstnávání, který poměrně výrazně ovlivňuje nejen český trh práce, ale i další pracovní trhy v celé Evropské unii, a který je spojen s některými negativními jevy, jejichž základem je nerovné zacházení s agenturními zaměstnanci, jejich zneužívání či snaha o získání nespravedlivé konkurenční výhody v hospodářské soutěži. Přináší zasvěcené pohledy odborů, tvůrců státní politiky zaměstnanosti i orgánů inspekce práce na problematiku agenturního zaměstnávání, zabývá se jeho úpravou, hlavními problémy a cestami k jejich řešení i praktickými výsledky kontrolní činnosti zaměřené na porušování právní úpravy agenturního zaměstnávání i nelegálních praktik, tzv. pseudoagentury práce.

V první části je popsán fenomén agenturního zaměstnávání komplexněji i s exkurzí do oblastí poněkud teoretičtějších, jakými jsou definice různých typů pracovního zapojení na trhu práce a jejich podmínek (slušná versus překerní práce, stabilní versus flexibilní práce), dotkneme se základních bodů právního vymezení agenturního zaměstnávání v ČR i v dalších zemích EU, připomeneme historii a nejdůležitější změny provedené v rámci novelizací této právní úpravy v podmínkách českého trhu práce i postoje ČMKOS, tvůrců legislativy agenturního zaměstnávání, agentur práce a zaměstnavatelů k agenturnímu zaměstnávání a jeho změnám.

Agenturní zaměstnávání, jeho podstata, úprava a vývoj

doc. Ing. Pavel Janíčko, CSc., ČMKOS

1. Charakteristiky forem důstojné a překérní práce

Pojem práce

Pokud bychom měli dodržet určitou logiku a posloupnost pojmů, pak, ač to může znít a vypadat banálně, musíme začít u charakteristik samotného termínu „práce“.

Lidskou práci lze charakterizovat a je možné ji popsat jako vzájemné působení mezi člověkem (lidskou společností) a přírodou. Její účinnost a produktivita jsou ve vědeckém poznání zákonů přírody, jež se zpředměťuje a zvěčňuje ve strojích a soustavách strojů, ve výrobní technice, v technologických výrobních procesech, které se mohou automatizovat například formou pružné robotizace. Zde nalézáme i základ hospodářského růstu, jenž spočívá v růstu produktivity práce založeném na vědecko-technickém rozvoji.

Lidská práce je také jedním z ústředních faktorů, jehož prostřednictvím se člověk vydělil z ostatní přírody a získává tak prostředky k přežití. Je tedy zřejmé, že úroveň blahobytu lidské společnosti je závislá na využití lidské práce jak z hlediska kvantitativního (množství pracovníků, délka pracovního dne apod.), tak i z hlediska kvalitativního (účinnost jejího využití, úroveň produktivity práce).

Zároveň si musíme být vědomi toho, že postavení lidské práce, respektive jejích nositelů, tedy pracovníků, se mění v souvislosti se změnou celkových společenských podmínek.

V současné době jsme se ocitli v podmínkách kapitalistického výrobního způsobu, kde platí, že jde o výrobní způsob, v němž dosahuje krajního stupně podřízení živé a bezprostřední společné práce práci mrtvé, zpředmětněné a zvěčnělé ve strojích a automatických strojových systémech.

Kapitalismus tím, že učinil výrobní prostředky zpředmětněním všeobecné práce, dosáhl nejenom prudkého zvýšení produktivity živé a bezprostřední práce, ale i takové míry přivlastňování produktu nadpráce vlastníky výrobních prostředků, která byla dříve nepředstavitelná.

Část výsledků práce je přivlastňována vlastníky výrobních prostředků v podobě různých forem nadhodnoty, tedy především zisku, rent, úroků. Různé formy práce jsou přizpůsobovány kritériu maximalizace zisku. Maximalizace zisků je tedy základním a hlavním kritériem fungování ekonomických subjektů (firem) ve společnosti a tím je i velmi ovlivněno jejich chování, kde se často nadřazuje tento ziskový princip různým celospolečenským a etickým kritériím. Dá se dokonce říci, že ti, kteří se snaží dodržovat oficiální pravidla, ať už jde o pracovní podmínky, zdanění, odvody apod., jsou v určité konkurenční nevýhodě vůči těm nepoctivým. To je i důvod expanze různých forem nelegálního chování různých subjektů na trhu práce včetně existence různých „černých“ agentur práce, na které si stěžují i provozovatelé agentur oficiálních.

Z obecnějšího hlediska je tento ziskový princip hlavním důvodem vzrůstající preference určitých forem flexibilní či překerní práce v určitých obdobích či oborech, neboť z pohledu ziskového principu jsou výdaje na pracovní sílu nákladem, tedy něčím, co úroveň zisku snižuje. V logice tržního systému je celkem pochopitelná snaha dosáhnout maximální efektivity. Na druhé straně je si třeba uvědomit, že pojem efektivity by neměl být chápán pouze v této úzce ekonomické podobě, ale že existuje i širší přístup, který zahrnuje do jejího hodnocení i prvky, jako je soudržnost společnosti. Z tohoto hlediska pak ataky na pracovní i mzdové podmínky zaměstnanců včetně agenturních zaměstnanců nemohou být vnímány pozitivně. Proto se odbory staví ke všem snahám o prohlubování prekarizace práce i pracovního trhu velice obezřetně, až odmítavě.

Důstojná (slušná) práce a práce překerní

Jak už jsme zmínili, v současnosti se pro různé typy práce a pracovních úvazků z hlediska jejich sociálněekonomických charakteristik používají pojmy důstojná práce (slušná práce, angl. „decent work“) a práce překerní (angl. „precarious work“). I když samy tyto názvy naznačují jejich obsah, a také náš postoj k nim, přesto je dobré si připomenout jejich základní rysy.

Důstojná práce (decent work)

Pokud jde o definici důstojné práce, můžeme použít formulace Mezinárodní organizace práce (MOP). „Důstojná práce“ (plnohodnotná práce) zahrnuje takové formy zaměstnanosti, které jsou realizovány v podmínkách svobody, rovnosti, bezpečí a důstojnosti. Je to taková práce, která zajišťuje:

- spravedlivý příjem,
- jistotu pracovního místa,
- sociální ochranu pro zaměstnance i jejich rodiny,
- dobré možnosti osobního rozvoje,
- svobodu vyjadřovat své názory a organizovat se k obhajobě svých zájmů,
- rovnost a odstranění diskriminace.

Podle materiálů MOP jsou čtyřmi pilíři důstojné práce vysoké pracovní standardy, spolehlivý mechanismus tvorby pracovních míst, fungující sociální ochrana a kvalitní sociální dialog. V této souvislosti je možné podotknout, že i ve vyspělých zemích se s postupem procesu prekarizace práce rozsah takto definované důstojné práce spíše snižuje.

Evropská odborová konfederace konstatuje, že prvky důstojné práce umožňují a rozvíjejí následující procesy a přístupy.

Kvalitní zaměstnanost

Jde o tvorbu takových pracovních míst, která umožňují plné začlenění do společnosti prostřednictvím důstojné mzdy, dobrých pracovních podmínek, respektu k pracovnímu právu a kolektivním smlouvám; praxe na pracovištích, která napomáhá vytvářet rovnováhu pracovního a soukromého života. Samozřejmě můžeme přemýšlet a polemizovat o tom, co je „důstojná mzda“, nicméně i přes tyto do jisté míry subjektivní pohledy a termíny je docela jasné, které formy zaměstnání už důstojné nejsou.

Spravedlivé trhy práce

Zde se mají na mysli takové podmínky při koncipování a utváření trhů práce, jako je vliv odborů a důležitost kolektivního vyjednávání, což by mělo přispět k dosažení rovnováhy mezd a pracovních podmínek. Rovněž se předpokládají přiměřená opatření proti pracující chudobě, polarizaci trhů práce v závislosti na pohlaví, vzdělání a příjmech.

Dynamické trhy práce

V této souvislosti nejde o dynamiku ve smyslu rozvoje podnikání a konkurenceschopnosti podniků, ale o stav, který umožňuje zaměstnancům přizpůsobit se fluktuaci poptávky úpravou pracovní doby v dohodě sociálních partnerů a funkční flexibilitou. Je asi zřejmé, že nelze žádat úplnou nehybnost a rigiditu trhů práce, ale změny pracovních pozic by měly být doprovázeny takovými opatřeními, aby byly negativní dopady na pracující co nejmenší, a naopak aby docházelo ke zlepšení jejich kariérní i materiální situace. K tomu by mělo přispět zejména celoživotní vzdělávání, podpora vzdělávání a odborné přípravy, které spojují potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Začleňující trhy práce

Podmínky na trzích práce by měly otevírat možnosti pro zpětné začlenění zejména těch osob, které jsou již déle bez zaměstnání, a pro ty, kterým hrozí nezaměstnanost, a poskytovat jim rámec pro jejich další rozvoj. S tím souvisí nejen ochrana nezaměstnaných a podpora aktivní politiky zaměstnanosti, ale i zaměření se na zařízení pro péči o děti a podpora péče o staré lidi, umožňující integraci více zranitelných skupin.

Prekérní práce (precarious work)

Oproti výše zmíněnému stojí charakteristika tzv. prekérní („neslušné“) práce. Jedná se o taková pracovní místa, která jsou velmi nejistá z hlediska doby jejich trvání, která zaměstnancům přinášejí podprůměrný pracovní příjem či nejistý pracovní příjem, pracovní ochranu, která neodpovídá ani průměrným standardům obvyklým v dané společnosti, a nízkou ochranu proti propouštění, dále pak nízkou ochranu pokud jde o mimo-pracovní standardy (nárok na důchod, zdravotní pojištění, podpory v nezaměstnanosti). Taková práce je také typická nedostatkem příležitostí k rekvalifikacím a kariéernímu rozvoji, chybí rovněž větší respekt k bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnance při práci. Rovněž je obvykle nízká možnost ochrany zaměstnanců prostřednictvím odborů. Často jde o práci vykonávanou za nelegálních podmínek (nehlášená práce apod.).

Nelegální formy

Pokud jde o nelegální formy práce, které bychom mohli zahrnout do kategorie prekérní práce (když pomineme všechny jasné typy „černého“ nelegálního zaměstnávání bez jakýchkoliv právních náležitostí), pak takovým v ČR nejznámějším typem je tzv. švarcsystém (falešně OSVČ fakticky pracující jako závislí zaměstnanci).

Legální formy

Mezi legální formy prekérní práce se zahrnují takové typy práce, které jsou méně stabilní a méně chrání zaměstnance než klasický pracovní poměr na dobu neurčitou s plným pracovním úvazkem:

- pracovní poměr na dobu určitou,
- **agenturní zaměstnávání**,
- domáctí zaměstnanci,
- práce na dálku (telework),
- částečně i dílčí pracovní úvazky.

Jde tedy o takové typy pracovních angažmá, jejichž výskat je celkem obvyklý, a dokonce někdy i oficiálně vyžadovaný s ohledem na zájmy zaměstnanců, např. jde-li o zvýšení souladu pracovního a rodinného života.

Agenturní zaměstnávání je zařazováno mezi prekérní formy práce s nižší kvalitou jak pracovněprávních, tak i finančních parametrů ve srovnání s prací kvalitní a slušnou. V tomto smyslu se odbory k tomuto nástroji vždy stavěly jako k mechanismu, který může hrát pouze doplňkovou roli zprostředkovatele vstupu uchazeče o práci do zaměstnání s vizí získání trvalého pracovního poměru a který by se neměl stát něčím obvyklým a převažujícím.

Nově se objevují i formy související s digitalizací i tzv. sdílenou ekonomikou, jako např. sdílení zaměstnanců (employee sharing), sdílení práce (work sharing), portfoliová práce (kombinace práce na volné noze, práce na dohody o pracích mimo pracovní poměr i na částečné úvazky), skupinové zaměstnání, spolupracující zaměstnání, mobilní

práce založená na informačních technologiích, příležitostná práce, interní management, pohotovostní práce včetně práce s nulovým pracovním úvazkem.

Tyto nově se prosazující typy prací a pracovních úvazků se svou povahou spíše přibližují překérním pracovním formám jak po stránce finanční, tak po stránce charakteru pracovního režimu či úrovně pracovní právní ochrany. Navíc mohou mít vzhledem ke své „nezakotvenosti“ v oficiálních strukturách velmi negativní vliv na stav veřejných rozpočtů, neboť se často pohybují mimo klasické daňové a jiné účetnictví a odvody.

2. Práce stabilní a flexibilní

Jak je zřejmé z předchozích pasáží, do určité míry se překrývají kategorie důstojné práce a práce překérní s pojmy práce stabilní a práce flexibilní. Stabilní prací se obvykle míní pracovní úvazky na dobu neurčitou, pokrývající celou pracovní dobu, ostatní typy pracovních úvazků nebo pracovních smluv či práce pod statutem OSVČ. Samozřejmě také agenturní zaměstnávání patří do kolonky práce flexibilní. Pro určitou orientaci uvedeme na tomto místě některé statistiky týkající se struktury zaměstnanosti v ČR z tohoto hlediska v porovnání se situací v EU.

Zaměstnanost podle typu úvazků v ČR

	2014		2015		2016		06/2017	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Zaměstnanost celkem	4 974,3	100,0	5041,9	100,0	5138,6	100,0	5138,6	100,0
Úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4 557,7	91,8	4601,9	91,3	4702,6	91,5	4755,2	91,7
Úvazek na dobu určitou	414,7	8,3	437,7	8,7	434,5	8,5	426,7	8,2
Úvazek na plnou pracovní dobu	4 657,7	93,6	4724,1	93,7	4793,0	93,3	4809,6	92,8
Úvazek na kratší pracovní dobu	316,4	6,4	317,8	6,3	345,6	6,7	373,6	7,2

Zdroj: materiály MPSV

Tyto údaje zatím potvrzují známý fakt, že český trh práce je typický vysokým podílem zaměstnávání na dobu neurčitou a poměrně nízkým podílem jiných nestandardních (flexibilních, překérních) pracovních úvazků. Tento fakt nezměnily ani krizové jevy v české ekonomice a na českém trhu práce, i když došlo k mírnému nárůstu úvazků na dobu určitou.

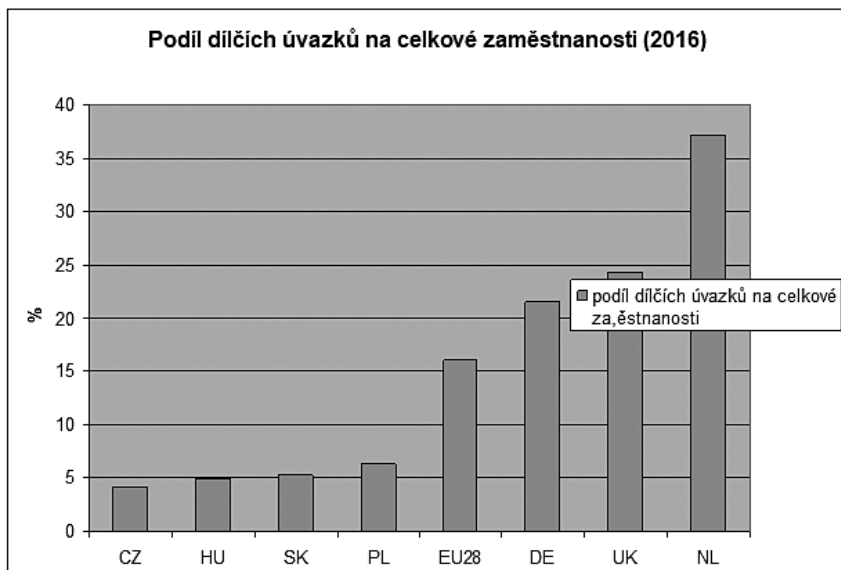
Česká republika je jako celek ze strany EU často kritizována, že nenabízí větší prostor pro užití částečných úvazků jako nástroje k možnému řešení nezaměstnanosti zejména žen, resp. rodičů s povinností k rodině. Nízký podíl těchto forem zaměstnání je však především důsledkem faktu, že nejsou dost atraktivní a pro zaměstnance vzhledem k nízkým mzdám a nízké pracovníprávní ochraně je složité tato místa přijímat. Navíc zde hraje roli fakt, že v ČR je vysoká zaměstnanost ve formě OSVČ, kterou zaměstnavatelé také výrazně preferují (viz následující tabulka).

Struktura zaměstnanosti podle typu pozice na trhu práce v ČR

	2014		2015		2016		06/2017	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Celkem (počet zaměstnaných)	4 974,30	100,0	5041,1	100,0	5138,6	100,0	5183,2	100,0
Zaměstnanci	4 079,30	82,1	4167,7	82,7	4256,8	82,8	4287,7	82,7
Podnikatelé bez zaměstnanců (OSVČ)	693,5	13,6	662,2	13,2	693,4	13,5	703,8	13,6
Podnikatelé se zaměstnanci	172,0	3,4	177,7	3,5	161,3	3,1	166,1	3,2
Pomáhající rodinní příslušníci	29,5	0,9	30,4	0,6	27,1	0,5	25,5	0,5

Zdroj: materiály MPSV

Uvedený graf dále názorně dokumentuje a také ukazuje, že podíl flexibilních úvazků je vysoký v zemích s vyšší úrovní příjmů, ale samozřejmě záleží i na typu struktury ekonomiky (podíl odvětví, jako jsou služby nebo zemědělství).



Zdroj: *Employment Outlook OECD 2016*

Další typy flexibility:

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou alternativou k regulovaným pracovním poměrům, a proto jsou široce využívanou formou flexibilního uspořádání. Zaměstnavatelé je běžně používají jako oblíbený flexibilní nástroj a podobně jako smlouvy na dobu určitou jsou spojené s nižší mírou ochrany práce.
- Pružná pracovní doba je často používaným nástrojem umožňujícím volit si začátek a konec pracovní doby obvykle v rámci předem zaměstnavatelem stanoveného daného časového rozmezí, na němž se zaměstnanec se svým zaměstnavatelem domluví.
- Konto pracovní doby řeší nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které může být upraveno pouze v kolektivní smlouvě, příp. ve vnitřním předpisu a zaměstnanci s jeho uplatněním musí souhlasit.
- Práce z domova je v současnosti spojena především s rozšiřujícím se potenciálem digitálních technologií a komunikačních možností a u nás se využívá již řadu let, i když pouze u relativně omezeného segmentu pracovní síly, jejíž povaha práce tuto formu výkonu zaměstnání umožňuje.

V této souvislosti můžeme ještě uvést metodiku vypracovanou a přijatou Radou Evropy v Laekenu v prosinci roku 2001, podle které lze hodnotit míru flexibility pracovních vztahů, i když jsou tato kritéria obdobná, jako v předešlých případech:

- Kvalita pracovních míst (přechod mezi nezaměstnaností a zaměstnaností, spokojenost s typem práce v současném zaměstnání).
- Celoživotní vzdělávání a kariérní postup (podíl pracovní síly v produktivním věku ve vzdělávání nebo profesním tréninku, podíl pracovní síly, která disponuje počítačovými kompetencemi).
- Genderová rovnost (např. rozdíl mezi hodinovou mzdou muže a ženy, rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen atd.).
- Zdraví a bezpečnost v zaměstnání (míra úrazovosti).
- Flexibilita a zajištění (security) – (podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek a na dobu určitou).
- Inkluze a přístup na trh práce (přechod mezi zaměstnaností, nezaměstnaností a ekonomickou neaktivitou, příp. vzděláváním).
- Organizace práce a sladění pracovního a rodinného života (rozdíl v míře zaměstnanosti osob 20 až 50letých, které mají nebo nemají dítě ve věku 0–6 let).
- Sociální dialog a míra angažovanosti zaměstnanců (existence, příp. neexistence kolektivní smlouvy).
- Nediskriminace (míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let, míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti pro příslušníky etnických menšin a imigranty).
- Celková ekonomická výkonnost a produktivita.

Můžeme tedy souhrnně konstatovat, že flexibilní typy práce (a tedy i práce zprostředkovaná agenturami práce) se projevují zhoršováním pracovních podmínek (rostoucí stres a výskyt zdravotních problémů souvisejících se stresem spojeným s výkonem zaměstnání) a sníženou schopností sladit pracovní, sociální a rodinné povinnosti. Současně se zhoršuje i schopnost tradičních systémů sociálního zabezpečení (založených na sociálním pojištění poskytovat adekvátní ochranu skupině pracovních sil s nejistými vyhlídkami na trvalejší zaměstnání, jejíž složení je heterogennější).

Uvedené problémy představují společnou výzvu pro všechny rozvinuté evropské země. Míra jejich závažnosti se však v jednotlivých zemích liší, přičemž významným faktorem této odlišnosti jsou jak tradiční řešení v hospodářské a sociální politice těchto zemí, tak míra ochrany jejich trhu práce a stupeň jeho deregulace, např. míra využívání flexibility v oblasti forem zaměstnání nebo organizace pracovní doby.

ČMKOS vnímá tento problém jako určitý rozpor mezi objektivními tendencemi, kdy např. v zájmu zefektivnění výrobního a také směnného procesu, v zájmu zlepšení režimu dodávek a zásob, v zájmu zlepšení struktury nabídky na trhu, ale také v zájmu zlepšení úrovně zaměstnanosti některých skupin obyvatelstva mohou hrát flexibilní formy zaměstnání pozitivní roli, ale mohou také představovat nebezpečný potenciál pro zneužívání a poškozování pracovních a finančních podmínek pracujících, tedy pro jev, kterému se říká sociální dumping.

3. Právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice

Existence agenturního zaměstnávání se opírá o **Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181** o soukromých agenturách práce, kterou Česká republika ratifikovala v roce 2000. Tato úmluva rozlišuje ve svém čl. 1 odst. 1 zprostředkování zaměstnání na tři služby trhu práce:

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

Právní úprava agenturního zaměstnávání ČR vychází na základě členství ČR v Evropské unii též ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Tato směrnice:

- upravuje zprostředkování zaměstnání formou 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;
- cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.

Směrnice reguluje zejména pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání dočasně přidělených zaměstnanců, pokud se týká:

- zásady rovného zacházení,
- přístupu k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání,
- zastoupení zaměstnanců agentur práce,
- informování zástupců zaměstnanců.

Zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.

Pokud jde o specificky český trh práce, tak se agenturní zaměstnávání v legislativně ukotvené podobě objevuje po roce 2004, tedy po vstupu České republiky do Evropské

unie, kdy bylo vloženo do našeho právního systému jako součást zákona o zaměstnanosti.

Právně je agenturní zaměstnávání upraveno především v části druhé, hlavě IV (Zprostředkování zaměstnání agenturami práce) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a v části třinácté, hlavě V (Agenturní zaměstnávání) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Definice agentur práce

Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky. České právo stanovuje tři základní formy zprostředkování zaměstnání agenturami práce:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci,
- vyhledání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovníky,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele – jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

První dvě formy jsou náplní práce a činností personálních agentur – ty jsou komerčními institucemi, jejichž činností je zajištění poptávky zaměstnavatelů po zaměstnancích a výběr uchazečů o zaměstnání dle kritérií zadaných klienty. Agentura práce však nemůže chtít finanční náhradu po osobě, které je zaměstnání zprostředkováno, zakázány jsou také srážky ze mzdy. Kromě těchto služeb poskytují personální agentury také kariéerní poradenství, personální audity, outplacement a human resources marketing.

Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu

Agentury práce zastupují uchazeče o zaměstnání v kontaktu s firmami a pomáhají jim se všemi náležitostmi při hledání práce, jako úpravou životopisu, vystupováním na pohovoru, nástupem do zaměstnání. Kandidáti se obracejí na agentury na základě doporučení nebo přes vyhledání na internetu a také na veletrzích pracovních příležitostí. Jakmile se taková pracovní příležitost objeví, agentura práce kandidáta pozve na výběrový pohovor. V případě úspěšného absolvování pohovoru zaměstnavatel uzavře s kandidátem pracovní smlouvu.

Vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele

Velká část personálních agentur hledá uchazeče o zaměstnání z pasivních zdrojů, kterými jsou buď interní databáze, databáze pracovních úřadů, nebo online databáze na internetových portálech, které nabízejí registraci pro uchazeče zdarma. Zmíněné pracovní portály nefungují pouze jako online databáze uchazečů, ale současně jako inzertní místa pracovních příležitostí. Zájemce o inzerované zaměstnání může zaměstnavatele

nebo personální agenturu kontaktovat buď prostřednictvím odpovědného formuláře, nebo přímo. Pro inzerenty jsou ve většině případů služby pracovních portálů zpoplatněny, pro uchazeče o zaměstnání jsou vždy zdarma. Inzerce pracovních pozic není jen věcí online portálů. Stále ještě je hojně využívána inzerce v tisku, kromě novin a časopisů se využívají i tiskoviny specializující se přímo na inzerci.

Spolupráce mezi zaměstnavatelem a agenturou práce se zpravidla skládá z několika etap:

- Předběžné konzultace, kdy zaměstnavatel formuluje zakázku, požadavky pro získávání a výběr pracovníků.
- Vyhledávání v databázi uchazečů, na internetu, v masmédiích, získávání agentů pro vyhledávání.
- Zajištění konzultační schůzky a pohovor s vybranými uchazeči v kanceláři agentury.
- Psychologické a odborné testování.
- Kontrola referencí z předchozích zaměstnání.
- Výběr pracovníků ze strany klienta: zajištění setkání zaměstnance se zákazníkem, pomoc při provádění pohovoru.
- Konečná dohoda o všech otázkách mezi kandidátem a klientem.
- Záruční podmínky, závazek vyměnit nevhodného zaměstnance.

Agentury práce „zapůjčující“ zaměstnance konečným uživatelům

Jednou ze základních forem zprostředkování zaměstnání agenturou práce je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele nebo agenturní zaměstnávání. Jde o tzv. *outsourcing zaměstnanců*. Těchto služeb využívají zejména podniky, které mají požadavky na množství pracovních sil pro méně kvalifikované činnosti a často pouze na dobu určitou (sítě supermarketů atd.). Těmto podnikům personální agentura poskytne požadované zaměstnance, kteří nevstupují do pracovního poměru s klientem, ale jsou zaměstnanci zprostředkovatelské agentury, která jim vyplácí mzdu. Za zaměstnance v tomto případě jedná agentura, a proto jsou veškeré zaměstnanecké výhody a bonusy závislé na smluvních podmínkách mezi klientem a agenturou. Některé velké podniky už jiný způsob pracovních možností nenabízí.

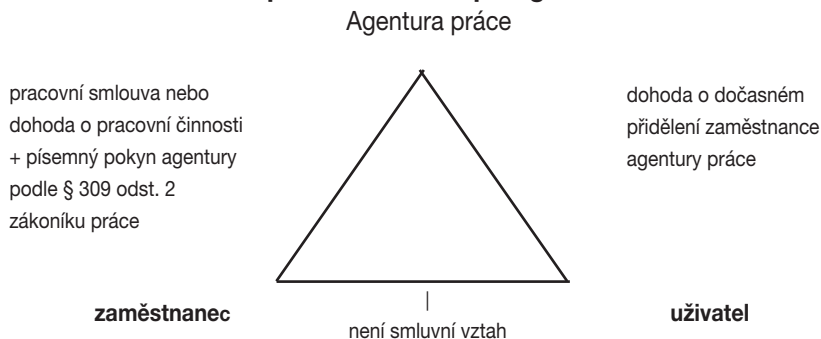
Podstata tohoto typu agenturního zaměstnávání

Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání – tj. při dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli – jsou zaměstnanec, agentura práce, která je jeho zaměstnavatelem, a uživatel (ten je nájemcem pracovní síly zaměstnance). Vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní a jsou dále upraveny uvedenými smlouvami či dohodami. Mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda

není uzavírána – právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Jde tedy sice o vztah bezsmluvní, ale ze smluv odvozený.

Tento trojúhelník právních vztahů má velmi zvláštní povahu v tom, že se v něm mísí vztahy pracovněprávní a občanskoprávní. Ty se vzájemně doplňují a podmiňují.

Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání



Vztah agentura práce – zaměstnanec

Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který má být dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, musí být uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Zákon neumožňuje provádět agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce.

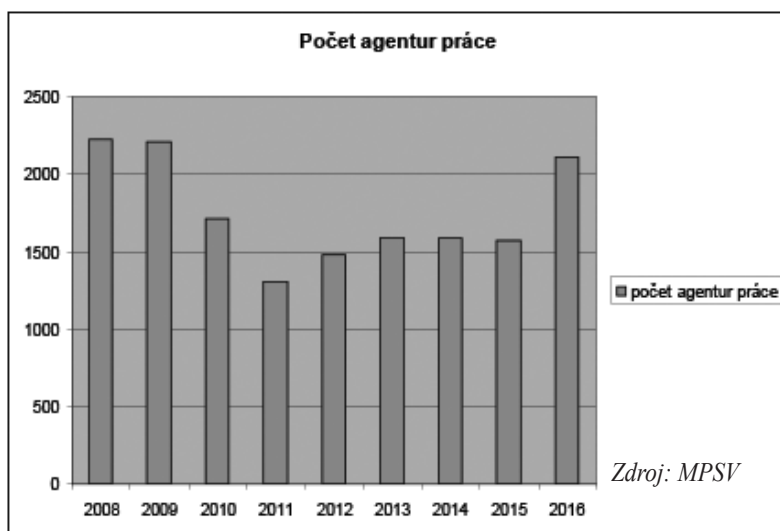
Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci agentury práce zpravidla uzavírají na dobu určitou. Za tím účelem příslušné ustanovení v zákonu o zaměstnanosti stanoví, že se omezení daná pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou nevztahují na agenturní zaměstnance. Agentury práce tak mohou s těmito zaměstnanci uzavírat pracovní poměry na dobu určitou i opakovaně.

Agenturní zaměstnání je svojí povahou atypickým a tzv. překérním pracovním vztahem, v němž si zaměstnanec bezpochyby uvědomuje, že jeho pracovněprávní jistoty jsou omezenější, než je tomu u standardního pracovního poměru, uzavíraného se zaměstnavatelem, u něhož je práce konána.

Podrobnosti k právní úpravě agenturního zaměstnávání v České republice viz v učebním textu Rub a líc agenturního zaměstnávání, zpracovaném JUDr. Evou Dandovou v rámci projektu ČMKOS 2018 „§ 320a ZP – Trh práce, agentury práce a odbory“ a financovaném z prostředků státního rozpočtu České republiky prostřednictvím MPSV ČR.

4. Některé statistiky vývoje fenoménu agentur práce v ČR

Od roku 2004, kdy nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, docházelo k postupnému zvyšování počtu agentur práce i podílu agenturního zaměstnávání na trhu práce v České republice. Pokud jde o vývoj počtu agentur práce a počtu zaměstnanců, kteří jsou prostřednictvím tohoto mechanismu zaměstnávání, k dispozici jsou následující údaje.



Zaměstnanost zprostředkovaná agenturami práce

Rok	Počet umístěných fyzických osob	Počet přidělených zaměstnanců	Z toho občanů ČR celkem	občanů EU	EHP/Švýcarska	Ostatní cizinci
2011	45 223	171 787				
2012	50 413	201 258	159 262	37 365	339	4 292
2013	51 364	224 801	175 037	39 017	553	10 194
2014	61 656	266 359	203 378	52 180	542	10 259
2015	60 640	308 074	232 011	61 995	1 150	12 918
2016	65243	344536	233290	88512	357	22377

Zdroj: MPSV

Pozn.: Agentury mohou zprostředkovávat zaměstnání pro občany ze „třetích zemí“ pouze tehdy, pokud mají v ČR dlouhodobý pobyt.

Uvedené údaje ilustrují, že počty registrovaných agentur práce po poměrně výrazném a setrvalém nárůstu v období do roku 2008 prošly redukcí v období ekonomické krize. Nicméně od roku 2011 opět probíhá „rekonstrukce“ růstu jak počtu agentur, tak i počtu jimi zprostředkovaných zaměstnanců.

5. Novela zákonné úpravy agenturního zaměstnávání z roku 2017

V rámci tripartitního sociálního dialogu, do něhož byly zapojeny asociace sdružující agentury práce, probíhaly v posledních pěti letech diskuse o návrzích na novelizaci legislativní úpravy agenturního zaměstnávání, která by výrazně omezila negativní jevy, jež agenturní zaměstnávání provázejí. Tyto diskuse vyústily v přijetí širší novely podmínek agenturního zaměstnávání v roce 2017 zákonem č. 206/2017 Sb. Pro určitou orientaci ve vývoji této diskuse je na místě připomenout úvahy, názory a návrhy vládní strany, sociálních partnerů i zástupců agentur práce tak, jak byly uplatňovány při přípravě této novely.

Vládní postoj a vládní náměty:

- sjednotit druhy povolení ke zprostředkování zaměstnání (tj. povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky nebo povolení ke zprostředkování zaměstnání do jediné obecné kategorie povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- udělovat povolení ke zprostředkování zaměstnání pouze pro tzv. agenturní zaměstnávání; současně zajistit, aby další formy zprostředkování zaměstnání mohly subjekty vykonávat pouze po zaslání oznámení Úřadu práce ČR, který by taková oznámení zaevidoval. Na základě takového oznámení by pak Úřad práce ČR vydával příslušným subjektům osvědčení za předpokladu, že by byly splněny podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti (dosažení věku 18 let, způsobilost k právnímu jednání, bezúhonnost, bydliště),
- zjednodušení a zpřehlednění systému uznávání činností, které subjekty vykonávají, tedy jde o tzv. přímé zprostředkování zaměstnání a poradenskou činnost v oblasti pracovních příležitostí; současně vyžadovat splnění základních podmínek pro výkon těchto činností s tím, že bude nově definován pojem kontaktní osoba,
- úprava správních poplatků a úprava doby, na kterou je povolení (osvědčení) ke zprostředkování zaměstnání udělováno,
- zavedení nového institutu bankovní záruky ve výši 5 000 000 Kč pro právnickou osobu a ve výši 1 000 000 Kč pro fyzickou osobu, která bude zaměstnání zpro-

středkovávat, pro případ, kdy agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu svým zaměstnancům,

- zavedení spoluúčasti uživatele v rámci agenturního zaměstnávání, kdy uživatel by byl odpovědný v podobě „ručení“ za přestupek nebo správní delikt agentury práce,
- zpřísnění podmínek pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání tak, aby osoba odpovědného zástupce byla v pracovněprávním vztahu vůči agentuře práce nebo byla jejím statutárním orgánem či jeho členem, a rozšíření podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání o prokázání bezdlužnosti,
- ustanovení komise generálního ředitele ÚPČR pro agenturní zaměstnávání pro posuzování splnění podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- zavedení povinnosti odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to na základě podnětu, kdy agentura práce poruší své povinnosti v souvislosti s daňovým řádem nebo nebude odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění či nebude v průběhu 12 měsíců přidělovat žádné zaměstnance.

V konečném znění návrh novely zákona o zaměstnanosti¹⁾ a dalších zákonů obsahoval zejména následující opatření ke zlepšení regulace agenturního zaměstnávání:

- zavedení kauce ve výši 500 000 Kč k prokázání finanční způsobilosti agentury práce,
- zavedení odpovědnosti uživatele za způsob, jakým je dočasné přidělování zaměstnanců agentur práce realizováno,
- zavedení deliktu, kdy se deliktního jednání dopustí uživatel, který nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala 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, nebo tyto údaje uvede nepravdivě,
- zavedení sankce až do výše 10 mil. Kč za zastřené agenturní zaměstnávání,
- uložení povinnosti agentuře práce a uživateli zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce,
- zrušení zákazu agentury práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo kterému

¹⁾ Jde o novelu zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v této oblasti, která nabyla účinnosti od 1. 7. 2017 (zákon č. 93/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

- bylo vydáno povolení k zaměstnání, tedy opětné uvolnění zaměstnávání cizinců prostřednictvím agentur práce,
- zavedení institutu nespolehlivého zaměstnavatele, kdy cizinci, který by měl být zaměstnán „nespolehlivým“ zaměstnavatelem, nebude moci být vydána zaměstnanecká karta.

Postoj ČMKOS k agenturnímu zaměstnávání a jeho novelizované právní úpravě

Problémy spojené s využíváním agenturního zaměstnávání v České republice vedou ČMKOS k hledání efektivních cest, jak lze zabránit zneužívání této flexibilní formy práce jak v neprospěch kmenových i agenturních zaměstnanců, tak z hlediska zvyšování rozsahu nelegálního zaměstnávání subjekty, které se za agentury práce vydávají, aniž splňují zákonem stanovené podmínky. ČMKOS vždy vnímala agenturní zaměstnávání vykonávané podle pravidel stanovených v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti jen jako doplňkovou službu k veřejným službám zaměstnanosti, jejímž smyslem je pomoc při řešení „krizových“ problémů na trhu práce, zejména pokud jde o operativní zajištění zaměstnanců v oborech, které jsou v dané době a v daném místě nedostatkové.

ČMKOS nesouhlasí s vnímáním agenturního zaměstnávání jako zvláštní preferované formy podnikání, jejímž důsledkem by mělo být deformování trhu práce mzdovým a sociálním dumpingem, či snahou některých zaměstnavatelů získat konkurenční výhodu na trhu nevýhodnými pracovními podmínkami, zejména nepřijatelným režimem pracovní doby, nižší ochranou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.

ČMKOS zcela odmítá stále ještě existující praktiky nelegálního zaměstnávání pod hlavičkou agenturního zaměstnávání, které ve své podstatě představují podobu novodobého nevolnictví či otroctví osob, které jsou nuceny v takových podmínkách pracovat. Proto vítá kroky ze strany příslušných státních orgánů, které vedly k omezení rozsahu takových nelegálních aktivit a dále ke zlepšení kontrolní činnosti v této oblasti a přípravě a realizaci návrhů legislativních a nelegislativních opatření, která mají výrazně omezit potenciál zneužívání agenturního zaměstnávání.

Pro dokreslení přikládáme příklad takových aktivit (údaje z internetu):

Poptávka firem po levné práci je živnou půdou spíše pro pseudoagentury a účelově založené obchodní firmy.

„Obcházení zákona se děje například zneužíváním cestovních náhrad, větším množstvím typů pracovních smluv nebo uzavíráním vztahu dodavatel-odběratel,“ vysvětluje Martin Hroch z agentury Manpower. Agentura nepřiděluje zaměstnance na základě zákoníku práce, ale má s firmou obchodní smlouvu, například smlouvu o dílo.

Nemusí přitom ani jít o agenturu práce s povolením od generálního ředitelství Úřadu práce ČR, ale o obchodní firmu, která si na dodávání pracovní síly založila živnost.

„Pseudoagentury ke klientům posílají lidi najaté na dohodu o provedení práce či

rovnou živnostníky formou švarcsystému,“ říká Luboš Rejchrt, šéf agentury Grafton. V praxi se tomu říká zastřené agenturní zaměstnávání. „Pokud se jedná formálně o obchodní vztah, nemusí agentura ani její klient ze zákona dodržovat srovnatelné pracovní a mzdové podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců,“ vysvětluje ekonomickou výhodnost takového postupu Jana Běliková, inspektorka Státního úřadu inspekce práce.

Agentura či jiný dodavatel svým pracovníkům oficiálně platí nižší mzdu a šetří na pojistném a daních. Například místo mzdy 20 tisíc hrubého „papírově“ dostane pracovník minimum 12 000 korun a zbytek ve formě cestovních náhrad. Dostane smlouvu na pobočce agentury v Praze a je denně vysílán na pracovní cestu třeba do Plzně. Pojistné se odvede jen z minimální mzdy, zatímco cestovní náhrady se zpojistnit ani danit nemusí.

Nižší cenu pak „pseudoagentura“ může nabídnout i klientovi. „Ve výběrovém řízení jdou klienti hlavně po ceně a personální agentura působící v souladu se zákonem je vždy dražší než firmy, které nedodržují pravidla agenturního zaměstnávání,“ stěžuje si Hana Vladíková z agentury Hofmann Wizard.

Státní úřad inspekce práce má potíže prokázat zastřené agenturní zaměstnávání. „Pro čistý obchodní vztah je třeba, aby si dodavatel (agentura) zajistil své pracovní prostory, které má pronajaté, svůj materiál, své nářadí, sám si provedení zakázky zajišťoval svým vedoucím zaměstnancem a tak dále,“ vyjmenovává inspektorka Běliková.

ČMKOS si je vědoma, že postupně korigovaná právní regulace agenturního zaměstnávání a postihů nelegálního zaměstnávání přináší určité pozitivní výsledky, zejména pokud jde o omezení příliš vysokého počtu agentur práce, nicméně je názoru, že současný stav stále ještě není vyhovující. Základním požadavkem současného vývoje v oblasti agenturního zaměstnávání je dosáhnout „oddělení zrna od plev“ na trhu legálně působících agentur práce a odstranění nelegálních agentur práce z českého trhu práce. Především jde o to, aby „černé“ agenturní zaměstnávání, které má na svědomí nejhorší formy útlatku a zneužívání zaměstnanců, a které dnes diskredituje pověst agentur práce, které se snaží hrát podle pravidel, bylo zcela vyloučeno a aby byly omezeny případy, kdy agentury, které disponují příslušným povolením k agenturnímu zaměstnávání, samy právní úpravu obcházejí.

Důvod tohoto postoje ČMKOS je zřejmý. Hlavní obětí zneužívání agenturního zaměstnání je jak agenturní zaměstnanec, který je nucen pracovat v rozporu se zákonem za velmi nízkou mzdu, často bez sociálního pojištění a v nedůstojných pracovních podmínkách, tak ostatní zaměstnanci uživatele, na které je vyvíjen touto formou nátlak zejména s cílem dosáhnout snížení jejich mezd, popř. zvýšit jejich „flexibilitu“ či zbavit je jistoty zaměstnání a důstojných pracovních podmínek.

ČMKOS dlouhodobě usiluje o nápravu stavu, kdy agenturním zaměstnancům je upírána jistota zaměstnání, jistota spolehlivého výdělků srovnatelného s kmenovými zaměstnanci, ochrana, která vyplývá z kolektivní smlouvy, popř. kdy je na ně přenášeno v rozporu s kogentním zákonným zákazem riziko podnikání.

Oběma zneužívání agenturního zaměstnání jsou rovněž české sociální systémy, které přicházejí o pojistné, ale i férově postupující agentury práce, jejichž pozice na trhu tyto nekalé praktiky ohrožují, a zaměstnavatelé, kteří se vystavují rizikům správních či trestněprávních sankcí spojených s využíváním nezákonných forem „agenturního“ zaměstnávání.

Z pohledu odborů není smyslem agenturního zaměstnání nahrazovat standardní zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou opakovanými krátkodobými pracovními vztahy, které možná vyhovují některým zaměstnavatelům z hlediska flexibility pracovních vztahů či získání konkurenční výhody na trhu, ale které především neumožňují zaměstnancům, kterým je tato forma vnucována pod tlakem rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, vést důstojný život, založit si rodinu, vzít si hypotéku na bydlení apod.

ČMKOS vnímá agenturní zaměstnávání jako prospěšné pouze za předpokladu, že bude důsledně dodržen jeho základní smysl a účel, kterým je získání vhodného zaměstnance pro zaměstnavatele na místo, pro které si zaměstnavatel není schopen zaměstnance zabezpečit sám, a to za takových mzdových i pracovních podmínek, za kterých pracují kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele.

Samozřejmě očekáváme, že by měl být naplněn i druhý podstatný rys agenturního zaměstnávání, kterým je jeho dočasnost – agenturní zaměstnanec by se měl stát kmenovým zaměstnancem zaměstnavatele tak brzy, jak je to jen možné. Nelze akceptovat stav, kdy pro řadu agenturních zaměstnanců je standardní pracovní poměr na dobu určitou s plným pracovním úvazkem nedosažitelným snem.

Zástupci ČMKOS proto prosazují zachování, popřípadě zdokonalení příslušných regulačních mechanismů v této oblasti tak, aby agenturní zaměstnávání zůstalo doplňkovou službou zaměstnanosti, pomáhající zmírňovat nerovnováhy na českém trhu práce, řešící především okamžité nedostatky ve vztahu nabídky pracovních sil a poptávky po nich, zejména v „úzkoprofilových“ profesích, a aby přestalo být zdrojem sociálního dumpingu na českém trhu práce, vykořisťování zaměstnanců a neférových plnění daňových a odvodových povinností ze strany zaměstnavatelů.

Máme-li skutečně zabránit zneužívání agenturního zaměstnávání, je zapotřebí efektivně propojit exekutivní i legislativní opatření. Na jedné straně je nezbytné zabezpečit účinné kontroly podniků, uživatelů agenturního zaměstnávání, příslušnými státními orgány, na druhé straně je zapotřebí usilovat o vylepšení dnes existující právní regulace agenturního zaměstnávání, a to jak z hlediska hmotněprávních úprav, tak v oblasti inspekce práce a postihů za porušení právní úpravy agenturního zaměstnávání.

Pokud bychom se chtěli inspirovat příklady takových opatření z jiných členských zemí Evropské unie, lze zvážit zejména zavedení nejvyšší možné doby agenturního zaměstnávání téhož agenturního zaměstnance, nárož agenturního zaměstnance na zaměstnání ve standardním pracovním poměru na dobu neurčitou u uživatele za stanovených podmínek, zlepšení odměňování agenturních zaměstnanců apod.

ČMKOS dlouhodobě požaduje a prosazuje při přípravě nových právních úprav i při přijímání opatření nelegislativní povahy, pokud jde o pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců:

- stejnou mzdu za stejnou práci,
- zavedení maximální délky doby agenturního zaměstnávání,
- zákaz využívání agenturních zaměstnanců jako stávkokazů,
- nárok agenturního zaměstnance na zaměstnání ve standardním pracovním poměru u uživatele, např. po druhém sjednání pracovního poměru na dobu určitou u téhož uživatele.

Postoj Asociací agentur práce a zaměstnavatelů

Asociace agentur práce i zástupci zaměstnavatelů se ve svých názorech a argumentaci při přípravě právních úprav i opatření nelegislativní povahy v oblasti agenturního zaměstnávání zaměřují především na vyvracení a kritiku názorů, návrhů či postojů, které jsou vůči agenturnímu zaměstnávání spíše nepřiznivé:

- Agenturní zaměstnávání je podle nich už mnoho let opravdu jediným reálně fungujícím flexibilním nástrojem pracovního trhu v ČR. Využívají ho denně jak firmy, které potřebují rychle měnit počty zaměstnanců podle zakázek, tak zaměstnanci, kterým tento způsob výdělků vyhovuje. Rozsah agenturního zaměstnávání v ČR je mnohem nižší než v ostatních státech EU, kde je ve srovnání s naší úrovní pětinašobný. Evropská komise deklaruje, že agenturní zaměstnávání je přínosným a pevným prvkem trhu práce. Je důvod agenturní zaměstnávání podporovat, ne regulovat; to nahrává **černému trhu**.
- Agentury práce významně snižují nezaměstnanost v ČR. Ročně zaměstnají více než 250 000 lidí. Úspěšně zvyšují zaměstnanost v regionech, jejich prostřednictvím nezaměstnaní nachází trvalé pracovní poměry u klientů agentur z řad firem. Velkou skupinou agenturních zaměstnanců jsou těžko umístitelní lidé, kteří jsou po výkonu trestu, problémech s návykovými látkami, mají exekuce na mzdy a u běžných zaměstnavatelů práci nenajdou. V agenturách práce cíleně pracují také studenti na brigádách, čerství absolventi středních a vysokých škol bez praxe, maminky na rodičovské dovolené, důchodci invalidní i starobní, lidé hledající přivýdělek v druhém zaměstnání.
- Agentury práce jsou významným lokálním zaměstnavatelem. Celkem se o jejich provoz starají desetitisíce kmenových zaměstnanců.
- Zvýšení regulace agentur práce by vedlo ke ztrátě tisíců specializovaných pracovních míst. V průměru se o provoz agentury práce mimo majitele starají další osoby na pozicích dispečerů, personalistů, mzdových účetních, ekonomů, psychologů a dalších specializovaných profesí. Jejich mzdy překračují celorepublikový průměr. Agentury práce i jejich odpovědní zástupci podléhají každé

3 roky pravidelné kontrole GR ÚP při žádosti o obnovu povolení. Není žádný důvod ke zpřísnování. Neexistuje v ČR obor, kde je nutné každé 3 roky znovu žádat o povolení, dokládat ho všemi ověřenými listinami a procházet kontrolou MV ČR a MPSV. Většina agentur práce už za dobu účinnosti zákona o zaměstnanosti prošla takovou kontrolou několikrát, a vždy podle přísnějších nových regulí.

- Zavedení nových regulací zvyšuje finanční náročnost tohoto typu podnikání kauce, povinným zaměstnáváním odpovědných zástupců a podle názoru asociací agentur práce tak přispívá k růstu černého trhu. To povede k poklesu počtu legálních agentur práce a stát přijde o daně a pojistné odváděné těmito agenturami práce.
- „Pseudoagentury práce“ jsou kvůli zákonu o zaměstnanosti o 50 % levnější než legální agentury práce. Legální agentury práce a agenturní zaměstnanci jsou podle názoru Asociace pracovních agentur práce diskriminovány, nedokážou pseudoagenturám práce konkurovat. Je zapotřebí postihovat firmy, jež objednávají služby pseudoagentury práce. Problémem je systémová diskriminace legálních agentur práce zákonem. Přicházejí o zakázky, stát o daně a pojistné. Na zastřeném agenturním zaměstnávání vydělá firma, pseudoagenturní zaměstnanec i pseudoagentury práce.
- Počet agentur práce v ČR je vyhovující, je jich v poměru i celkově méně než v sousedním Německu. Počet agentur práce v ČR v současnosti činí v průměru něco přes 2000. Agentury práce jsou rozprostřeny ve 14 krajích ČR, většina působí jen lokálně nebo se úzce specializuje na část trhu práce (např. zdravotní sestry, brigády studentů, au pair).

Neregulujeme počet agentur práce, trh už je reguluje sám a dobře. Nenahrávejme monopolům a černému trhu, nevymýšlejme nová omezení, důsledně trvejme na plnění nynějších povinností.

6. Mýty o agenturním zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů a odborů

Agentury práce upozorňují na některé nejčastěji se vyskytující omyly zájemců o agenturní zaměstnávání.

Jako agenturní zaměstnanec budu mít nižší plat než kmenoví zaměstnanci podniku

Agenturní pracovník musí mít ve firmě podle zákona srovnatelné platové podmínky jako jeho kolega na obdobné pozici, který je zde zaměstnán. Navíc může získat i další benefity, např. příspěvek na dopravu a bydlení, pracovní oděv a pomůcky zdar-

ma, případně si může díky pracovní agentuře zvýšit kvalifikaci. Výhod je poměrně hodně.

Agentura si bude strhávat něco z mé mzdy

Agentura si nikdy nestrhává provizi za zprostředkování práce z pracovníkovy mzdy. Služby agentury jsou hrazeny firmou, která si pracovníky najímá.

Agentura nabízí práci jen nakrátko. Proč to zkoušet?

Agentury zdaleka nenabízejí jen krátkodobé pracovní příležitosti. Někdy se také stává, že si firma přiděleného pracovníka vyzkouší, a když je s ním spokojena, přijme ho natrvalo do svého kmenového stavu. Důležité je ale vědět, že i krátké zaměstnání má svůj význam pro další profesní uplatnění – i jedna nebo dvě kratší pracovní zkušenosti přes agenturu zvyšují hodnotu pracovníka na trhu práce.

Budu se muset stěhovat za práci

Vždy záleží na vzájemné dohodě. Pokud se agenturní zaměstnanec nechce stěhovat, agentura se mu bude snažit nabídnout uplatnění v rámci své působnosti a možností v lokalitě, kterou agenturní zaměstnanec sám preferuje.

Agentura za mne nebude platit sociální a zdravotní pojištění

Není tomu tak. Agentura své pracovníky zaměstnává a stejně jako u každého jiného pracovního poměru odvádí za své zaměstnance dávky sociálního i zdravotního pojištění, vede potřebnou evidenci a jedná s úřady naprosto stejně, jako je tomu u kmenových zaměstnanců firem. Jde o plnohodnotnou formu zaměstnání, které se započítává do důchodu; pracovník má také nárok na nemocenskou i dovolenou.

Co mi nabídne pracovní agentura a proč bych si měl hledat práci jejím prostřednictvím?

Profesionální pracovní agentura nabízí kromě dobrého finančního ohodnocení i další benefity, jako jsou příspěvky na dopravu, stravné, pomoc s ubytováním a příspěvek na bydlení, oděv a pracovní pomůcky zdarma. Pro řadu lidí je výhodou i to, že jim někdo pomůže s životopisem a zbaví je stresu z mnoha opakovaných pohovorů. Místo toho se uchazeč představí pouze jednou v agentuře, ta životopis připraví, zájemce představí firmám a uchazeči už rovnou nabídne vhodná pracovní místa. Agenturní zaměstnanci se mohou opírat o služby svého koordinátora, který s nimi řeší pracovní právní otázky, jako to dělá personální oddělení ve firmách. Velkou výhodou je i to, že pokud má zaměstnanec zájem, dobrá pracovní agentura mu pomůže s kariéram a profesním rozvojem nebo s rozšířením kvalifikace.

V této souvislosti neškodí připojit příklad takového typu zaměstnávání, které se týká zahraničních zaměstnanců, jež vykazuje řadu rysů spojených s (nelegálním) agenturním zaměstnáváním.²⁾

²⁾ Převzato z publikace *Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením*, Multikulturní centrum Praha, 2017.

Svářeči z Rumunska v řetězci firem

Osm občanů Rumunska pracovalo od konce února do konce května 2015 na severní Moravě ve zpracovatelském průmyslu. Ukrajinským zprostředkovatelem byli najati na kvalifikovanou práci svářečů v továrně na výrobu ocelových součástek pro automobilový průmysl. Dělníci našli inzerát na práci v Česku na rumunských internetových stránkách. Inzerát sliboval měsíční mzdu 1200 eur. Obsahoval také příslib stravy a ubytování zdarma. První kontakt proběhl v Bukurešti s prostředníkem, který jim poskytl kontakty na další osoby v ČR. Někteří za cestu zaplatili sami, jiným byly náklady později strženy ze mzdy. Po vyzvednutí na nádraží dostali den volna, další den už byli odvezeni do práce.

V místě výkonu práce ústně dojednali se zaměstnavatelem podmínky, za kterých budou pracovat. Jejich zaměstnavatel byl na nejnižší úrovni subdodavatelského řetězce. Továrna platila za výrobky subdodavateli, který si dále najímal další firmu, pro kterou rumunští dělníci pracovali.

Všichni dělníci potvrdili závažné případy zneužívání a porušování pracovních práv. Bez pracovní smlouvy byli až do chvíle, kdy se objevily informace o nadcházející kontrole ze strany Státního úřadu inspekce práce (dále jen inspekce práce). Nejen že nedostali původně slíbenou mzdu, ale zdarma nebylo ani ubytování a strava. Zaměstnavatel se navíc pokusil vyhnout zaplacení velké části dlužné mzdy. Na projevy nesouhlasu či stížnosti vůči zaměstnavateli dostávali výhrůžné reakce typu „pošleme vás zpátky do Rumunska bez výplaty“.

Zneužívání zaměstnanců / porušování pracovních práv

- Typ pracovní smlouvy. Dělníci pracovali nejdříve bez jakékoliv smlouvy. Ta jim byla slibována průběžně. Se zpožděním obdrželi pouze nekvalitní dohodu o provedení práce (DPP). Nebezpečnou práci při sváření, řezání a broušení kovů prováděli, aniž by měli v České republice zdravotní a sociální pojištění. Smlouva byla v českém jazyce a bez překladu do rumunštiny. „Podepsali jsme ji na parkovišti u auta, v češtině. Nerozuměli jsme tomu, ale nebyli jsme v situaci, že bychom ji mohli nepodepsat. Už jsme měli odpracováno,“ uvedli pracovníci. Pro zaměstnavatele reálně odpracovali více než 300 hodin, což je maximum stanovené pro zaměstnání přes DPP.
- Mzdy a ohodnocení práce. Zpočátku dostávali dělníci pouze 2 000 Kč za měsíc, sotva dost na pokrytí základních potřeb. Nakonec dotlačili zaměstnavatele k zvláštní jednorázové platbě do Rumunska jejich rodinám, které byly na jejich výdělků existenčně závislé a kvůli nevyplácené mzdě měly často zpoždění s běžnými platbami za bydlení, elektřinu atd. Podle informací, které měli rumunští pracovníci od kmenových zaměstnanců továrny, dostávali oproti kmenovým zaměstnancům nižší mzdu. Navíc jim chyběly jasné informace o systému ohodnocení (podle vyrobených kusů). Pracovníci dále dostali jen jednu společnou elektronickou kartu k zaznamenávání vykonané práce, která byla doplněna nespolehlivou evidencí na papírech.

- *Bezpečnost práce.* Ačkoliv dělníci vykonávali nebezpečnou práci, ochranné pomůcky nebyly vždy k dispozici. Jen svářeči měli rukavice a ochranné brýle. Jeden z pracovníků si dokonce musel sám koupit boty, jinak by ho do továrny nevzali. Během kontroly bezpečnosti práce nařídili dát dělníkům ochranné pomůcky, které jim po kontrole odebrali.
- *Pracovní doba.* Pracovníci byli nuceni k osmnáctihodinovým až čtyřiařicetihodinovým směnám.
- *Zdravotní a nemocenské pojištění.* Pracovníkům nebylo poskytnuto žádné zdravotní ani nemocenské pojištění. Při zranění jednoho dělníka během cesty autem zaplatil zaměstnavatel lékařskou pomoc v hotovosti. Někteří dělníci měli zdravotní pojištění z Rumunska.
- *Bariéry v komunikaci.* Pracovníci si stěžovali na složitost komunikace nejen kvůli jazykové bariéře (neměli důvěru v tlumočnicka), ale též kvůli nejasnému rozdělení odpovědnosti v subdodavatelském řetězci několika firem. Nebylo vždy zřejmé, komu si stěžovat či po kom je možné co požadovat.

Mýty o agenturním zaměstnávání z pohledu ČMKOS:

- agenturní zaměstnávání je plnohodnotnou náhradou za standardní pracovní úvazky,
- agenturní zaměstnanec vždy dostane to, co je uvedeno v pracovní smlouvě z hlediska mzdy i ostatních podmínek zaměstnání,
- agenturní zaměstnanec pracuje vždy za srovnatelných podmínek jako zaměstnanec kmenový,
- agenturní zaměstnanec ve většině případů přechází do pozice kmenového zaměstnance v rámci dané firmy,
- firmy nezneužívají agenturní zaměstnance jako levnější a flexibilnější pracovní sílu.

Pro dokreslení této problematiky opět uvádíme konkretizaci některých těchto problémů.³⁾

Zneužívání překérních smluv (agenturní zaměstnání a jiné typy nepřímého zaměstnávání, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti).

Jedním ze základních problémů postavení zaměstnanců pracujících v překérních pozicích³⁾ je častá nejasnost, pro koho a v jaké pozici vlastně pracují. Vztah mezi osobou vykonávající práci a osobou, pro kterou je práce vykonávána, je komplikován mimo jiné institucí agenturního zaměstnávání. V ČR má většinou tu podobu, že agenturní zaměstnanec je agenturou najat pouze na dobu přidělení k určitému uživateli, přičemž

³⁾ Převzato z publikace Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením, Multikulturní centrum Praha, 2017.

tento uživatel je oprávněn svou dohodu s agenturou bez dalšího vypovědět, čímž bez dalšího končí i pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem. Lze tak dojít k závěru, že agenturní zaměstnanci pracující v ČR bývají v praxi zcela zbaveni jakékoli ochrany před ukončením pracovního poměru. Současně však nemají tito agenturní zaměstnanci žádný přímý právní vztah k uživateli, pro kterého fakticky pracují, takže tento je zcela osvobozen od jakékoli soukromoprávní i veřejnoprávní (včetně fiskální) odpovědnosti za ty, kteří pro něj pracují. Tato situace může následkem neomezeného řetězení pracovních smluv trvat řadu let. Zřejmě ještě větším problémem je však obcházení přímého zaměstnávání. Zdokumentovaným příkladem je situace, kdy agentura práce uzavírá s uživatelem nikoli dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, nýbrž smlouvu o dílo či o dodávce zboží nebo služeb, avšak zaměstnanci agentury fakticky podléhají pokynům uživatele (tento postup je typický např. pro úklidové služby, bezpečnostní služby aj.). Dotyční pracovníci postrádají i minimum práv, která mají agenturní zaměstnanci (nárok vůči agentuře práce, která by měla být pojištěna pro případ úpadku, na rovné zacházení se srovnatelnými zaměstnanci uživatele). Z perspektivy inspekce práce se jedná o tzv. zastřené agenturní zaměstnávání (Státní úřad inspekce práce, 2015). Podle jejich kontrol se ve zmíněných subdodavatelských vztazích objevují firmy, které mohou, ale nemusí mít povoleno zprostředkování zaměstnání. Označování tohoto jevu jako zastřené agenturní zaměstnávání legitimizuje agenturní zaměstnávání, u kterého stejně jako u subdodavatelských vztahů dochází k rozměňování odpovědnosti za pracovní podmínky.

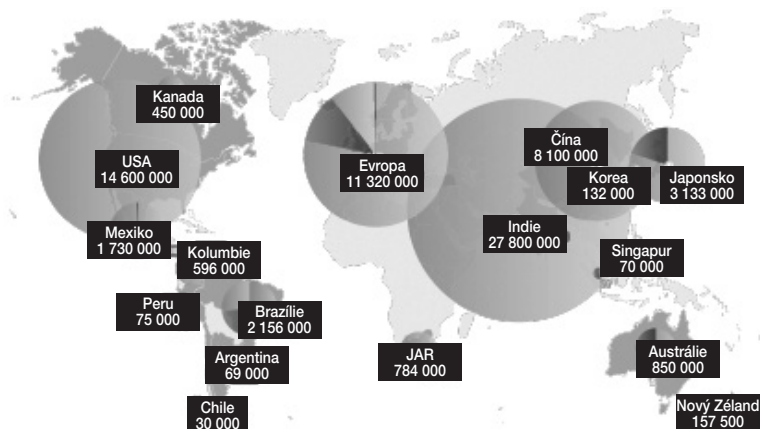
7. Agentury práce v mezinárodním kontextu

Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (dále „Ciett“) ve své „Ekonomické zprávě z r. 2015“, která vychází z dat za rok 2013 až 2014, uvádí, že agenturní zaměstnávání představuje v Evropě dynamický obor, v němž jsou dnes zaměstnána téměř dvě procenta z celkového počtu zaměstnanců (v České republice 0,9 procenta). Počet agenturních zaměstnanců již přesáhl 9 mil. a v posledních letech se každoročně zvyšuje o více než 5%. Nejvíce je agenturní zaměstnávání v Evropě využíváno ve Francii, Velké Británii, Nizozemsku a Německu, jak ukazuje následující obrázek, který obsahuje údaje o počtech agenturních zaměstnanců v jednotlivých členských zemích Evropské unie.

V praxi se agenturní zaměstnávání, jehož podstatou je dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, rozvíjí ve dvou podobách, a to jako:

- umístění zaměstnance k uživateli na volné místo s tím, že se tento zaměstnanec později stane kmenovým zaměstnancem tohoto podniku,
- umístění zaměstnance k uživateli, kdy zaměstnanec stále zůstává zaměstnaný agenturou, přičemž vykonává práci pro daný uživatelský podnik.

Počty osob zaměstnaných prostřednictvím agentur práce ve světě (údaje 2016)



Zdroj: CIET

Agenturní zaměstnávání v Evropské unii

Členské země Evropské unie se při využívání agenturního zaměstnávání řídí především Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997 (viz č. 38/2003 Sb. m. s.), směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, a národními zákony.

Důležité z hlediska ochrany zaměstnanců jsou zejména články 11 a 12 Úmluvy, podle kterých je členský stát povinen v souladu s národními právními předpisy a praxí rozdělit příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce, poskytujících uvedené služby, a uživatelských podniků (uživatelů) a přijmout potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu agenturních zaměstnanců, pokud jde o:

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

Srovnávací tabulka o podmínkách činnosti agentur práce v některých zemích EU

Opatření	Česká republika	Slovensko	Německo	Polsko	Itálie
Platnost povolení	na 3 roky	neomezeně	1 rok, pokud bylo předmětné povolení prodlouženo již třikrát, je možné získat povolení na dobu neurčitou	neomezeně	2 roky, pak neomezeně
Správní poplatek	cizincům pro ČR 10 000 Kč, do zahraničí 10 000 Kč, na území ČR 5000 Kč	500 eur FO 1000 eur PO	750 eur	Podání předmětné žádosti (nikoliv vydání povolení) je zpoplatněno ve výši 200 PLN	
Základní kapitál	NE	30 000 eur (PO)	NE	NE	600 000 eur
Kauce	NE	NE	2000 eur za každého přidělovaného zaměstnance, nejméně však 10 000 eur	NE	350 000 eur
Bankovní záruka/ pojištění záruky	pojištění záruky	bankovní záruka ve výši 15 000 eur u FO	NE	NE	agentury si mohou vybrat mezi bankovní zárukou nebo pojištěním záruky
Kvóty stanovené zákonem	NE	NE	NE	NE	NE
Jiné zákazy a omezení	zákaz přidělování cizinců podle § 66 ZoZ	zákaz do profesí BOZP rizikových	sektorový zákaz ve stavebnictví	NE	omezení u hromadného propouštění ⁴⁾
Úmluva č. 181 MOP	ratifikována	ratifikována	NE	ratifikována	ratifikována

⁴⁾ V Británii se rychle ujímá zaměstnávání lidí na základě tzv. „smluv o nulové pracovní době“. Znamená to, že nemáte zaručenu žádnou práci, jste na volné noze bez jakéhokoliv sociálního zabezpečení a potenciální zaměstnavatel vám dá vědět v samotný den ráno, zda se ten den máte dostavit do práce.

Agenturní zaměstnávání na Slovensku

K 1. březnu 2015 vstoupila v platnost novela zákoníku práce, kterou byla novelizována stávající úprava dočasného přidělování zaměstnanců k uživatelskému zaměstnavateli, obsažená v ustanovení § 58 slovenského zákoníku práce (ta se týká jak agenturního zaměstnávání, tak případů, kdy svého zaměstnance dočasně přiděluje jeho zaměstnavatel).

Na Slovensku stejně jako v České republice se může zaměstnavatel nebo agentura práce [na Slovensku se používá pojem Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) – podmínkou pro vydání povolení k výkonu činnosti ADZ právnické osobě je mj. i disponování vlastním jměním v hodnotě nejméně 30 000 eur, popř. bankovní záruka v hodnotě nejméně 15 000 eur, jde-li o fyzickou osobu] se zaměstnancem v pracovním poměru písemně dohodnout, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k uživatelskému zaměstnavateli.

Novinkou slovenské právní úpravy, která sleduje zájem na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví agenturních zaměstnanců, je omezení, podle kterého nelze dohodnout dočasné přidělení zaměstnanců, kteří spadají do 4. kategorie rizikových prací (např. horníci).

Další významnou novinkou je zavedení presumpce dočasného přidělení v případech pochyb, o jakou formu právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se ve skutečnosti jedná (v praxi je zejména místo pracovního poměru či dočasného přidělení zaměstnance při kontrole deklarován obchodní vztah osoby samostatně výdělečně činné).

Jedním z důvodů k doplnění slovenské právní úpravy o presumpci dočasného přidělení, spočívající v přenesení důkazního břemene na uživatelského zaměstnavatele a „agenturního“ zaměstnance, byla mimo jiné i potřeba zamezit obcházení zákoníku práce a pravidel pro odměňování tím, že zaměstnanci byli vysíláni k uživateli na pracovní cesty. Odměňování bylo v takových případech realizováno též v cestovních náhradách (z nich se neodvádí pojistné, a tak lze práci agenturního zaměstnance na úkor při-

Deník Guardian sledoval práci Martina, který takto pracuje pro výrobce sušenek Jacobs v Liverpoolu. Není však zaměstnancem té firmy, krátkodobě ho najímá agentura práce Prime Time Recruitment. Martin dělá tutéž práci jako regulérní zaměstnanci pekárny Jacobs a často je nahrazuje v jejich nepřítomnosti, jenže dostává pouze minimální mzdu a oni mají plat o 70 Kč na hodinu vyšší. Oni pracují na směny, on musí čekat každý den u telefonu, zda mu řeknou, jestli má přijít do zaměstnání. Zaměstnanci firmy Jacobs mají přístup do fitness a do lékařského střediska. Když se Martin zranil u vysokozdvizného vozíku, lékařské středisko firmy Jacobs ho odmítlo vyšetřit a poslalo ho, ať si najde vlastního lékaře. Martin nikdy neví, kdy bude pracovat. Minulý týden mu sdělili, že má 45 minut na to, aby se dostavil na směnu. Ani neví, kde bude pracovat, zaměstnavatelská agentura mu pravidelně nabízí práci v sousedním městě v Blackpoolu. Podle předpisů je to ve vzdálenosti menší než statutárních 40 km, jenže po silnici je to 80 km a s náklady na dopravu by to znamenalo, že by při šestihodinové směně vydělal jen polovinu minimální mzdy. Když takovou práci odmítne, agentura si ho označí jako člověka, který nechce pracovat, a neplatí mu nic. V Británii takovýmto způsobem nyní přežívá 1,8 milionu pracovních sil. Nikoho to nezajímá, nikdo ani neví, kolik zaměstnavatelských agentur v zemi funguje a kolik lidí obhospodařují. Zvláště postižena jsou tímto způsobem města, v nichž Margaret Thatcherová za své vlády zlikvidovala tradiční průmysl.

jmů slovenské Sociální pojišťovny pro uživatelského zaměstnavatele výrazně zlevnit).

Nová je rovněž presumpce existence pracovního poměru u uživatelského zaměstnavatele. Pokud dojde k porušení pravidel o maximálním počtu dočasných přidělení mezi týměž dočasně přidělovaným zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem, pak dochází podle nové slovenské úpravy k presumpci existence pracovního poměru.

Pokud je zaměstnanec dočasně přidělen v rozporu s pravidly o přidělování, pak zaniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo agenturou práce a vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem. Uživatelský zaměstnavatel je povinen nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne vzniku pracovního poměru vydat zaměstnanci písemné oznámení o jeho vzniku. Pracovní podmínky zaměstnance se přiměřeně řídí dohodou o dočasném přidělení nebo původní pracovní smlouvou.

V praxi docházelo na Slovensku ke kumulaci dočasného přidělování, což spočívalo v postupném zapůjčování jednoho dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce k další agentuře, jež dotčeného dočasně přiděleného zaměstnance dále dočasně přidělovala uživatelskému zaměstnavateli, popř. znovu další agentuře. Podle novelizované právní úpravy nemůže uživatelský zaměstnavatel zaměstnance, který je k němu dočasně přidělen, sám dočasně přidělit k jinému uživatelskému zaměstnavateli.

K předcházení nekonečného kumulování (řetězení) pracovních poměrů opakovaně uzavíraných se zaměstnancem na dobu určitou, na jejichž základě se uskutečňuje dočasné přidělení, se nově na Slovensku postupuje tak, že dočasné přidělení je možné dohodnout se zaměstnancem nejdéle na dobu 24 měsíců a v rámci těchto 24 měsíců lze pracovní poměr na dobu určitou pouze čtyřikrát opakovat, tj. v průběhu uvedené doby může mít dočasně přidělený zaměstnanec postupně uzavřených nejvýše 5 pracovních poměrů na dobu určitou (1 + 4). Smyslem této úpravy je zejména motivace k přechodu zaměstnance do pracovního poměru na dobu neurčitou.

Také na Slovensku se s ohledem na zásadu rovného zacházení vztahují na dočasně přidělené zaměstnance stejné pracovní podmínky jako na kmenové zaměstnance uživatelského zaměstnavatele. Pracovní podmínky včetně mzdových podmínek dočasně přidělených zaměstnanců musí být nejméně stejně příznivé jako u srovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele.

Došlo také k posílení spoluodpovědnosti uživatelského zaměstnavatele, na kterého byla přenesena část odpovědnosti za dodržování pracovních podmínek, pokud jde o právo dočasně přiděleného zaměstnance na rovné zacházení a právo na spravedlivou odměnu. Pokud zaměstnavatel nebo agentura práce neposkytli dočasně přidělenému zaměstnanci mzdu nejméně stejně příznivou, jaká patří srovnatelnému zaměstnanci uživatelského zaměstnavatele, je uživatelský zaměstnavatel povinen do 15 dnů od výplatního termínu dohodnutého mezi zaměstnavatelem nebo agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancům poskytnout tuto mzdu nebo rozdíl mezi mzdou srovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele a mzdou, kterou mu poskytl zaměstnavatel nebo agentura práce.

Uživatelský zaměstnavatel je v této souvislosti povinen informovat zaměstnavatele nebo agenturu dočasného zaměstnávání o částce vyplacené mzdy a následně mu proti zaměstnavateli nebo agentuře vzniká regresní právo na úhradu škody, která mu vznikla doplacením mzdy dočasně přidělenému zaměstnanci.

II. Koncepce právní regulace zprostředkování zaměstnání agenturami práce

JUDr. Jiří Vaňásek

Dne 29. 7. 2018 nabyl účinnosti zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen novela), jehož prostřednictvím byla legislativně ukotvena další opatření, jejichž cílem je kultivace právních vztahů zejména ohledně agenturního zaměstnávání. Cílem veřejnoprávní regulace této oblasti by měl být především vyvážený kompromis mezi požadavkem na ochranu dočasně přidělovaných zaměstnanců a flexibility zaměstnávání (tzv. flexikurita). V současné době se lze stále setkávat s nadužíváním agenturního zaměstnávání, které bývá odůvodňováno právě potřebou flexibility v pracovněprávních vztazích, ačkoliv reálná potřeba uživatele⁵⁾ tomu nemusí odpovídat.

V současnosti již zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoZ), a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), jež předmětnou problematiku zejména upravují, obsahují řadu podmínek a omezení pro vznik i následnou činnost agentur práce, avšak na uživatele se tato striktní právní regulace v zásadě nevztahuje.⁶⁾ Následující text se proto komplexně zaměří na posouzení již legislativně ukotvených zásadních podmínek a předpokladů, které musí legální agentura práce splňovat, jejich případné zrušení nebo optimalizaci tak, aby více korespondovaly se shora uvedenými cíli, přičemž níže uvedená opatření by měla být případně vhodně provázána.

Pojištění záruky pro případ úpadku agentury

V této podobě byl institut pojištění agentury práce pro případ svého úpadku legislativně ukotven od 1. 1. 2012, avšak během své účinnosti reálně nenaplnil očekávání, když případná výplata předmětného pojistného je vázána až na úpadek agentury práce, který musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolvenčního záko-

⁵⁾ Ve smyslu ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ.

⁶⁾ Kromě ust. § 309 odst. 5 ZP, podle kterého agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

na. Dosud je znám pouze jeden případ, kdy byl prohlášen na majetek agentury práce úpadek (KN Personal s.r.o., IČO: 24252123), přičemž likvidace pojistné události příslušnou pojišťovnou již trvá více než 6 měsíců a současně byla tato agentura práce tzv. podpojištěna (pojistné zřejmě nebude nezajišťovat výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech zaměstnanců agentury práce, kteří byli dočasně přidělováni k výkonu práce u uživatele).

Z tohoto důvodu byly dočasně přidělovaným zaměstnancům v případě nevyplacení mezd platebně neschopnou agenturou práce vypláceny mzdové nároky prostřednictvím zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZOchrZ).⁷⁾

Nadto mnohdy může docházet k tzv. podpojištění agentur práce, když pojistky jsou sjednávány v minimálních výších. Kontrola ze strany orgánů inspekce práce vzhledem k dikci zákona, kdy pojištění se sjednává ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech zaměstnanců, které agentura práce dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele, je značně obtížná, a to především k možnému nárazovému přidělování zaměstnanců agenturou práce dle aktuální potřeby uživatelů.

Z těchto důvodů je na místě zabývat se zrušením tohoto opatření s tím, že by s tímto mělo dojít k jeho modifikaci na bankovní záruku, případně k modifikaci institutu kauce. Takové řešení by nemělo v podstatě žádný dopad do státního rozpočtu z hlediska čerpání finančních prostředků z titulu ZOchrZ, neboť za 6 let účinnosti tohoto opatření není znám případ, že by pojišťovna hradila předmětné pojistné.

Případně lze zvažovat pouze úpravu institutu pojištění agentury práce proti svému úpadku s tím, že pokud bude zjištěna skutečnost o tzv. podpojištění agentury práce, bude do výše nevyplacené pojistky ručit uživatel.

Kauce

Novelou byla do ZoZ zavedena povinnost každé agentury práce, která hodlá zprostředkovávat zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ, poskytnout na zvláštní účet Úřadu práce České republiky kauci ve výši 500 000 Kč. Ačkoliv je stále předčasně plně vyhodnotit účinnost tohoto opatření, dosavadní dopady mají z pohledu odborného útvaru MPSV pozitivní dopad. Je však zapotřebí upozornit na značnou disproporci tohoto opatření, protože pro agentury práce dočasně přidělující nižší počet zaměstnanců představuje 500 000 Kč významnou částku, přičemž pro nadnárodní subjekty částku v podstatě zanedbatelnou. Pro dosažení optimálního efektu kauce by proto bylo

⁷⁾ Ust. § 2 odst. 5 ZOchrZ zřejmě nedopadá na většinu případů a situací, které mohou nastat při platební neschopnosti agentury práce. Nadto může toto ust. být považováno za protiujinný z hlediska čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, neboť případně vyplacené pojistné neposkytuje dočasně přidělovaným zaměstnancům ochranu, která je rovnocenná ochraně vyplývající z této směrnice (resp. ZOchrZ).

možné odstupňovat výši poskytované kauce dle velikosti agentury práce, přičemž nižší částku by představovalo 500 000 Kč a nejvyšší 5 000 000 Kč. Toto odstupňování by se vztahovalo na opakovaná povolení ve smyslu ust. § 62 odst. 3 ZoZ. Předmětné kritérium by představoval průměrný počet agenturou práce přidělených zaměstnanců za kalendářní rok v referenčním období tří předcházejících kalendářních let, ohlášený dle ust. § 59 odst. 2 ZoZ. V případě nově vznikajících agentur by platila dosavadní právní úprava.

Účinnost dosavadního opatření lze předběžně zhodnotit orientačním porovnáním došlých žádostí a udělených povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ v období od 1. 1. 2017 do 22. 2. 2018. Toto čtrnáctiměsíční období lze rozdělit na sedmiměsíční úseky před a po novele, tedy na období od 1. 1. 2017 do 28. 7. 2017 a období od 29. 7. 2017 do 22. 2. 2018.

	1. 1. 2017–28. 7. 2017	29. 7. 2017–2. 2. 2018
Podané žádosti o povolení na formu b) ZoZ	425 (z toho 35 stále v řízení)	376 (282 v roce 2017, 94 v roce 2018)
– z toho uděleno povolení	338 (z toho 109 zaniklo)	168 (200 stále v řízení)
– z toho řízení zastaveno	14	1
– z toho povolení neuděleno	27	7
– z toho povolení odejmuto	11	0

Ve shora uvedené tabulce je patrný pokles podaných žádostí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ. Tabulka zároveň dokládá značné zpomalení procesu udělování povolení. Pro doplnění uvedených čísel je třeba zároveň podotknout, že takřka třetinu doručených žádostí po novele podaly ty agentury práce, kterým povolení ke zprostředkování zaměstnání ze zákona zaniklo z důvodu neposkytnutí kauce. Celkem se jedná cca o 100 agentur práce, tedy takřka 20% agentur práce hodlá ve své činnosti dále pokračovat.

Toto zhodnocení doplňuje vývoj počtu agentur práce s příslušným druhem povolení:

Počet agentur práce s povolením podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ			
k 30. 10. 2017	k 31. 10. 2017	k 31. 12. 2017	k 22. 2. 2018
1316	765	812	879

Na základě přechodného ustanovení novely, čl. II. odst. 4., došlo ke snížení počtu agentur práce s příslušným povolením ke zprostředkování zaměstnání takřka o polovinu. Může se zdát, že dochází k opětovnému nárůstu počtu agentur práce, avšak danou skutečnost ovlivňují již zmiňované žádosti dříve působících agentur práce v dané ob-

lasti. Nejedná se tedy o markantní nárůst počtu nových agentur práce. Další vývoj bude možné zhodnotit teprve z hlediska delšího časového úseku, avšak účinnost opatření by mohlo zvýšit také již uvedené odstupňování výše kauce.

Bankovní záruka

Při případném zrušení pojištění agentury práce proti svému úpadku lze stále uvažovat o zavedení bankovní záruky. Zatímco kauce slouží k zabezpečení serióznosti agentury práce a případně k zabezpečení pohledávek státu (v případě zániku povolení kauce představuje tzv. vratitelný přeplatek), institut bankovní záruky by byl použit ke krytí pohledávky úřadu práce, která tomuto úřadu vznikla v souvislosti s výdaji na výplatu dlužných mzdových nároků dle ZOchrZ. Výše bankovní záruky by opět mohla být odstupňována dle „velikosti“ agentury práce.

Předností uvedeného řešení je nízká nákladnost ze strany agentur práce, kterým jejich bankovní ústavy mohou nabídnout bankovní záruku za velice příznivých podmínek.

Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání

Novelou bylo generálnímu řediteli Úřadu práce ČR uloženo zřídit jako poradní orgán komisi pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen komise). Současný rozsah pravomocí komise se zatím může zdát jako nedostatečný, neboť komise posuzuje toliko odbornou způsobilost účastníka řízení (odpovědného zástupce), případně zda žádost o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání má předepsané náležitosti nebo netrpí jinými vadami.

Vzhledem k uvedenému se jeví jako vhodné využít komisi jako nástroj posouzení účastníka řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska zveřejňování povinných informací v obchodním či živnostenském rejstříku a zda tyto informace jsou pravdivé a úplné. V případě zjištění zásadních nesrovnalostí by komise mohla vyslovit svůj nesouhlas, který by vedl k neudělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Ke zvážení je také počet členů, které má komise. ZoZ stanoví podmínku nejméně 5 členů, nicméně již zde není uvedeno, jaký minimální počet členů je nutný pro posouzení žádosti.

Osobní odpovědnost statutárního orgánu agentury práce

Novelou byla do ZoZ zavedena podmínka pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě v podobě skutečnosti, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3 ZoZ, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.

Uvedená podmínka se tak vztahuje pouze na případ fyzické osoby, jež sama žádá o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, a fyzické osoby, která má plnit funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Současná právní úprava neupravuje stav, kdy o vydání povolení k zaměstnání žádá právnická osoba, jejíž členové statutárního orgánu či společníci byli statutárním orgánem či společníkem právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z výše uvedených důvodů, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti vedoucí k odejmutí povolení.

Právní úprava tak umožňuje, aby osoby (ať fyzické, či právnické), jež by obchodně vedly agenturu práce – právnickou osobu, která porušovala pracovněprávní předpisy (např. nedodržování pracovní doby, výše zaručené mzdy apod.), při zjištění takového porušení sebe nahradily tzv. „bílým koněm“ a následně založily novou právnickou osobu, která požádá o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Z uvedeného důvodu je na místě zabývat se tím, zda a v jakém rozsahu zohlednit skutečnost, že osoba zásadním způsobem ovlivňovala činnost agentury práce, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání v době, kdy nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.

Druhy práce a obory – KZAMy

Z důvodu zjednodušení procesu udělování povolení by bylo vhodné upravit, resp. sjednotit znění zákona o zaměstnanosti, který v § 60 odst. 8 vyžaduje prokázání odborné praxe odpovědného zástupce v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, přestože právnická nebo fyzická osoba musí dle § 61 odst. 1 písm. d) a odst. 3 písm. d) tohoto zákona v žádosti uvést druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno. Pro tyto druhy prací je rovněž dle § 62 odst. 1 písm. c) a odst. 2 písm. b) zprostředkování zaměstnání povolováno.

Jelikož odpovědný zástupce prokazuje svou odbornou praxi v oboru nezávisle na vykonávané činnosti, tj. klasifikaci práce (spadající pod daný obor), mělo by být zprostředkování zaměstnání rovněž povolováno pro celý obor bez nutnosti specifikovat druhy prací. Úpravou znění zákona o zaměstnanosti by došlo k zjednodušení jak žádosti, tak výroku rozhodnutí bez nutnosti uvádět výčet prací.

Daná úprava však nekoresponduje s klasifikací zaměstnání dle CZ-ISCO, ze které by se mělo při zprostředkování zaměstnání vycházet, protože zprostředkování zaměstnání není živnost.

Odborná způsobilost

K tomu, aby mohla být fyzická osoba považována za odborně způsobilou, musí naplnit dvě podmínky – odbornou kvalifikaci a praxi. ZoZ kromě druhu dosaženého vzdělání a délky praxe odbornou způsobilost blíže neupravuje a neklade bližší požadavky.

Za účelem zajištění skutečné odborné způsobilosti by bylo vhodné více konkretizovat podmínku praxe, a to způsob, jakým byla tato praxe získána (zejména právní vztah mezi agenturou práce a navrhovaným odpovědným zástupcem).

Co se týče doby získání praxe, je vhodné stanovit rozhodné období před podáním žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, ve kterém by měla být praxe dosažena. Účelem rozhodného období by mělo být zajištění skutečné odbornosti a s tím souvisí rovněž stanovení délky rozhodného období. Jako vhodné se jeví rozhodné období 8, resp. 5 let (v závislosti na dosaženém vzdělání) před podáním žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Takto nastavená délka rozhodného období je schopna prokázat, že praxe je natolik aktuální, že je relevantní a uplatnitelná i v době podání žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

ZoZ rovněž nestanoví, jak má být praxe dosaženo. Jako hlavní způsob se jeví získání praxe v základním pracovněprávním vztahu, nicméně současná právní úprava ne-reflektuje, zda byla praxe dosažena v rámci pracovního poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. U „dohod“ stanoví ZP omezený rozsah práce a již na první pohled je zde zřejmý nepoměr. Co se týče praxe dosažené mimo základní pracovněprávní vztah, je v současné době možné praxi získat podnikáním či na základě např. mandátní smlouvy. Bylo by tak vhodné nastavit způsob, jakým má být praxe dosažena, tj. například v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně nebo živností.

Rozšíření notifikační povinnosti podle § 59 odst. 2 ZoZ

Na základě ust. § 59 odst. 2 ZoZ jsou agentury práce povinny pro statistické účely sdělovat generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR do 31. ledna běžného roku vybrané údaje. Tyto údaje pak ministerstvo práce a sociálních věcí dále vyhodnocuje. Navrhujeme rozšířit takto poskytované údaje o informace o počtu umístěných fyzických osob ke konkrétním uživatelům.

O shora uvedené informace dále pak rozšířit rozsah poskytovaných údajů podle ust. § 14 odst. 4 ZoZ.

Srovnatelné mzdové a pracovní podmínky

Stejně jako tomu je v případě Slovenska,⁸⁾ lze také u nás uvažovat o legislativním zpřesnění srovnatelných mzdových a pracovních podmínek včetně zavedení principu celkové výhodnosti pracovních a mzdových podmínek.

⁸⁾ Ve smyslu ust. § 58 odst. 11 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v platném znění.

III. Příklady porušování úpravy agenturního zaměstnávání

JUDr. Vladimír Štich

Plzeňská firma, zaměstnávající kolem tisíce zaměstnanců, prováděla snižování mzdových nákladů tak, že pronajala výrobní plochu další firmě a ta poté rozdělila tuto pronajatou část podniku na čtvereční metry. Takto rozdělené části ploch podniku o velikosti cca 2 m² poskytla Vietnamcům, kteří na této ploše jako OSVČ vykonávali práci pro firmu vyrábějící kabelové svazky. Při kontrole orgány státní správy bylo na místě zjištěno cca 400 Vietnamců. Případ se řešil několik let, a to z důvodu podezření z nelegálního zaměstnávání. Odbory ale zjistily, že firma ve způsobu obcházení zákona pokračuje i po zahájení správního řízení, a proto byly učiněny další pokusy zadokumentovat tyto nelegální praktiky firmy ze strany státní správy. Firma však učinila vlastní opatření, aby Vietnamci nebyli přistiženi při výkonu práce. Jednalo se o využití firemního rozhlasu, kterým byli Vietnamci upozorněni na příchod kontrolních orgánů. Tento signál byl vysílán přímo z vrátnice firmy, kde pracovníci, kteří prováděli kontrolu, nahlásili svůj příchod. Po několika letech byl případ ukončen, firma od této praktiky upustila a mateřská firma provedla i personální opatření přímo ve vedení této firmy. Tento konkrétní případ poukázal na potřebu postihovat přímo firmu, která zadávala práci osobám v jejich objektu, a potvrdil názor, že prostředníci, kteří vystupují navenek jako organizátoři, jsou „bílí koně“ a jejich správní trestání není efektivní.

Veliká firma na Plzeňsku zaměstnávala několik tisíc zaměstnanců a k tomu cca 2 000 agenturních zaměstnanců prostřednictvím agentur práce. Každý den jí ve výrobě chybělo kolem 80 až 100 zaměstnanců a z těchto se více než polovina předem neomluvila. Firma situaci vyřešila tak, že každý den pozvala stovku agenturních zaměstnanců, které soustředila v jedné veliké místnosti. Po zjištění, kolik konkrétních výrobních dělníků jí chybí, vybrala z této „zálohy“ agenturní zaměstnance, které operativně přidělila na pracoviště, kde se zaměstnanci nedostávali. Ostatní agenturní zaměstnanci z nevyužití „zálohy“ odešli z firmy a nebyla jim proplacena žádná náhrada mzdy nebo odměna za pracovní pohotovost. Měli pouze naději, že na ně může přijít řada druhý den.

Nadnárodní společnost vyrábějící klimatizační jednotky na Plzeňsku zaměstnává celkem cca 2300 zaměstnanců a z tohoto počtu je kolem jednoho tisíce zaměstnanců agentur práce. Vlivem veliké zakázkové naplněnosti se zaměstnavateli nedaří uspokojovat své zákazníky, a proto velice často nařizuje práci přesčas. Zaměstnanci firmy již

nejdou ochotni v tak vysoké míře pracovat přesčas a zaměstnanci agentur práce mají naopak veliký zájem o přesčasovou práci. I z tohoto důvodu již většinu výrobních linek obsazují agenturní zaměstnanci, kteří se rekrutují zejména z řad Rumunů, Bulharů a Ukrajinců. Ukrajinci zde pracují zejména na pracovní povolení na 3 měsíce, ale většina z nich se v ČR zdržuje nelegálně. Při poslední kontrole cizinecké policie a inspekce práce bylo několik nelegálně se zdržujících Ukrajinců zadrženo. Druhý den po kontrole nepřišlo několik desítek Ukrajinců do práce a zástupci jejich agentur si ve firmě dohodli, že Ukrajinci, kteří nemají „čisté papíry“, budou chodit pouze na noční směny, kde není taková pravděpodobnost kontrol. Zaměstnavatel zavedl opatření na vrátnici, kde se musí každá kontrola předem hlásit a z vrátnice je okamžitě podáváno hlášení na příslušná pracoviště s tím, že nelegálně pobývajících cizinci včas utečou. O všech těchto praktikách jsou příslušné orgány informovány. Mezi kmenovými zaměstnanci a agenturními zaměstnanci trvá napětí, a to zejména z důvodu nerovného odměňování v tomto případě ve prospěch agenturních zaměstnanců, kteří mají větší příjmy, a to zejména díky různým náhradám na ubytování, cestovním náhradám a podobně. Byl řešen i případ, kdy zaměstnavatel neměl dostatek práce a agenturním zaměstnancům platil náhradu mzdy dle § 209 zákoníku práce a kmenoví zaměstnanci dostávali náhradní práci. Tato situace byla způsobena tím, že firma obsadila klíčové pozice ve výrobě zapracovanými agenturními zaměstnanci, o které nechtěla přijít.

Veliká potravinářská firma na Klatovsku zaměstnává několik desítek zaměstnanců prostřednictvím ukrajinských firem. Inspekce práce se při svých kontrolách opakovaně snažila prokázat nelegální práci těchto osob. Nikdy se nepodařilo zadokumentovat přímo práci těchto osob ve výrobě, protože kontrolní orgány musejí vstoupit do firmy přes vrátnici. Něž se dostanou do výroby, všechny „nelegálně pracující osoby“ se stačí schovat. Byl zaznamenán případ, kdy byly tyto osoby odvedeny do chladírny, kde musely vydržet několik desítek minut do doby, než kontrola odešla. I zde se potvrzuje, že inspekce práce musí nelegální práci zadokumentovat, jelikož pouhá přítomnost těchto osob na pracovišti nestačí a v případech soudních sporů jsou zaměstnavatelé úspěšnější.

Vyskytuje se i jednotlivé porušování pracovněprávních předpisů agenturami práce vůči svým zaměstnancům. Jsou zaznamenány případy konkrétních agentur práce, které zaměstnávají zejména Rumuny a Bulhary, kdy se jejich zaměstnanci „vzepřou“ práci, poté jsou bez poslední mzdy vyhozeni ze zaměstnání a zároveň je jim okamžitě zrušena možnost ubytování. Jsou známy také případy, kdy jsou zaměstnanci agentur nuceni pracovat ve dvanáctihodinových i delších směnách po šest, ale i sedm dní v týdnu. Agentury práce ve spolupráci s uživateli používají různé způsoby evidence pracovní doby tak, aby nebylo možno zadokumentovat případy porušování. Jedná se zejména o další „papírové“ dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce. Velice častým způsobem je roznos letáků a propagačních předmětů. Mzdy těchto zaměstnanců jsou dorovnávány dalšími náhradami, jako například cestovními náhradami, příspěvky na ubytování a podobně.

Firma na Ašsku, která se zabývá výrobou kabelových svazků, zajišťuje část výroby prostřednictvím agenturních zaměstnanců. U agenturních zaměstnanců, kteří se obrátili na odborovou organizaci, byly zjištěny případy porušování pracovněprávních předpisů ze strany agentur práce. Jednalo se zejména o ujednání v pracovních smlouvách, například smluvní pokuta až 500 000 Kč za únik informací, smluvní pokuta za nenahlášení překážky v práci dva dny předem (i dočasné pracovní neschopnosti), nepředávání dodatků k pracovním smlouvám zaměstnancům agentury práce a zkreslování evidence pracovní doby. Po podaném podnětu inspekce práce shledala postup agentury práce za protiprávní a byla uložena sankce.

Ve dvou firmách na Plzeňsku, kde působí OS KOVO, byl zaznamenán výskyt TBC u agenturních zaměstnanců. Zaměstnanci firem, kde byl výskyt potvrzen, mají obavy o své zdraví. V jedné firmě na Rokycansku se podařilo dohodnout se zaměstnavatelem opatření, že se zaměstnanci budou moci podrobit lékařské prohlídce, i když se nevykytovali v bezprostřední blízkosti infikované osoby, a to na náklady zaměstnavatele. Firma rovněž agenturám práce rozšířila obsah vstupních prohlídek a další smluvní povinnosti.

Ubytování agenturních zaměstnanců a „pseudoagenturních“ zaměstnanců bývá hrazeno srážkami z mezd zaměstnanců a velice často je odečítáno i z vyplácených cestovních náhrad, které u mnoha agentur práce tvoří nemalou část příjmů. Zaměstnanec dost často souhlasí s tím, že část příjmu tvoří cestovní náhrady a mzda je vyplácena ve výši minimální mzdy. Tento způsob je zaznamenáván hlavně u agentur práce se sídlem ve velkých městech (Praha, Brno, Plzeň) a v pracovních smlouvách je ujednání, že pravidelným pracovištěm zaměstnance je toto město, kde je sídlo firmy. Zaměstnanec je vyslán do místa přidělení, i když fakticky bydlí v ubytovně, která je v místě přidělení. Zaměstnanci s tímto souhlasí, a to zejména ti, kteří mají exekuce na mzdu a tímto způsobem je jim vyplácena částka větší, než by byla nezabavitelná část mzdy, jelikož cestovní náhrady nelze exekvovat. Prostřednictvím ubytování ovládají podnikatelé s pracovní silou svůj trh, dokonce uzavírají dohody s ubytovateli. Když určitý zaměstnanec jejich firmy skončí své působení, musí opustit ubytovnu, a když se stane zaměstnancem jiné firmy, či agentury práce, nesmí být ubytován v ubytovně. Tento způsob praktikují především ukrajínští bossové, kteří vlastní různé „pseudoagentury“ a lidi zaměstnávají prostřednictvím smluv o dílo. Jsou zjištěny případy, že tito Ukrajinci nakupují agentury práce a ty jsou řízeny a navenek prezentovány českými zaměstnanci, kteří splňují podmínky dle zákona o zaměstnanosti.

Velká firma na Rokycansku, která vyrábí textilní výrobky pro automobilový průmysl, neustále rozšiřuje počet agenturních zaměstnanců, a to zejména kvůli nedostatku pracovních sil na českém trhu. Jedná se o agenturní zaměstnance různých národností a situace je tak vypjatá, že ani vedoucí zaměstnanci – předáci a mistři na jednotlivých směnách nemají přehled o tom, zda se jedná o kmenové, či agenturní zaměstnance a zda a jak jsou proškoleni. Vlivem veliké fluktuace agenturních zaměstnanců dochází k případům, kdy je vlivem nedostatečného zaučení ohrožena BOZP. Velice často

dochází k problémům v komunikaci mezi obsluhou strojů a zařízení. Jako příklad lze uvést smrtelný pracovní úraz ukrajinského agenturního zaměstnance, kdy obsluhu listu zajišťovali Slovenka, Bulhar, Rumun a Ukrajinec. Případ je stále v šetření inspekce práce a PČR.

V. Agentury práce a kontroly Státního úřadu inspekce práce

Ing. Jiří Macíček

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) řadí kontroly v oblasti agenturního zaměstnávání dlouhodobě mezi své priority. Agenturní zaměstnávání má své místo na trhu práce, ale přináší s sebou také negativní jevy. Nejčastějším z nich je nerovné postavení agenturních zaměstnanců se zaměstnanci uživatele. Agenturní zaměstnanci tak mají v mnoha případech nejen nižší základní mzdy, ale rovněž neobdrží zvýhodněné příplatky ke mzdě, odměny, prémie a další benefity, které přísluší podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu kmenovým zaměstnancům uživatele. Na nedodržování zákonných povinností se podílejí agentury práce i uživatelé.

Oblastní inspektoráty práce provádějící kontroly v oblasti agenturního zaměstnávání a při kontrolách se řídí metodickým pokynem generálního inspektora SÚIP „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele“. Účelem jeho vydání a následného zveřejnění v roce 2016 bylo sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce v oblasti agenturního zaměstnávání. Vydání a zveřejnění metodického pokynu vymezilo zásady postupu orgánů inspekce práce a rovněž agentury a jejich uživatelé získali přehled o konkrétních složkách mzdy a benefitech, které jsou ze strany kontrolních orgánů považovány jako srovnatelné podmínky.

Kontroly jsou dlouhodobě zahajovány nejen u agentur práce, ale současně i u jejich uživatelů, pokud k nim tyto subjekty v době kontroly dočasně přidělují své zaměstnance. Pokud u uživatelů působí více agentur práce, kontroly jsou zahajovány i u těchto agentur práce. Obdobně jako v minulých letech byly v roce 2017 podkladem pro zahájení kontrol především podněty ke kontrole a seznam agentur práce na portálu MPSV. Kontroly byly také prováděny u agentur práce, u nichž nebyly kontroly dosud provedeny nebo byly provedeny před více než 3 lety. Pozornost inspekce práce byla rovněž zaměřena na agentury práce, u nichž byly již v minulosti zjištěny závažné nedostatky, nebo na agentury práce se zahraničními statutárními orgány a na zahraniční fyzické osoby provozující v ČR agenturní zaměstnávání. Každý oblastní inspektorát práce měl za cíl provést minimálně 25 kontrol v oblasti agenturního zaměstnávání.

Kontroly agentur práce v roce 2017

V roce 2017 bylo provedeno celkem 415 kontrol agentur práce, z toho 158 (38%) bez nedostatku a 257 (62%) s nedostatkem. Počet nedostatků činil 833.

Přehled porušovaných oblastí v číslech – agentury práce v r. 2017

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	575	66
Pracovní poměr, dohody	103	12
Pracovní doba	72	8
Odměňování	69	8
Nelegální zaměstnávání	22	3
Dovolená	8	1
Jiné	7	1
Náhrady	6	0,5
BOZP	5	0,5
Celkem	867	100

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v pořadí od nejčtenějšího porušení v roce 2017 – agentury práce:

1. **§ 309 odst. 2 písm. f) ZP** – Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance nebo ji obsahoval neúplnou – **74**
2. **§ 309 odst. 5 ZP** – Agentura práce nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele – **72**
3. **§ 308 odst. 1 písm. f) ZP** – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec – **49**
4. **§ 141 odst. 1 ZP** – Agentura práce nevyplatila zaměstnanci mzdu nebo některou její složku v době splatnosti mzdy – **41**
5. **§ 66 ZoZ** – Agentura práce přidělila k uživateli zaměstnance, kterému byla vydána

- zaměstnanecká karta, modrá karta nebo který měl povolení k zaměstnání, nebo zaměstnance na DPP – **36**
6. **§ 87 odst. 1 ZoZ** – Agentura práce písemně neinformovala příslušnou krajskou pobočku ÚP o nástupu občana EU nebo cizince nejpozději v den nástupu k výkonu práce – **31**
 7. **§ 96 odst. 1 ZP** – Agentura práce nevedla evidenci pracovní doby zaměstnance v souladu se zákoníkem práce – **29**
 8. **§ 309 odst. 2 písm. e) ZP** – Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení před uplynutím jeho doby – **27**
 9. **§ 309 odst. 2 ZP** – Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu – **25**
 10. **§ 308 odst. 1 písm. a) ZP** – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci, např. jméno, bydliště, místo narození – **25**
 11. **§ 309 odst. 2 písm. d) ZP** – Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci – **23**
 12. **§ 308 odst. 1 písm. c) ZP** – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o době trvání dočasného přidělení – **22**
 13. **§ 5 písm. e) ZoZ** – U agentury práce byl zjištěn výkon práce mimo pracovněprávní vztah (nelegální práce) – **22**
 14. **§ 309 odst. 2 ZP** – Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu – **21**
 15. **§ 308 odst. 1 písm. e) ZP** – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o dni nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele – **17**
 16. **§ 14 odst. 3 písm. b) ZoZ** – Právnícká nebo fyzická osoba zprostředkovala zaměstnání bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání – **16**
- Jako v minulých letech byly kontroly prováděny zpravidla na základě přijatých podnětů, a to jak veřejnosti, tak GR Úřadu práce ČR, MPSV, Ministerstva vnitra a dalších orgánů. Podněty veřejnosti upozorňovaly zejména na agentury práce, které přidělují své zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele a které nedodržují pravidla stanovená pro agenturní zaměstnávání, zejména nedodržují rovnost pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců uživatele. Na nedodržování povinností agentur práce vůči GR Úřadu práce ČR upozorňovaly jím zaslané podněty. Jednalo se o neplnění povinnosti ročního hlášení o činnosti agentury práce, o nedoručení

dokladu o povinném pojištění agentury práce, o neoznámení změny názvu nebo sídla agentury práce apod. Někdy byla na základě takového podnětu provedena kontrola, někdy přímo zahájeno správní řízení.

Kontroly uživatelů agentur práce v roce 2017

V roce 2017 bylo provedeno celkem 130 kontrol, z toho 61 (47%) bez nedostatku a 69 (53%) se zjištěným nedostatkem.

Oblasti zjištěných porušení u uživatelů

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	99	71
Pracovní doba	24	17
Odměňování	6	4
Pracovní poměr, dohody	5	4
Jiné	3	2
Náhrady	2	1
BOZP	1	1
Celkem	140	100

Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti u uživatelů:

1. § 308 odst. 1 písm. f) ZP – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec – 34
2. § 309 odst. 5 ZP – Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance – 31
3. § 96 odst. 1 ZP – Uživatel nevedl u zaměstnanců agentury práce evidenci pracovní doby v souladu se zákoníkem práce – 9
4. § 308 odst. 1 písm. a) ZP – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci, např. jméno, bydliště, místo narození – 9
5. § 308 odst. 1 písm. c) ZP – Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o době trvání dočasného přidělení – 6

6. § 141 odst. 1 ZP – Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo některou její složku v době splatnosti mzdy – 5
7. § 92 odst. 1 ZP – Uživatel nerozvrhl pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin – 5
8. § 116 ZP – Uživatel nevykázal zaměstnanci agentury práce dobu noční práce a nevyplatil mu příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělků – 4
9. § 308 odst. 2 ZP – Dohoda agentury práce s uživatelem nebyla uzavřena písemně – 3

Kontroly orgánů inspekce práce v souvislosti se změnami legislativy v oblasti agenturního zaměstnávání

Zpřísnění podmínek agenturního zaměstnávání bylo očekáváno v souvislosti s navrhovanými změnami platné legislativy. Zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, došlo k novele zákona o zaměstnanosti a dnem jeho účinnosti 29. 7. 2017 mimo jiné k podstatným legislativním změnám v oblasti agenturního zaměstnávání. Za velmi zásadní změnu považujeme vložení nového ustanovení § 60b do zákona o zaměstnanosti, podle kterého je povinna každá právnická nebo fyzická osoba, žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti a která přiděluje své zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele, poskytnout na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce ČR kauci ve výši 500 000 Kč. Pokud agentura práce obdržela příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání před účinností tohoto zákona, byla povinna do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona složit rovněž tuto kauci na zvláštní účet GŘ Úřadu práce ČR. Pokud tak neučinila, marným uplynutím této lhůty povolení ke zprostředkování zaniklo, a to ke dni 29. 10. 2017. Takové agentury práce byly ihned vyřazeny ze seznamu na portálu MPSV.

V souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 206/2017 Sb., byly ze strany GŘ Úřadu práce ČR identifikovány agentury práce, které ve stanoveném termínu nesložily kauci. Na základě informací ÚP ČR a ověření příslušných dat na ČSSZ vzniklo důvodné podezření, že některé agentury práce i nadále zprostředkovávají zaměstnání a přidělují své zaměstnance k uživateli. Z celkového počtu cca 500 fyzických a právnických osob bývalých agentur práce bylo vybráno ke kontrole více než 150 subjektů, u kterých byla zahájena kontrola ještě do konce roku 2017. U ostatních subjektů budou kontroly následovat v roce 2018.

Předmětem kontrol byl vznik, změny a skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti, případné zprostředkování zaměstnání a dočasné přidělování zaměstnanců k uživateli i po skončení platného povolení. Kontroly prováděli společně inspektoři úseků pracovních vztahů a podmínek a inspektoři nelegálního zaměstnávání.

Do konce roku 2017 bylo uzavřeno pouze 7 kontrol, a to s následujícím výsledkem:

- v 5 případech bylo zjištěno porušení § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, což znamená, že zaměstnavatel už bez platného povolení zprostředkoval zaměstnání a přiděloval zaměstnance k uživateli,
- ve 2 případech byla zjištěna obecná porušení (nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, pracovní poměr skončil dříve, než bylo doručeno zaměstnanci jeho zrušení, zaměstnanec nebyl informován o výpovědních dobách), nebylo však zjištěno přidělování k uživateli bez povolení.

Zjištěné případy přidělování zaměstnance k uživateli bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání byly předány právnímu úseku k zahájení správního řízení pro možné spáchání přestupku a k následnému uložení sankce.

Oblastní inspektoráty práce uložily na základě výsledků provedených kontrol za porušení pracovněprávních předpisů v roce 2017 agenturám práce pravomocně celkem 86 pokut v celkové výši 10 943 000 Kč. Tento počet a částka obsahují pokuty za spáchání přestupků nebo správních deliktů v letech 2017 a v letech předchozích. Uživatelům uložily oblastní inspektoráty práce za porušení pracovněprávních předpisů v roce 2017 pravomocně 16 pokut v celkové výši 267 000 Kč.

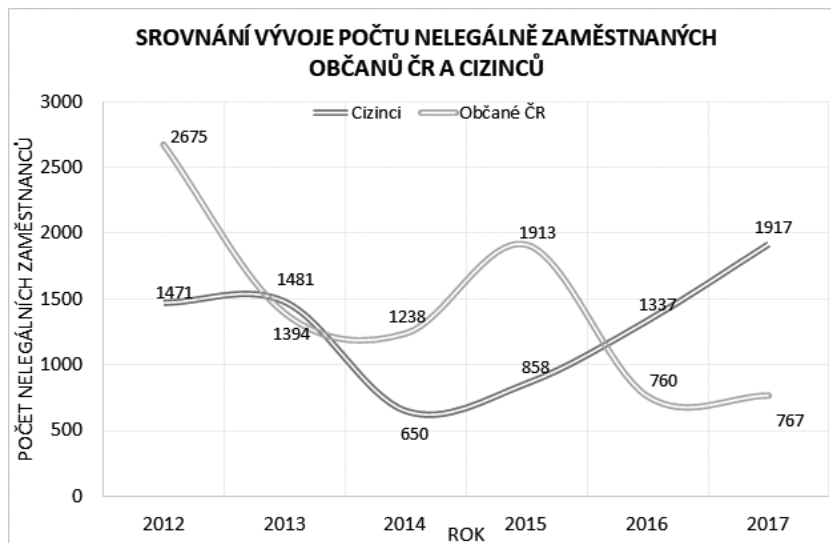
Zastřené zprostředkování zaměstnání

Dlouhodobě patří mezi kontrolní priority orgánů inspekce práce kontroly zaměřené na odhalování nelegální práce. Od roku 2012, kdy SÚIP převzal kontrolní působnost v oblasti zaměstnanosti, bylo provedeno více než 116 tisíc kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce a bylo zjištěno přes 18 tisíc nelegálních zaměstnanců (zejména občanů ČR a cizinců ze zemí mimo EU).

Při kontrolách nelegálního zaměstnávání se inspektoři často setkávají s tzv. zastřeným zprostředkováním zaměstnání. Do legislativy zavedla pojem zastřené zprostředkování zaměstnání a s ním související přestupky až novelizace zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti dne 29. 7. 2017. Zastřené zprostředkování zaměstnání bylo nově definováno ustanovením § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti jako činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání tímto zákonem uložené. Novelizace zavedla také nový přestupek spočívající v zastřeném zprostředkování zaměstnání podle výše uvedeného ustanovení. Za tento přestupek lze uložit právnické osobě nebo fyzické podnikající osobě pokutu v rozsahu 50 tis. Kč až 10 mil. Kč.

V praxi se nejčastěji jedná o případy, kdy je zaměstnání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k uživateli nahrazeno uzavřenými obchodními vztahy. Obchodními smlouvami, ať se již jedná o smlouvy o dílo, vzájemné spolupráci či mandátní smlouvy, je tak nahrazován nejen pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, ale také řádně uzavřená dohoda o přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem.

Vývoj počtu nelegálně zaměstnaných občanů ČR a cizinců



S těmito praktikami se setkávají inspektoři také u agentur práce, které povolením ke zprostředkování zaměstnání disponují, a přesto přidělují své zaměstnance k uživateli na základě obchodních vztahů, namísto uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli podle zákoníku práce. Výjimkou nejsou ani případy, kdy agentura práce již platným povolením nedisponuje, a přesto svou činnost vyvíjí i nadále, často opět formou zastření pracovněprávních vztahů obchodními smlouvami.

Se zprostředkováním zaměstnání bez povolení či v rozporu s jeho povolením se inspektoři stále častěji setkávají také u agentur práce a společností se zahraničními statutárními zástupci. U takových agentur práce je opakovaně zjišťováno nejen častější porušování pracovněprávních předpisů, ale také nelegální zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU. Z kontrolní činnosti vyplývá, že do těchto obchodních vztahů je často zapojeno i více subjektů, a to především ve snaze zastříti výkon závislé práce cizinců ze zemí mimo EU.

Snaha zastříti výkon závislé práce úzce souvisí i se zneužíváním institutu vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU. Fakticky jsou tito pracovníci (především ukrajinské státní příslušnosti) vysíláni zahraničními zaměstnavateli (především polskými, přičemž pracovník má polské vízum) ke společnostem v České republice, které v mnohých případech přidělují tyto pracovníky k výkonu práce u dalších subjektů. Z výsledků kontrolní činnosti je patrné, že se v mnohých případech jedná pouze o zastírání výkonu závislé práce cizinců pro zaměstnavatele v ČR.

Vysílání pracovníků je upraveno ve směrnici 96/71/ES. Směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě EU, které v rámci nadnárodního poskytování služeb vysílají pracovníky na území jiného členského státu, pokud v souladu s čl. 1 odst. 3 této směrnice učiní taxativně stanovená nadnárodní opatření:

- a) vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,
- b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem,
- c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.

Pokud je cizinec vyslán do ČR v rámci poskytování služeb, musí být splněny zejména tyto podmínky:

- pracovní poměr mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem musí trvat po celou dobu vyslání se všemi právy a povinnostmi z tohoto vztahu vyplývajícími;
- vyslaný zaměstnanec vykonává po celou dobu vyslání činnost pro vysílajícího zaměstnavatele;
- zaměstnanec je po celou dobu vyslání odměňován pouze vysílajícím zaměstnavatelem. Je to splněno i v případě, kdy zaměstnanec odměňuje přijímající zaměstnavatel a vysílající zaměstnavatel mzdu refunduje;
- pravomoc ukončit s vyslaným zaměstnancem pracovní poměr má pouze zaměstnavatel, který ho vyslal;
- odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající zaměstnavatel;
- nesmí být současně uzavřen pracovní poměr s přijímajícím subjektem, ke kterému je zaměstnanec vyslán.

Fyzické nebo právnické osoby usazené za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU mají právo v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území ČR zprostředkování zaměstnání pouze dočasně a ojedinele, resp. příležitostně bez nutnosti získat povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž svou činnost musí oznámit písemně Úřadu práce ČR. Jedná se o projev svobody poskytovat služby na vnitřním trhu EU. Naprosto nezbytnou podmínkou je, aby daná služba byla poskytována i v zemi původu. Povaha dočasného a příležitostného poskytování služeb se posuzuje případ od případu.

Při kontrolách zastřenému zprostředkování zaměstnání se vždy zjišťuje, zda se pracovníci, kteří vykonávají činnost u kontrolovaného subjektu, nacházejí v režimu poskytování služeb, nebo zda se jedná o výkon činnosti v jiném režimu (např. typicky výkon závislé práce, kdy se jedná o faktický přímý výkon práce pro daný subjekt, kdy vlastně tento subjekt vystupuje jako „zaměstnavatel“). Orgány inspekce práce při své kontrolní činnosti plně využívají všech nástrojů a opatření, která mají na základě zákona k dispozici. Zejména pokud je určité právní jednání zastřeno jiným právním jednáním, posoudí ho podle jeho skutečné povahy, a to na základě skutkových zjištění získaných v průběhu prováděné kontroly.

V roce 2017 provedly oblastní inspektoráty práce celkem 381 kontrol cíleně zaměřených na zprostředkování zaměstnání bez povolení, z toho bylo 313 kontrol do konce roku 2017 již dokončeno. Kontrolováno bylo 347 subjektů, z toho 327 právnických osob a 20 fyzických podnikajících osob.

Kontroly byly prováděny na území celé ČR a jednalo se především o větší průmyslové areály, výrobní haly a stavby – tedy pracoviště s větším počtem zaměstnanců. Při kontrolní činnosti byly oblastními inspektoráty práce využity nejen zkušenosti z předchozí kontrolní činnosti, např. realizace mimořádné kontrolní akce zaměřené na tuto problematiku v roce 2016, ale také cílený monitoring vytipovaných pracovišť. Podstatným zdrojem informací byly podněty směřující do oblasti umožnění výkonu nelegální práce, a to jak ze strany veřejnosti, tak ze strany správních orgánů, např. ministerstva vnitra – odboru azylové a migrační politiky, které poskytlo oblastním inspektorátům práce informace o možném nelegálním zaměstnávání či zastřeném zprostředkování zaměstnání získané při udělování či prodlužování povolení k pobytu pro cizince. S ohledem na charakter kontrol a především na předpoklad zaměstnávání cizinců na pracovišti byly tyto kontroly prováděny také ve spolupráci se službou Cizinecké policie.

V rámci 313 dokončených kontrol bylo inspektory zjištěno celkem 466 porušení právních předpisů.

Kontrolami zaměřenými na zastřené zprostředkování zaměstnání bylo zjištěno celkem 106 osob při výkonu nelegální práce. Ve 3 případech se jednalo o občany ČR, další 3 nelegálně zaměstnané osoby byly občany EU a ve 100 případech se jednalo o výkon nelegální práce cizinců (96 občanů Ukrajiny, 2 občany Moldavska a 2 občany Běloruska). U 141 subjektů bylo zjištěno zprostředkování zaměstnání bez povolení.

V roce 2017 uložily orgány inspekce práce za zprostředkování zaměstnání bez povolení 108 pokut v souhrnné částce 16 300 000 Kč.

Bezpečnost práce a agenturní zaměstnanci

Ve smyslu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a v souvislosti se vznikem pracovních úrazů u zaměstnavatelů (uživatelů) zaměstnanců agentury práce provedl v roce SÚIP 2016 celkem 10 kontrol, v roce 2017 celkem 22 kontrol.

Z pohledu porušení právních předpisů bylo v rámci kontrolní činnosti příčin a okolností pracovních úrazů zjištěno, že se jedná zejména o porušení obecného právního předpisu – zákoníku práce (§ 101, § 102, § 103 atd.), ale současně souvisejících předpisů (zákon č. 309/2006 Sb., nařízení vlády č. 378/2001 Sb., nařízení vlády č.101/2005 Sb. atd.).

SÚIP eviduje u zaměstnanců agentur práce pracovní úrazy v odvětví zpracovatelského průmyslu, slévárenství, zemědělství, ve skladových provozech, logistických centrech, stavebnictví atd.

Pokud se jedná o příčinu smrtelného pracovního úrazu, pak v rámci kontroly příčin a okolností pracovního úrazu bylo mimo jiné zjištěno, že zaměstnanec agentury práce nebyl v rámci školení seznámen se všemi předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se týkají jím vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána (setrvání v nebezpečném prostoru technologické linky). Příčinou závažných pracovních úrazů je například nedostatečná znalost konkrétního pracoviště uživatele, velmi obecné (nekonkrétní) teoretické školení, zejména však praktické (téměř nulový závěik), ale také nezvládnutí komunikace na pracovišti (jazyková bariéra) a nepoužívání přidělených osobních ochranných pracovních prostředků. Další příčinou pracovních úrazů je nedostatečná praxe, absence kvalifikačních předpokladů například pro obsluhu technických zařízení a technologických linek, dále manipulačních prostředků, způsobu vážení břemen, nízká kontrolní činnost vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

Počet pracovních úrazů agenturních zaměstnanců v letech 2015–2017

	Smrtelné	Závažné	Ostatní	Celkem
2015	0	13	511	524
2016	0	15	523	538
2017	1	14	445	460

Charakteristické příčiny pracovních úrazů zaměstnanců agentur práce:

- přímáčknutí manipulovaným břemenem, např. při opravě manipulačních prostředků, stěhování apod.
- uklouznutí na nerovném nebo kluzkém povrchu, např. na schodištích apod.,
- pády z výšek do hloubky, např. při údržbě technických zařízení, při stavebních a montážních pracích apod.,
- vtažení horních končetin mezi rotující části, dále vstup do nebezpečných prostorů technologických linek nebo do jízdni dráhy manipulačních prostředků apod.

Pracovní úrazy agenturních zaměstnanců za rok 2017 podle státní příslušnosti

2017	Státní příslušnost				
	ČR	SR	Ukrajina	Polsko	Ostatní
Smrtelné	1	0	0	0	0
Závažné	6	2	1	2	3
Ostatní	397	16	3	16	13

Důležitým prvkem pro omezení rizika vzniku pracovního úrazu, případně nemoci z povolání je prevence, tzn. přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik. Za preventivní opatření lze považovat i kampaň Výboru vrchních inspektorů bezpečnosti práce (SLIC) pro rok 2018 – „Bezpečná a zdravá práce pro dočasné agenturní zaměstnance“.

Cílem této kampaně je informování a zvyšování povědomí v oblasti BOZP všech zúčastněných stran, tj. zaměstnavatelů, uživatelů, odborových organizací a zaměstnanců.

Předmětem kontrolní činnosti SÚIP v rámci této kampaně budou zejména tyto oblasti:

- obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení,
- vyhledávání, hodnocení rizik a přijímání opatření k odstranění rizik,
- zdravotní způsobilost,
- přijímání opatření proti opakování pracovních úrazů,
- přidělení a používání osobních ochranných pracovních prostředků.



Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů
v nakladatelství SONDY, s.r.o.

Editor: Mgr. Jana Kašparová

Kolektiv autorů
Agenturní práce - mýty a fakta

Zlom DTP SONDY, tisk TMV Praha
Praha - 2018

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz

