

UNIVERZITA PARDUBICE

Fakulta ekonomicko-správní

Pracovní poměr sjednáváný s agenturou práce

Michala Medunová

Bakalářská práce

2011

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2010/2011

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michala MEDUNOVÁ**  
Osobní číslo: **E08741**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**  
Název tématu: **Pracovní poměry založené s agenturou práce**  
Zadávací katedra: **Ústav veřejné správy a práva**

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

Cílem práce je rozebrat agenturní zaměstnávání v České republice.  
Agenturní zaměstnávání - historie, současnost.  
Podstata agenturního zaměstnávání.  
Dotazníkový průzkum zkušeností občanů s agenturním zaměstnáváním.  
Vznik, průběh a zánik pracovního poměru.

Rozsah grafických prací: –  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická


Seznam odborné literatury:

- JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2010 v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. Praha : Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.  
KUBINEC, Vladimír; VLČEK, Pravoslav. Pracovně právní minimum. Praha : Práce, 1992. 146 s. ISBN 80-208-0257-6.  
ŠMÍD, Martin. Pracovní právo. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.  
TOMEČKOVÁ, Iva. Pracovní poměr. Brno : Computer Press, a.s., 2005. 288 s. ISBN 80-251-0637-3.  
ŽENÍŠKOVÁ, Marta; JOUZA, Ladislav; SALAČOVÁ, Marie. Agenturní zaměstnávání. Praha : ASPI, a.s., 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9.

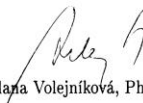
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd**  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **29. června 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **6. května 2011**

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 18. srpna 2010

### **Prohlášení autora**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne

Michala Medunová

## **Poděkování**

Zvláštní poděkování patří panu JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odborné připomínky, cenné rady a metodické vedení při zpracovávání této práce.

Poděkování si zaslouží také má rodina, která mi pomáhala při tvorbě této práce a která mě podporovala po celou dobu bakalářského studia.

## **ANOTACE**

Tato bakalářská práce se zabývá vymezením pojmu agenturní zaměstnávání, českou právní úpravou agenturního zaměstnávání a jeho specifiky. Agenturní zaměstnávání jako systém dočasného přidělení se v EU prudce rozvíjí, proto je blíže rozebrán evropský právní řád. Další části práce se týkají mezinárodních dokumentů vztahujících se k agenturnímu zaměstnávání jako je například Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, vývojem agenturního zaměstnávání, vztahy mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem. V závěru této práce bude vyhodnoceno dotazníkové šetření, které se týká názoru a zkušeností lidí s agenturním zaměstnáváním.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Personální agentura, agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení, uživatel, zaměstnanec, zprostředkování zaměstnání

## **TITLE**

Labour relationships concluded with job agency

## **ANNOTATION**

This thesis deals with definition of the concept of agency work, Czech legislature on temporary agency work and its specifics. Agency work as a system of employment in the EU develops rapidly, therefore the Community Law directives is described in more detail. Another parts are devoted to international documents such as ILO Convention No. 181 on Private Employment Agencies, labor relations between agency, user company and employee. At the conclusion of this thesis a questionnaire survey will be evaluated concerning the people opinions and experiences with employment agency.

## **KEYWORDS**

personal placement services, employment agency, temporary assignment, user company, employee, job placement

## Obsah

Úvod .....	9
1. Pracovněprávní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání .....	11
1.1 Pracovní poměr.....	13
1.1.1 Vznik pracovního poměru .....	13
1.1.2 Změna pracovního poměru .....	13
1.1.3 Zánik pracovního poměru.....	14
1.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	14
1.3 Dohoda o dočasném přidělení .....	15
1.4 Pokyn k přidělení.....	16
2. Agenturní zaměstnávání .....	17
2.1 Subjekty agenturního zaměstnávání .....	17
2.1.1 Agentura práce.....	18
2.1.2 Uživatel.....	19
2.1.3 Zaměstnanec .....	20
2.2 Zprostředkování zaměstnání.....	21
2.3 Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	23
2.3.1 Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	23
2.3.2 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	24
2.4 Kontrola agenturního zaměstnávání .....	25
3. Mezinárodní a evropská legislativní úprava agenturního zaměstnávání .....	27
3.1 Mezinárodní legislativní úprava – Mezinárodní organizace práce.....	27
3.1.1 Úmluva MOP č. 181 .....	27
3.1.2 Doporučení MOP č. 188.....	29
3.2 Evropská legislativní úprava .....	30
3.2.1 Směrnice Rady 91/383/EHS.....	32

3.2.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC .....	33
3.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES .....	34
3.3 Etické směrnice pro práci agentur práce.....	36
4. Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR.....	37
4.1 Agenturní zaměstnávání před rokem 2004.....	37
5. Kontrola agenturního zaměstnávání v praxi.....	39
6. Dotazníkové šetření .....	47
6.1 Obecné informace o dotazníku .....	47
6.2 Interpretace výsledků výzkumu.....	48
Závěr.....	56
Použitá literatura.....	57
Přílohy	
Seznam obrázků	
Seznam tabulek	
Seznam grafů	
Seznam použitých zkratk	



# Úvod

Ačkoliv jsou v současné české právní úpravě upřednostňovány pracovněprávní vztahy uzavřené přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, agenturní zaměstnávání stále nabývá na významu. Agentury práce mají významné postavení v oblasti zprostředkování zaměstnání, dočasného zaměstnávání, zapůjčování zaměstnanců, ale i poradenství. Rozmach této formy zaměstnávání je také jedním z důvodů, proč jsem si problematiku agenturního zaměstnávání zvolila jako téma své bakalářské práce. Dalším důvodem je, že dle mého názoru není agenturnímu zaměstnávání v odborné literatuře věnována náležitá pozornost. Při zpracovávání své práce budu čerpat především z časopiseckých periodik, neboť zatím existuje pouze jedna publikace zabývající se detailněji tímto tématem.

Pojem agenturní zaměstnávání není v českém prostředí pojmem neznámým. Do českého právního řádu byl zaveden zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů dne 1. října 2004. Hlavním účelem tohoto institutu je využití volné pracovní síly, a to především pro krátkodobou potřebu.

V první kapitole mé práce, která nese název Pracovněprávní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání, se budu věnovat dokumentům, které mohou v rámci těchto vztahů vznikat. Mým cílem bude definovat dokumenty, dále pak uvést jejich formu a náležitosti.

Následně se budu věnovat samotnému agenturnímu zaměstnávání a jeho specifikům. Mnoha autory je tento druh zaměstnávání označován jako trojstranný vztah, a to kvůli tomu, že zde vystupují hned tři subjekty – agentura práce jako zaměstnavatel, uživatel (fyzická nebo právnická osoba, pro kterou je práce vykonávána) a zaměstnanec, který bude přidělenou práci vykonávat. Další, dle mého názoru důležitá součást této oblasti je kontrola agenturního zaměstnávání, která bude v této kapitole rozpracována teoreticky. V páté kapitole bude této problematice věnována pozornost z hlediska praktického a budou zde blíže rozpracovány výsledky kontrol provedených v roce 2010.

Ve čtvrté kapitole bude na institut agenturního zaměstnávání nahlíženo z hlediska mezinárodního a evropského práva. Co se týče mezinárodní legislativní úpravy, zde se budu zabývat vybranými akty, jako jsou Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a doprovodné Doporučení MOP č. 188 o soukromých agenturách práce. Následující

podkapitola se bude věnovat právní úpravě agenturního zaměstnávání v rámci Evropské unie, především směrnicím vydávaným Evropským parlamentem a Radou EU.

Jak již bylo zmíněno, agenturní zaměstnávání v české legislativní úpravě oficiálně existuje od roku 2004. Poslední teoretická kapitola se tedy bude věnovat vzniku a vývoji personálních agentur v České republice.

Praktická část mé bakalářské práce bude tvořena průzkumem formou dotazníkového šetření. Zde bude mým cílem zjistit, jaký mají lidé názor na agenturní zaměstnávání a jaké jsou jejich zkušenosti s touto formou zaměstnávání. Respondenti budou vybíráni z řad studentů a pracujících a to se záměrem porovnat využívání agentury práce studenty vysoké školy a pracujícími.

# 1. Pracovněprávní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání

Pracovněprávní vztah je takový právní vztah, který je založen normami pracovního práva. Tyto vztahy vznikají především mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při realizaci pracovního procesu. Jsou konkrétní, vznikají vždy mezi konkrétním jednotlivým zaměstnavatelem a konkrétním jednotlivým zaměstnancem. Stát tedy vytváří pro pracovněprávní vztahy právní prostředí, v jehož rámci následně vznikají konkrétní vztahy zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Definice by mohla znít, že pracovněprávní vztahy jsou právem upravené vztahy, které vznikají v souvislosti s účastí subjektů (fyzických i právnických osob) v pracovním procesu. Tyto subjekty mají v rámci vztahu vzájemná práva a povinnosti.<sup>1</sup>

Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na individuální pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy kolektivní.<sup>2</sup> Bližší rozpracování není cílem mé práce.

Právní vztahy vznikající při výkonu práce v rámci agenturního zaměstnávání jsou poněkud netypické, neboť oproti jiným pracovněprávním vztahům, jež se realizují pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zde vystupují subjekty tři: zaměstnavatel (agentura práce) zprostředkovávající výkon práce u jiného subjektu, zaměstnanec (fyzická osoba) vykonávající závislou práci a uživatel (fyzická nebo právnická osoba), pro kterého je práce vykonávána.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo: pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. s 43.

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 70.

<sup>3</sup> KOMENDOVIČ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. II.

**Obrázek 1: Trojstranný vztah**



Zdroj: ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda.* 2008, 6, s. 11.

Zde je vhodné upozornit, že výše uvedený komplex smluvních vztahů potřebných k realizaci agenturního zaměstnávání v sobě obsahuje též určité prvky obchodněprávní. Vztah mezi dvěma podnikateli (agenturou práce a uživatelem) při jejich podnikatelské činnosti rozhodně není vztahem pracovněprávním. Agenturní zaměstnávání se v mnohém vymyká „klasickému“ pojetí pracovního poměru, resp. základního pracovněprávního vztahu, proto je v zákoníku práce vymezeno, že agenturní zaměstnávání je prací závislou – cituji §2 odst. 5: „Za závislou práci se podle odstavce 4 považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení dle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“<sup>4</sup>

Agentury práce, případně zaměstnavatelé zprostředkovávající zaměstnání, nemohou se zaměstnancem, který by měl být pronajat jinému zaměstnavateli, uzavírat dohodu o provedení práce, ale jen pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (jinak by se

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 511.

nejednalo o pronájem zaměstnance). V dohodě o provedení práce by totiž zaměstnavatel nebo agentura nemohli zaměstnanci zajistit stejné pracovní a mzdové podmínky.<sup>5</sup>

## **1.1 Pracovní poměr**

Nejvýznamnějším pracovněprávním vztahem je pracovní poměr.<sup>6</sup> Spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří k základním pracovněprávním vztahům.<sup>7</sup>

### **1.1.1 Vznik pracovního poměru**

Pracovní smlouva zakládající pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem musí vedle nezbytných obsahových náležitostí každé pracovní smlouvy, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, obsahovat rovněž ujednání, jímž se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele (uživatele) a zaměstnanec se zaváže tuto práci vykonávat. Dále může pracovní smlouva obsahovat jakékoliv další ujednání, na němž se strany dohodnou. Například zkušební dobu, výši mzdy a způsob její výplaty, či dobu trvání pracovního poměru, což je při tomto způsobu výkonu práce obvyklé.<sup>8</sup>

### **1.1.2 Změna pracovního poměru**

Pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele závazné po celou dobu trvání pracovního poměru. Někdy to však nebude dost dobře možné, když se vyskytnou různé okolnosti (např. zdravotní důvody, nedostatek pracovních příležitostí apod.) na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Potom může zaměstnavatel změnit pracovní smlouvu v druhu práce. Toto zákonné pravidlo, které platí obecně, se musí aplikovat i v agenturním zaměstnávání s přihlédnutím k několika odlišnostem. I při dočasném přidělení zaměstnance k uživateli zůstává zaměstnavatelem agentura práce, která musí respektovat příslušná ustanovení ZP.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> JOUZA, Ladislav. Změny v zákoně o zaměstnanosti (II. část). *Právní rádce*. 2009, 2, s. XI

<sup>6</sup> ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo: pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. s. 50.

<sup>7</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994. s. 31

<sup>8</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.

<sup>9</sup> JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. s. 96.

Zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou práci v případech, uvedených v §37 odst. 1 ZP. Zaměstnanec musí být převeden na jinou práci – a to, i kdyby s tím nesouhlasil – např.: Pozbyl-li vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci (vyžaduje se lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení), nesmí konat práci pro onemocnění nemocí z povolání, koná-li těhotná žena nebo žena kojící či matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmí být tyto ženy zaměstnány, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání.<sup>10</sup>

Dále musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, jedná-li se o situace, kdy o převedení rozhodl soud (např. trest zákazu činnosti) nebo kdy zaměstnanec pracující v noci byl na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci.<sup>11</sup>

### **1.1.3 Zánik pracovního poměru**

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci uzavírají agentury práce na dobu určitou.<sup>12</sup> Doba trvání takového pracovního poměru může být vymezena nejen konkrétním časovým údajem, ale může být sjednána též na dobu dočasného přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aniž by tato doba byla přesně časově vymezena. Pracovní poměr tak bude končit právní skutečností, která v budoucnu nastane, ačkoli účastníci pracovního poměru nemají předem jistotu, kdy se tak stane.<sup>13</sup>

## **1.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Stejně jako pracovní smlouva, tak i dohoda o pracovní činnosti zakládající pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, musí kromě obsahových náležitostí nezbytných u každé dohody o pracovní činnosti, jimiž jsou sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, obsahovat závazek agentury práce zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a závazek zaměstnance tuto práci vykonávat.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. 96-97 s

<sup>11</sup> JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. s. 97.

<sup>12</sup> JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. s. 94.

<sup>13</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, 6, s. 12.

<sup>14</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.

### 1.3 Dohoda o dočasném přidělení

Agentura práce a uživatel mezi sebou uzavírají dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, jejíž náležitosti stanoví § 308 zákoníku práce.<sup>15</sup>

Jedná se o:

- jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce uživatele,
- informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno (sjednání podmínek pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno pouze ve prospěch uživatele, je neplatné),
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>16</sup>

Zákoník práce vyžaduje, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce mezi agenturou práce a uživatelem byla uzavřena písemně. Nedodržení této formy právního úkonu má za následek neplatnost.<sup>17</sup>

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem,

---

<sup>15</sup> KOMENDOVI, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.

<sup>16</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2011*. Praha: GRADA, 2011. s 74.

<sup>17</sup> KOMENDOVI, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.

popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.<sup>18</sup>

## 1.4 Pokyn k přidělení

K samotnému přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele dochází na základě písemného pokynu, který podle § 309 zákoníku práce obsahuje zejména:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasného přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení,
- informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.<sup>19</sup>

Na rozdíl od dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nestanoví zákoník práce sankci neplatnosti v případě nedodržení písemné formy tohoto pokynu.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU, zákony s komentářem*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005. s. 124.

<sup>19</sup> KOMENDOVI, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.

<sup>20</sup> KOMENDOVI, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.



## 2. Agenturní zaměstnávání

Pro lepší pochopení problematiky agenturního zaměstnávání je důležité vymezit si jeho podstatu. Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel – agentura práce – přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli – uživateli – na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.<sup>21</sup>

Jde o souhrnné označení oboru, který zahrnuje agentury (firmy) působící v oblasti poradenské, informační, přímého zprostředkování zaměstnání zájemcům o práci, dále dočasného přidělování zaměstnanců (pronajímání pracovní síly), nábory pracovníků a zajišťování úkonů s tím spojených.<sup>22</sup>

Jak bylo naznačeno v kapitole 1, agenturní zaměstnávání je součástí pracovněprávních vztahů, jako forma závislé práce, přičemž má povahu tzv. prekérního zaměstnání. Prekérnost spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, neboť míra právních jistot zaměstnance, pokud jde o trvání zaměstnání, je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru. To se týká možnosti rychlého ukončení takového zaměstnání. Ovšem této povahy zaměstnání si jsou všechny tři jeho strany vědomy, a to i sám zaměstnanec. Nelze ji proto označit za závadnou – jde jen o to, aby míra nejistoty zaměstnance byla přiměřená a přijatelná jak pro něho tak i obecně.<sup>23</sup>

### 2.1 Subjekty agenturního zaměstnávání

V rámci agenturního zaměstnávání vystupují tři subjekty - agentura práce zprostředkovávající výkon práce u jiného subjektu, zaměstnanec vykonávající závislou práci a uživatel, pro kterého je práce vykonávána.

---

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 512.

<sup>22</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 13.

<sup>23</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, 4, s. 46.

### 2.1.1 Agentura práce

Agentura práce zprostředkovává zaměstnání a dočasně přiděluje své zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Svou činnost mohou provádět bezplatně, nebo za úhradu včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Zákon o zaměstnanosti v § 58 výslovně zakazuje, aby při zprostředkování zaměstnání za úhradu byla tato úhrada požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno. Rovněž je zakázáno provádět jakékoli srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele.<sup>24</sup>

Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla udělena zelená karta. Jde o cizince, občany mimo státy Evropské unie, kterým byl zelenou kartou povolen pobyt a zaměstnání u firmy v České republice.<sup>25</sup>

Dále činí agentura práce pracovní právní úkony vůči agenturnímu zaměstnanci, rozvrhuje pracovní dobu, určuje dovolenou, řeší překážky v práci, vyplácí mzdu a odpovídá v odpovědnostním vztahu vůči zaměstnanci.<sup>26</sup> Jednou z dalších povinností, kterou agentuře ukládají předpisy, je sdělovací povinnost. Do 31. ledna běžného roku sděluje ministerstvu práce a sociálních věcí počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počet jimi umístěných fyzických osob a počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele<sup>27</sup>, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.<sup>28</sup>

Podle novely zákona o zaměstnanosti účinné od ledna 2011 má agentura práce, která vykonává tzv. agenturní zaměstnávání, povinnost mít do 31. 3. 2011 sjednané pojištění proti úpadku, a to ve výši trojnásobku průměrného měsíčního (hrubého) výdělku všech svých dočasně přidělených zaměstnanců. Agentury, které obdržely povolení po 1. 1. 2011,

---

<sup>24</sup> KOMENDOVI, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. II.

<sup>25</sup> JOUZA, Ladislav. Změny v zákoně o zaměstnanosti (II. část). *Právní rádce*. 2009, 2, s. X.

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 222.

<sup>27</sup> JOUZA, Ladislav. Dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2004, 11, s. II.

<sup>28</sup> *Business.center.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-05-01]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>.

musí tuto povinnost splnit do 2 měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí. Opatření má přispět k omezení činnosti agentur, které nedodržují předpisy a zneužívají tak své klienty. Podle náměstka pro politiku zaměstnanosti a trh práce, pana Karla Machotky, zpřísnění právní úpravy umožní účinně regulovat činnost agentur práce a omezí činnost těch agentur, které poskytují nekvalitní služby nebo nedodržují povinnosti stanovené legislativou. Povinné pojištění také posílí právní jistotu pracovníků nastupujících do zaměstnání k agentuře práce. Agentura práce má rovněž povinnost doložit uzavření uvedeného pojištění ministerstvu práce a sociálních věcí do 31. 3. 2011.<sup>29</sup>

### 2.1.2 Uživatel

Uživatelem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, pro kterou je práce vykonávána. Vytváří příznivé pracovní podmínky, ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Kromě toho je povinen zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou (nebo by byly) podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele (jde o společnou povinnost s agenturou práce).<sup>30</sup> Tímto ustanovením mají být chráněna práva nejen dočasně přidělených zaměstnanců, ale i stálých zaměstnanců uživatele, aby nedocházelo k jejich nahrazování hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami.<sup>31</sup>

Jestliže by u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec neexistoval, je nutno vyjít z kolektivní smlouvy, která je u uživatele platná. Pokud kolektivní smlouva neexistuje, určí se srovnatelné mzdové podmínky podle toho, jakou odměnu by měl zaměstnanec u uživatele, kdyby práci, kterou vykonává dočasně přidělený zaměstnanec, vykonával zaměstnanec uživatele.<sup>32</sup>

Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti zajistit rovné

---

<sup>29</sup> *Asociace pracovních agentur* [online]. 23.3.2011 [cit. 2011-03-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.apa.cz/download/Media/TZMPSV20110323.pdf>>.

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 222.

<sup>31</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. III.

<sup>32</sup> JOUZA, Ladislav. Pronajímání pracovních sil v praxi. *Práce a mzda*. 2005, 2, s. 2.

zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo domáhat se u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.<sup>33</sup>

### **2.1.3 Zaměstnanec**

Posledním subjektem agenturního zaměstnávání je samotný zaměstnanec vykonávající závislou práci.

Zaměstnanec je zejména povinen:

- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jejich znalostí;
- podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy;
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele;
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, OOPP a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu;
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci (zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance v horkých provozech, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů, nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno);
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování; bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při vyšetřování příčin;

---

<sup>33</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. IV.

- podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Tyto povinnosti se vztahují přiměřeně na osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích.<sup>34</sup>

## 2.2 Zprostředkování zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti vymezuje zprostředkování zaměstnání jako činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská. Agentura může tedy „najít“ zaměstnání nejen občanovi – uchazeči o práci, ale i zaměstnavateli, který potřebuje doplnit pracovní síly. Tuto činnost může provádět za účelem získání zisku. Přitom povolené zprostředkování zaměstnání se nepovažuje za živnost, neboť živnostenský zákon tuto činnost za živnost nepovažuje. Není k ní tedy třeba povolení živnostenského úřadu.<sup>35</sup>

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání buď na území ČR, z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR (§58 odst. 1 ZZ).<sup>36</sup>

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích nebo prostřednictvím elektronických médií, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a občany. Rovněž se za něj nepovažuje zveřejnění inzerce o volných pracovních místech v časopisech a jiných tiskovinách a též v rozhlase, televizi a kinech.<sup>37</sup>

Zprostředkování zaměstnání agenturou práce je obvyklé především v průmyslově vyspělých zemích, včetně států EU, v souvislosti s novými formami smluvních vztahů a požadavky zaměstnavatelů na větší flexibilitu pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je rovněž poradenská a informační činnost, jak o pracovních příležitostech, tak o možnostech rekvalifikace, popřípadě informace o zaměstnání v zahraničí. Provádění

---

<sup>34</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 158.

<sup>35</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>36</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, 6, s. 7.

<sup>37</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zprostředkovatelské, poradenské a informační činnosti vyžaduje, aby tyto subjekty měly aktuální a spolehlivý přehled o všech pracovních příležitostech.<sup>38</sup>

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.<sup>39</sup> Ekonomická krize zasáhla i do oblasti agenturního zaměstnávání. Agentury práce mnohdy neodůvodněně zapůjčovaly uživateli zaměstnance ze zahraničí a sjednávaly s nimi druh práce bez ohledu na situaci na trhu práce. Krize se dotýká zejména agenturních zaměstnanců, kteří jsou ve velké většině firm ze zahraničí. Dostávají se do sociální nejistoty v důsledku kratší pracovní doby, vyplácení náhrad mezd z důvodu nepřidělování práce a v neposlední řadě dochází i k jejich uvolňování a ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatelé je často uvolňují jako první.<sup>40</sup> K řešení této situace přijala vláda dne 5. března 2009 nařízení, kterým stanoví okruh prací, které může agentura práce zprostředkovávat. Vztahuje se na cizince, tedy na občany mimo státy Evropské unie. Nařízení vlády vychází ze současné situace, kdy je na trhu práce poměrně rozsáhlá nabídka volných pracovních sil, které lze k zaměstnavatelům umístit prostřednictvím úřadů práce. Tím se může uchazečům zajistit třeba i krátkodobé zaměstnání, a mohou se tak zmírnit dopady krize a snižovat nezaměstnanost. Nařízení vlády rovněž zohledňuje situaci, že i přes současnou míru nezaměstnanosti a nabídku pracovních sil jsou některé pracovní pozice stále obtížně obsaditelné a není důvod dočasněmu přidělení bránit.<sup>41</sup>

Z nařízení vlády vyplývá, že agentury práce nesmí zprostředkovávat pro cizince zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou a které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení vlády<sup>42</sup> (jde například o zedníky, kameníky, omítkáře, tesaře, truhláře, instalatéry, stavební zámečníky, klempíře, mechaniky

---

<sup>38</sup> JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání: Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2004, 10/11, s. 59.

<sup>39</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>40</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>41</sup> Zákon o zaměstnanosti s komentářem. *Poradce*. 2011, 2, s. 70

<sup>42</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

a opraváře motorových vozidel, švadleny, vyšivače, řidiče nákladních automobilů a tahačů, zpracovatelé masa, ryb včetně uzenářů, umělecké řezbáře a další).<sup>43</sup>

## **2.3 Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra, o které jej žádá Ministerstvo práce a sociálních věcí. V žádosti MPSV uvede identifikační údaje právnické osoby a jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, nebo fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ministerstvo vnitra při zpracovávání svého závazného stanoviska posoudí udělení povolení z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.<sup>44</sup>

### **2.3.1 Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Povolení se vydává maximálně na dobu 3 let a lze jej vydat opakovaně.<sup>45</sup> Za vydání povolení se platí správní poplatky, a to bez ohledu na to, zda bude žádost kladně vyřízena.<sup>46</sup> Za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům v České republice anebo ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí je to částka 10 000 Kč a k vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání v České republice 1 000 Kč.<sup>47</sup>

Vykonávání této činnosti bez povolení je porušení pracovněprávních předpisů a úřad práce může uložit pokutu až do částky dvou milionů korun.<sup>48</sup>

Žádost právnické osoby o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí obsahovat identifikační údaje právnické osoby, předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno a identifikační údaje odpovědného zástupce. K žádosti právnické osoby o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí být doloženo potvrzení o bezúhonnosti odpovědného

---

<sup>43</sup>DANDOVÁ, Eva. Agenturní zaměstnávání. *Poradce Veřejné Správy*. 2009, 7-8, s. 72.

<sup>44</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>45</sup> KOMENDOVI, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. II.

<sup>46</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, 6, s. 9.

<sup>47</sup> JOUZA, Ladislav. Pronajímání pracovních sil v praxi. *Práce a mzda*. 2005, 2, s. 1.

<sup>48</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zástupce má-li jim být zahraniční fyzická osoba a doklad odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce, a adresa pracovišť, kde bude zprostředkování prováděno.<sup>49</sup>

Žádost fyzické osoby o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí obsahovat identifikační údaje fyzické osoby, místo a předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno a druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.<sup>50</sup> Fyzická osoba, která o povolení žádá, musí být bezúhonná, mít způsobilost k právním úkonům a musí prokázat odbornou způsobilost a bydliště (dříve trvalý pobyt) na území České republiky. Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin majetkové povahy. Bezúhonnost dokládá výpisem z rejstříku trestů, který není starší tří měsíců. Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oboru zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Odborně způsobilá je i osoba, která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání na konzervatoři (před 1. lednem 2009 stačilo „ukončené středoškolské vzdělání“) a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno.<sup>51</sup>

### **2.3.2 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká jednak smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby (agentury), výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku, uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, tak i rozhodnutím MPSV o odejmutí povolení.<sup>52</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR může povolení ke zprostředkování zaměstnání svým rozhodnutím odejmout, jestli-že fyzická nebo právnická osoba přestane splňovat podmínky pro jeho vydání, zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy (v takovém případě může fyzická

---

<sup>49</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. II.

<sup>50</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. II.

<sup>51</sup> JOUZA, Ladislav. Změny v zákoně o zaměstnanosti (II. část). *Právní rádce*. 2009, 2, s. IX.

<sup>52</sup> BIČÁKOVÁ, Olga. Nová právní úprava zprostředkování zaměstnání. *Právo a zaměstnání*. 2004, 5, s. 14.



nebo právnická osoba požádat nové o povolení nejdříve po uplynutí tří let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání)<sup>53</sup>, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona, když zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění nebo nedoloží do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění a rovněž tehdy, jestliže zprostředkovatel (agentura) poruší povinnost, kterou mu ukládá zákoník práce v §308 nebo §309 (např. nezajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek pro dočasně přiděleného zaměstnance) anebo opakovaně nesplní oznamovací povinnosti podle §59 zákona o zaměstnanosti vůči Ministerstvu práce a sociálních věcí (např. počet umisťovaných osob při zprostředkování) nebo když o to agentura práce požádá.<sup>54</sup>

## 2.4 Kontrola agenturního zaměstnávání

Kontrolu agenturního zaměstnávání provádějí dva kontrolní orgány, a to úřady práce a inspektoráty práce.<sup>55</sup>

Úřady práce mají v kontrolní působnosti od 1. července 2005, kdy nastala účinnost zákona o inspekcii práce, oprávnění kontrolovat dodržování předpisů o zaměstnanosti a zákona na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Znamená to, že mohou kontrolovat zejména zda, agentury práce nebo zaměstnavatelé zprostředkovávají zaměstnání na základě povolení vydaného MPSV nebo zda jiným způsobem neporušují při zprostředkování zákon o zaměstnanosti.<sup>56</sup> Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí správního deliktu tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti nebo dobré mravy – za takový správní delikt může být uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč.<sup>57</sup>

Inspektoráty práce mohou od 1. července 2005 kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, mezi nimiž jsou i ustanovení ZP k agenturnímu zaměstnávání. Jde zejména o dodržování ustanovení § 38a a 38b ZP, která upravují agenturní zaměstnávání, a to zda právnické osoby, zejména zaměstnavatelé, nezneužívají institutu dočasného přidělování

---

<sup>53</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. II.

<sup>54</sup> JOUZA, Ladislav. Změny v zákoně o zaměstnanosti (II. část). *Právní rádce*. 2009, 2, s. IX.

<sup>55</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 171.

<sup>56</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 171.

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 514.

zaměstnanců k zakrývání faktického zprostředkování zaměstnání. Účelem tohoto ustanovení je, aby se zabránilo jednání zaměstnavatelů, kteří bez povolení ke zprostředkovatelské činnosti dočasně přidělují zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Tím se zbavují povinnosti zajistit těmto zaměstnancům rovnocenné pracovní a mzdové podmínky, jako mají zaměstnanci zaměstnavatele, k němuž zaměstnance přidělují. Sankce jsou obdobné, jako mohou ukládat úřady práce podle zákona o zaměstnanosti. Inspektoráty práce mohou ovšem vedle pracovněprávních předpisů kontrolovat i dodržování předpisů k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 171.

## **3. Mezinárodní a evropská legislativní úprava agenturního zaměstnávání**

### **3.1 Mezinárodní legislativní úprava – Mezinárodní organizace práce**

Základní činností Mezinárodní organizace práce je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány ve formě úmluv a doporučení. Úmluvy MOP jsou v podstatě mezinárodními smlouvami, které jsou po schválení konferencí otevřené členským zemím k ratifikaci. Ratifikací pak vzniká členské zemi povinnost plnit ustanovení příslušné úmluvy a pravidelně informovat o stavu jejího naplňování. Doporučení zpravidla doplňují příslušnou úmluvu, nepodléhají ratifikaci a nejsou tudíž právně závazná.<sup>59</sup>

Hlavní orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní konfederace práce, jejíž zasedání se každoročně koná v Ženevě.<sup>60</sup>

Všechny orgány MOP pracují na principu tripartity – jsou složeny ze tří složek, tj. z představitelů vlád, představitelů zaměstnanců a představitelů zaměstnavatelů každého členského státu.<sup>61</sup>

#### **3.1.1 Úmluva MOP č. 181**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 (dále jen „Úmluva“), která byla přijata dne 19. června 1997 v Ženevě na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce, vstoupila v České republice v planost 9. října 2001.<sup>62</sup> Největší důraz klade na úseku dočasného zaměstnávání na soukromé agentury práce a stanoví státům, které k Úmluvě přistoupily, celou řadu povinností. Podle této Úmluvy se „soukromou agenturou práce“

---

<sup>59</sup> *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. 30.10.2007 [cit. 2011-03-20]. Působení Mezinárodní organizace práce. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/259-3>>.

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 221.

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 221

<sup>62</sup> *Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 2003 [cit. 2011-03-25]. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/sdeleni-ministerstva-zahranicnich-veci-4301.html?mail>>.

rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více ze služeb trhu práce:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala účastníkem pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být právnická nebo fyzická osoba (uživatel), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání, jako např. poskytování informací o zaměstnání, poradenská činnost apod.<sup>63</sup>

Na přípravě Úmluvy se velkou měrou podílela i Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (dále jen „Konfederace“). Tato Konfederace Úmluvu uvítala jako nástroj minimálního mezinárodního standardu pro činnost agentur práce. Ve spolupráci s UNI Global Union<sup>64</sup> vzniklo několik akcí ke zvýšení povědomí o Úmluvě a také k podpoře ratifikace této Úmluvy. V roce 2007 se do této činnosti zapojil Mezinárodní úřad práce, který připravil průvodce soukromých agentur práce s cílem poskytnout tak pomoc zákonodárcům jednotlivých států při přípravě právního rámce v souladu s Úmluvou.<sup>65</sup>

Cílem Úmluvy je nejen umožnit fungování soukromých agentur práce, ale i ochrana pracovníků využívajících jejich služeb.<sup>66</sup> Například článek 7, odstavec 2 zajišťuje, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> *Poradce s.r.o.* [online]. 2011 [cit. 2011-03-25]. Agenturní zaměstnávání - právní úprava. Dostupné z WWW: <<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=72026>>.

<sup>64</sup> Globální odborová organizace, sdružující vnitrostátní a regionální odbory

<sup>65</sup> *Ciett International Confederation of Private Employment Agencies* [online]. 1997 [cit. 2011-03-19]. International Labour Organisation. Dostupné z WWW: <<http://www.ciett.org/index.php?id=47>>.

<sup>66</sup> *Ciett International Confederation of Private Employment Agencies* [online]. 1997 [cit. 2011-03-19]. International Labour Organisation. Dostupné z WWW: <<http://www.ciett.org/index.php?id=47>>.

<sup>67</sup> *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1997 [cit. 2011-03-25]. ÚMLUVA č.181 o soukromých agenturách práce. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>>.

Úmluvu č. 181 ratifikovalo celkem 22 zemí.<sup>68</sup> O jeho doprovodném Doporučení MOP č. 188 bude pojednávat následující podkapitola.

### 3.1.2 Doporučení MOP č. 188<sup>69</sup>

Doporučení MOP č. 188 bylo přijato stejně jako Úmluva č. 181 dne 19. června 1997 v Ženevě. Obsahuje tři hlavní kapitoly, a to Obecná ustanovení, Ochrana pracovníků a Vztah mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce.

V první kapitole je uvedeno, že ustanovení tohoto doporučení pouze doplňují Úmluvu č. 181 a měla by být použita ve spojení s nimi. Jsou zde zařazena doporučení:

- tam, kde je to vhodné, vnitrostátní právní předpisy vztahující se na soukromé agentury práce by měly být doplněny o technické normy, pokyny, etické kodexy, samoregulační mechanismy nebo o jiné prostředky v souladu s národní praxí
- členské státy by si měly vyměňovat informace a zkušenosti o přispívání soukromých agentur práce k fungování trhu práce.

Druhá kapitola Ochrana pracovníků obsahuje například tato doporučení:

- členové by měli přijmout veškerá nezbytná a vhodná opatření, která by zabránila nebo eliminovala neetické praktiky soukromých agentur práce, tyto opatření mohou zahrnovat právní předpisy, které stanoví sankce včetně zákazu činnosti,
- stávkující zaměstnanci uživatele by neměli být nahrazováni dočasně přidělovanými zaměstnanci,
- soukromým agenturám práce by mělo být zakázáno (nebo jinými prostředky znemožněno) zveřejňování nabídek volných míst způsoby, které by mohly přímo nebo nepřímo vést k diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, národnosti, pohlaví, věku, náboženství, politického smýšlení, sociálního původu, zdravotního postižení, rodinného stavu nebo sexuální orientaci,
- soukromým agenturám práce by mělo být zakázáno evidovat údaje zaměstnanců, které nejsou potřebné k přidělení pracovníka,

---

<sup>68</sup> *Ciett International Confederation of Private Employment Agencies* [online]. 1997 [cit. 2011-03-19]. International Labour Organisation. Dostupné z WWW: <<http://www.ciett.org/index.php?id=47>>.

<sup>69</sup> Blíže viz Úmluva Mezinárodní organizace práce o soukromých agenturách práce č. 181 ze dne 19. června 1997, v ČR vyhlášena pod č. 38/2003 Sb.m.s.

- nesouvisí-li to přímo s požadavky na určité povolání, soukromé agentury práce by neměly vyžadovat informace o zdravotním stavu zaměstnance,
- soukromé agentury práce by měly mít řádně kvalifikovaný a vyškolený personál.

Poslední kapitola obsahuje především doporučení týkající se podpory spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce (např. sdílení informací, oznamování volných pracovních pozic, společné projekty v oblasti vzdělávání, či školení zaměstnanců a další).

## 3.2 Evropská legislativní úprava

Ekonomická situace, výrobní potřeby podnikatelů i stav na trhu práce vyžadují větší flexibilitu i pružnost pracovních sil. Jednou z možností, která může vytvořit podmínky pro realizaci těchto trendů v České republice, je využití pracovněprávní legislativy a její přizpůsobení právu EU.<sup>70</sup>

Účelem dočasného zaměstnávání je zajistit flexibilitu pracovní síly a zajištění pracovních potřeb na dobu určitou. Tento systém dočasného přidělení se v EU prudce rozvíjí.

Komise EU za hlavní důvody rozvoje pronajímání pracovní síly považuje tyto aspekty:

- firmy (uživatelé) si uvědomily zvýšenou potřebu pružnosti v řízení své pracovní síly, především kvůli rychlejším a větším výkyvům ve svých zakázkách. Dočasná práce může v takové situaci pomoci vyrovnat se s pokračujícím nedostatkem personálu nebo s dočasným zvýšením pracovní zátěže;
- v poslední době se projevoval vážný nedostatek pracovníků v určitých oborech, zejména v povoláních spojených s využíváním informační technologie;
- legislativní rámec se v členských státech stal daleko pružnější.<sup>71</sup>

Legislativa EU týkající se podniků (agentur) působících v oboru dočasného zaměstnání má společnou charakteristiku: pronajímání pracovní síly v EU je trojstranný vztah mezi společností klienta (uživatel), zaměstnancem a agenturou práce. Mimo tento základní model se ovšem legislativní situace v jednotlivých členských státech značně liší.

---

<sup>70</sup> JOUZA, Ladislav. Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce: Právo EU a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2003, 12, s. 36.

<sup>71</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 13.

V některých případech jsou podmínky platné pro pronajímání pracovní síly a činnost vykonávanou agenturou práce přísně regulovány. V jiných zemích, např. ve Velké Británii nebo Irsku, je příslušný legislativní rámec velmi pružný.<sup>72</sup>

Legislativní úpravu v jednotlivých státech EU můžeme rozdělit do těchto skupin:

- státy, které neuplatňují žádnou definici pronajímání pracovní síly, nebo které mají jen velmi omezené specifické předpisy. Například Dánsko, Finsko, Irsko, Velká Británie,
- státy, které mají specifickou definici a předpisy pro pronajímání pracovní síly, které se zaměřují především na vztah mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem: Lucembursko, Nizozemí, Španělsko, Německo a Rakousko,
- státy se specifickou definicí a předpisy pro pronajímání pracovní síly, které na jedné straně postihují vztah mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem a na druhé straně právní postavení pronajímaných osob. Například Belgie, Francie, Itálie a Portugalsko.<sup>73</sup>

I když nacházíme velké rozdíly v předpisech jednotlivých států, i přesto existují společné legislativní znaky:

- agentura práce je zpravidla považována za zaměstnavatele pronajatých pracovníků (s výjimkou Velké Británie a Irska),
- jako zaměstnavatel je agentura práce vázána veškerými povinnostmi, které to přináší. Odpovědnost se v případě určitých povinností dělí mezi agenturu práce a uživatele,
- personál agentury práce je zaměstnán na dobu určitou,
- pronajatí pracovníci pobírají minimálně stejnou mzdu jako stálí zaměstnanci uživatele, kteří vykonávají stejnou nebo podobou práci,
- stávkující pracovníci nesmí být nahrazováni pronajímanou pracovní silou,
- pronajatí pracovníci mají přístup k sociálním službám společnosti uživatele.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 31-32.

<sup>73</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 32.

<sup>74</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1.vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 32

Obecně lze říci, že většina s námi srovnatelných zemí zná ve svém právním systému termín „agenturní zaměstnávání“, vyžaduje k dané činnosti vyřízení licence (povolení) a klade všem zúčastněným různé podmínky a výhody.<sup>75</sup>

### **3.2.1 Směrnice Rady 91/383/EHS<sup>76</sup>**

Tato směrnice, která se vztahuje i na zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání, byla schválena dne 25. června 1991. Skládá se ze čtyř oddílů a 11 článků.

Prvním oddílem je Působnost a účel směrnice. Podle článku jedna bude vymezena oblast působnosti:

- tato směrnice se vztahuje na pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou uzavřenou přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde je skončení smlouvy určeno objektivními podmínkami, jako je dosažení určitého dne, dokončení určeného úkolu nebo vznik určité události;
- dočasné pracovní poměry uzavřené mezi personální agenturou, která je zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb agenturního zaměstnávání.

Účelem, který je stanovený v článku 2 směrnice, je zajištění, aby zaměstnanci v pracovním poměru podle článku 1 požívali stejnou úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo závodu využívajících služeb agenturního zaměstnávání. Existence pracovního poměru podle článku 1 nesmí být důvodem různého zacházení, pokud jde o pracovní podmínky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zejména pokud jde o přístup k osobním ochranným prostředkům.

Jak vyplývá z výše citovaného, směrnice je zaměřena především na úpravu problematiky rovného zacházení s dočasně přidělenými a stálými zaměstnanci podniku.

Oddíl druhý s názvem Obecná ustanovení obsahuje články vztahující se k informování zaměstnanců, využívání služeb zaměstnanců a lékařský dohled, služby pro ochranu a prevenci. Základní povinností uživatele je, před zahájením jakékoliv činnosti se zaměstnancem podle článku 1, informovat ho o rizicích, kterým je vystaven. Tyto

---

<sup>75</sup> JOUZA, Ladislav, et al. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2005. s. 33

<sup>76</sup> Blíže viz Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991



informace se týkají zejména požadavku zvláštní odborné způsobilosti nebo schopnosti nebo zvláštního lékařského dohledu, stanoveného vnitrostátními právními předpisy a případného zvýšeného rizika souvisejícího s obsazovaným pracovním místem. Podnik je dále povinen zajistit zaměstnanci dostatečné školení o povaze pracovního místa a zajistit opatření na ochranu a prevenci zdraví.

Třetí oddíl směrnice, Zvláštní ustanovení, rozšiřuje článek 3 ohledně informování zaměstnanců. Uživatel musí agentuře práce upřesnit zejména požadovanou odbornou způsobilost a povahu pracovního místa, a to ještě před dočasným přidělením zaměstnance na danou pozici. Agentura práce pak musí seznámit dotyčného zaměstnance s veškerými těmito údaji. Je na úvaze členských států, aby rozhodly, zda tyto informace budou povinnou součástí smlouvy o dočasném přidělení zaměstnance.

Posledním oddílem jsou Různá ustanovení, kde je například uvedeno, že členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 31. prosince 1992 a neprodleně o nich uvědomí Komisi, každých pět let předají členské státy Komisi zprávu o praktickém provádění této směrnice a další.

### **3.2.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC<sup>77</sup>**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb byla přijata 16. prosince 1996 k naplnění jedno z cílů ES – zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy a k podpoře nadnárodního poskytování služeb (službou se rozumí výkon závislé činnosti, zaměstnání).

Tato směrnice vymezuje soubor pracovních podmínek v hostitelském státu, které musí být zaručeny pracovníkům vyslaným na jeho území bez ohledu na právní předpis, kterým se řídí pracovní smlouva vyslaného pracovníka. Směrnice definuje „vyslaného pracovníka“ jako pracovníka, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Podniky, na něž se směrnice vztahuje, jsou podniky sídlící v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na území jiného členského státu.

---

<sup>77</sup> Bližší viz Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb ze dne 16. prosince

Vysláním zaměstnance na práci do členského státu EU směrnice rozumí:

- vyslání pracovníků do členského státu na základě smlouvy mezi podnikem, který pracovníky vysílá, a stranou, pro kterou jsou služby určeny, na účet podniku,
- vyslání pracovníků do provozovny nebo podniku ve skupinovém vlastnictví,
- pronajmutí pracovníka podnikem poskytujícím dočasné zaměstnání nebo agenturou práce uživatelskému podniku sídlícímu nebo provozujícímu činnost v členském státě. Směrnice ve všech uvedených případech stanoví, že musí „po dobu vyslání existovat pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem“.

V tomto směru je tedy naše právní úprava vysílání zaměstnanců plně kompatibilní s právem ES.

Podle čl. 3 odst. 1 směrnice členské státy zajistí, aby podniky spadající do oblasti působnosti směrnice zaručily pracovníkům vyslaným na jejich území pracovní podmínky stanovené právním nebo správním předpisem a nebo kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (pokud se týkají činností uvedených v příloze směrnice), a to ohledně: pracovní doby, doby odpočinku a dovolené, výše minimální mzdy, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci, podmínek najímání pracovníků, ochranných opatření pro těhotné ženy, mladistvé a děti a rovného zacházení pro muže a ženy.

### **3.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES<sup>78</sup>**

Dne 19. listopadu 2008 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. K její transpozici do právních řádů členských států byla stanovena lhůta do 5. prosince 2011.<sup>79</sup>

Jak je uvedeno v samotné směrnici, v rámci Evropské unie existují značné rozdíly pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce. Agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj. Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec,

---

<sup>78</sup> Blíže viz Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.

<sup>79</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 510.

který je nediskriminační, transparentní a přiměřený, a který současně respektuje rozmanitost trhu práce a vztahů mezi sociálními partnery.

Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie. Jejím cílem je zejména zajistit plný soulad s článkem 31 listiny, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

Směrnice se podle článku 1 vztahuje na zaměstnance, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali. Dále se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.

V článku 2 je vymezen cíl směrnice jako zabezpečení ochrany zaměstnanců agentur práce a zlepšení kvality 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.

Třetí článek pak obsahuje definice pojmů zaměstnanec, agentura práce, zaměstnanec agentury práce, uživatel, přidělení, základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání.

Zaměstnanci agentur práce podle článku 6 musí být informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Dalším důležitým bodem je, že agentury práce nesmí účtovat zaměstnancům po uplynutí doby přidělení k uživateli žádné poplatky za zprostředkování zaměstnání u tohoto uživatele nebo za uzavření pracovní smlouvy nebo za vznik pracovněprávního vztahu s tímto uživatelem.

V poslední, třetí kapitole, směrnice neopomíná ani to, že členské státy by měly přijmout vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli. Zejména by měly zajistit, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice. Dále by měly stanovit sankce, které budou účinné, odrazující a přiměřené.

### 3.3 Etické směrnice pro práci agentur práce

Vedle legislativní úpravy pronajímání pracovních sil agenturami práce existují ve většině zemí EU tzv. etické směrnice pro činnost agentur. Vzhledem k tomu, že nemají právní charakter, nelze z nich vyvozovat sankce. Etické směrnice působí jako návod a nejsou vyčerpávající. Účelem etických směrnic je prosazovat jednotným způsobem vysoké standardy s cílem rozvíjet dobré vztahy se zaměstnanci, zákazníky a uživateli.<sup>80</sup>

Agentury se sdružují do tzv. Asociace soukromých agentur práce. Ve většině zemí EU členství a oficiální uznání mohou získat firmy, které vykonávaly pracovní aktivity po dobu jednoho roku a dosáhly za poslední dvanáctiměsíční období prokazatelného obratu v určité výši podle podmínek platných v daném státu a které mohou rovněž doložit svou platební schopnost. Podmínkou k získání členství je rovněž to, že majitelé a manažeři jsou si podle obecného úsudku vědomi svých povinností, jsou kompetentní a splňují podmínky předepsané k záruce řádné péče o svůj personál a vedení personálních záležitostí.<sup>81</sup>

Nedodržuje-li člen podmínky přes kritické připomínky představenstva nebo výrok Rady pro etiku, může být v souladu se stanovami vyloučen.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> JOUZA, Ladislav. Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce: Právo EU a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2003, 12, s. 38.

<sup>81</sup> JOUZA, Ladislav. Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce: Právo EU a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2003, 12, s. 36.

<sup>82</sup> JOUZA, Ladislav. Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce: Právo EU a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2003, 12, s. 36.

## 4. Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR

Současná česká právní úprava upřednostňuje výkon práce v pracovněprávním vztahu uzavřeném přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před výkonem práce v rámci tzv. agenturního zaměstnávání. Přesto výkon práce právě v této formě nabývá v posledních letech stále více na významu.<sup>83</sup> Podívejme se na historii a vývoj agenturního zaměstnávání u nás.

### 4.1 Agenturní zaměstnávání před rokem 2004

I přes jisté právní vakuum, které do této doby v oblasti agenturního zaměstnávání na území ČR existovalo, zde fakticky působily i před rokem 2004 subjekty, jejichž podnikání vykazovalo znaky činnosti agentur práce v oblasti agenturního zaměstnávání.<sup>84</sup> Vznik personálních agentur se v České republice datuje rokem 1991. Vstup, nebo vznik těchto agentur na českém trhu práce byl zapříčiněn poptávkou existujících společností, nebo nově přicházejících investorů ze zahraničí po kvalitní a kvalifikované pracovní síle.<sup>85</sup>

Agentury práce zpravidla uzavíraly s uživateli smlouvy o spolupráci buď na dobu určitou, či na neurčitou. K těmto smlouvám byly ze strany uživatelů většinou zadávány agentuře práce objednávky na vyhledání vhodného kandidáta. Agentury poskytovaly ve svých smlouvách uživatelům záruky a garance na své služby.<sup>86</sup>

Vzhledem k neexistující legislativní úpravě této služby, ale na druhé straně vysoké poptávce po flexibilní pracovní síle se tato služba začala hojně vyskytovat na českém trhu práce značně neorganizovaně a v mnohých případech na hraně zákonných norem. Zákoník práce sice řešil dočasné přidělení zaměstnanců ke třetí osobě, nicméně byla tato forma pro činnost agentur práce nevyhovující a mnohdy nepoužitelná.<sup>87</sup>

Právnícká nebo fyzická osoba, která sjednala se svým zaměstnancem pracovní smlouvu a pro kteréhož v daný moment neměla práci, mohla tohoto zaměstnance po dohodě s ním dočasně přidělit k výkonu práce ke společnosti jiné za předpokladu, že se tento

---

<sup>83</sup> KOMENDOVIÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. I.

<sup>84</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. s 509.

<sup>85</sup> Jak se potýkají agentury práce s novou úpravou?. *Práce a mzda*. 2004, 12, s. 50-51.

<sup>86</sup> Jak se potýkají agentury práce s novou úpravou?. *Práce a mzda*. 2004, 12, s. 51.

<sup>87</sup> Jak se potýkají agentury práce s novou úpravou?. *Práce a mzda*. 2004, 12, s. 51.

zaměstnanec po uplynutí takové doby vrátí zpět a bude nadále pokračovat v práci u společnosti mateřské.<sup>88</sup>

Existovala paradoxní situace, kdy ČR, která se snažila o vytvoření co nejliberálnějšího tržního prostředí, právně nezakotvila běžný nástroj trhu práce světové kapitalistické ekonomiky, jakým je pronájem pracovní síly. ČR tak v této záležitosti značně zaostávala za ostatními evropskými zeměmi, zejména členy EU-15.<sup>89</sup>

Ustanovení § 38 odst. 4 zák. práce umožňující zaměstnavateli dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě bylo s účinností k 1. říjnu 2004 zrušeno s odůvodněním, že tato úprava neposkytovala dostatečnou záruku ochrany práv dočasně přidělovaných zaměstnanců. Od uvedeného data mohou takto dočasně přidělovat zaměstnance pouze agentury práce, které ke své činnosti získaly povolení.<sup>90</sup>

Jak vyplývá z již napsaného, agenturní zaměstnávání bylo v České republice plně legalizováno od 1. října 2004 novým zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a doprovodnou novelou tehdejšího zákoníku práce č.65/1965 Sb., která byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb. se stejným datem účinnosti.<sup>91</sup> Celá činnost agentur byla regulována prostřednictvím zvláštního povolení ke zprostředkování zaměstnání Ministerstvem práce a sociálních věcí. Avšak vzhledem k neprovázanosti Zákona o zaměstnanosti s obchodním zákoníkem však nebylo nutné tuto licenci vlastnit.<sup>92</sup>

K platnosti dříve sjednaných dohod (podle §38 odst. 4 zákoníku práce) o dočasném přidělení je nutno uvést, že tyto dohody se řídí dosavadními předpisy. Znamená to, že je možné prodlužovat platnost těchto dohod za předpokladu, že dojde k jejich změně v prodloužení ještě před uplynutím dne, který byl sjednán jako termín ukončení. Podmínkou je však, že byly uzavřené před 1. říjnem 2004.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> Jak se potýkají agentury práce s novou úpravou?. *Práce a mzda*. 2004, 12, s. 51.

<sup>89</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, 4, s. 46.

<sup>90</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*. 2005, 1, s. 15.

<sup>91</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, 4, s. 46.

<sup>92</sup> Jak se potýkají agentury práce s novou úpravou?. *Práce a mzda*. 2004, 12, s. 50-51.

<sup>93</sup> JOUZA, Ladislav. Pronajímání pracovních sil v praxi. *Práce a mzda*. 2005, 2, s. 4.

## 5. Kontrola agenturního zaměstnávání v praxi<sup>94</sup>

Úkol zaměřený na kontroly agentur práce zařazuje Státní úřad inspekce práce do plánu kontrol pravidelně od roku 2007. S ohledem na zjištěné poznatky z dříve provedených kontrol je třeba konstatovat, že stav na úseku agenturního zaměstnávání se nezlepšil tak, jak se očekávalo. Poklesl sice absolutní počet agentur práce s povolením k agenturnímu zaměstnávání, ale určité problémy u těchto stávajících zaměstnavatelů stále přetrvávají. Navíc se samy agentury práce „zdokonalují“ v tom, jak úspěšně obcházet legislativu například uzavíráním obchodních vztahů. Ke zlepšení situace na úseku agenturního zaměstnávání přispěla i větší spolupráce s úřady práce a jinými orgány státní správy, podporovaná MPSV. Na základě upozornění inspekce práce zahájilo MPSV již v několika případech řízení o odebrání povolení k agenturnímu zaměstnávání.

Cílem kontroly bylo prosazovat dodržování pracovněprávních předpisů agenturami práce, zejména pokud jde o rovné zacházení, a to tak, aby zaměstnanci agentur práce měli zajištěny stejné pracovní a mzdové podmínky jako zaměstnanci uživatele na stejných pozicích.

Každý oblastní inspektorát práce měl provést ve své působnosti kontrolu minimálně pěti agentur práce. Podkladem pro plán kontrol byly podněty občanů, odborových organizací, upozornění z jiných orgánů státní správy, poznatky z vlastní kontrolní činnosti, seznam agentur práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání na stránkách MPSV apod. Zároveň s prováděním kontrol u agentur práce měly inspektoráty práce provést kontroly uživatelů, kteří ukládají agenturním zaměstnancům úkoly, organizují, řídí a kontrolují jejich práci, dávají jim pokyny, odpovídají za příznivé pracovní podmínky a zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Při souběžném průběhu obou kontrol lze lépe využít poznatků zjištěných u obou stran pro objektivní vyhodnocení stavu na úseku agenturního zaměstnávání podle odpovědnosti každé ze stran.

Předmět kontroly zahrnoval tyto oblasti: nerovné zacházení, uzavírání, změny a skončení pracovního poměru, pracovní doba a doba odpočinku, práce přesčas, práce v noci, odměňování a poskytování náhrad, dodržování podmínek při dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele, ochrana osobních práv zaměstnance podle § 316 odst. 2 – 4 zákoníku práce.

---

<sup>94</sup> [http://www.suip.cz/\\_files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz\\_o\\_vysledcich\\_ka\\_2010.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf)

Oblastní inspektoráty práce provedly v roce 2010 celkem 95 kontrol se zaměřením na agentury práce, z toho 4 následné, a dalších 47 kontrol jejich uživatelů, z toho 1 následnou. Celkový počet kontrol týkajících se agenturního zaměstnávání podle zadání tohoto úkolu představuje 142 kontrol. V roce 2010 bylo u agentur práce zjištěno 33 protokolů bez závad (35 %) a 62 se závadou (65 %), celkový počet porušení byl 192. Množství protokolů se závadou v procentech odpovídá zhruba roku 2009, kdy bylo vykázáno 32 % bez závad a 68 % kontrol se závadou. Došlo k pozitivní změně v tom směru, že poklesl počet zjištěných porušení z 316 u 58 kontrol na 192 u 62 kontrol. Je skutečností, že počet protokolů se závadou se pohybuje stále v relaci 2/3 z celkového počtu protokolů. Státní úřad inspekce práce proto hlavní úkol zaměřený na kontroly agentur práce považuje za jeden z těch úkolů, u nichž jsou prevence a stálý dohled nezbytné.

Pokud jde o uživatele, bylo z celkového počtu 47 provedených kontrol 25 bez závad (54 %), 22 se závadou (47 %), počet závad byl 54. V roce 2009 bylo provedeno 72 kontrol uživatelů, z toho 25 bez závad (35 %), 47 se závadou (65 %), počet závad byl 115. Oproti roku 2009 došlo u uživatelů k poklesu počtu zjištěných porušení. Pro objektivnost je třeba však připomenout, že v roce 2009 byl předmět kontroly u uživatelů doplněn o oblast BOZP.

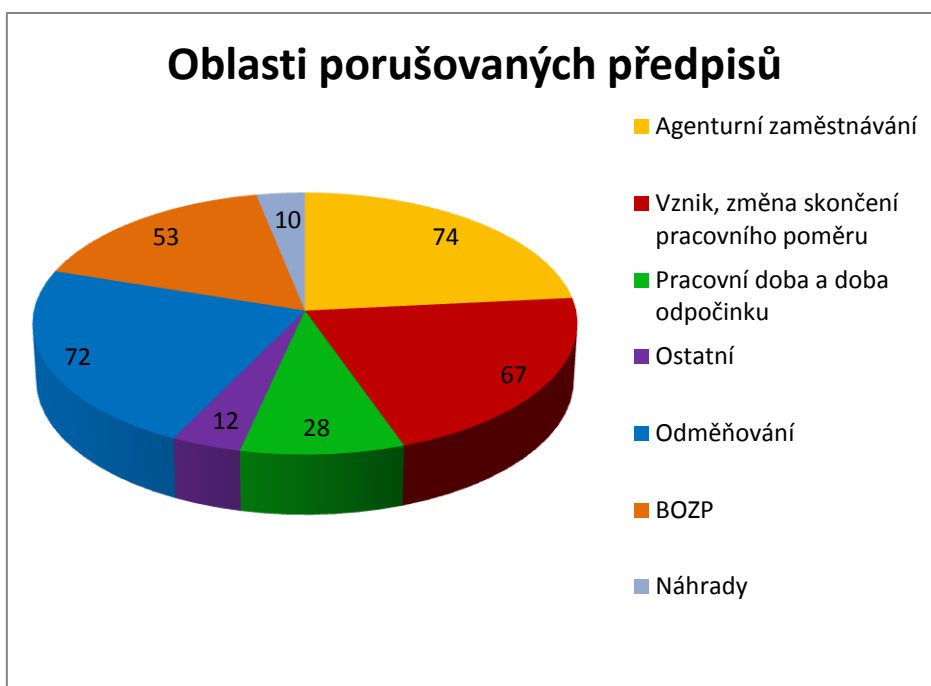
Při kontrolách byly zjištěny agentury, které sice měly platná povolení MPSV k výkonu agenturní činnosti, ale prakticky ji nevykonávaly. Buď neměly momentálně žádné zaměstnance, nebo sice zaměstnance měly, ale nepřidělovaly je k uživatelům, nebo činnost agentury práce dosud nezahájily. Zde nemohla být splněna podmínka současného provedení kontroly u uživatele. Tento stav také trochu ovlivňuje množství zjištěných porušení. Zajímavé bylo, že nebylo takřka zjištěno porušení ochrany osobních práv zaměstnance, např. formou sledování kamerovými systémy, a to ani u uživatelů. Velká pozornost je při kontrolách agentur práce a uživatelů věnována rovnému zacházení a hodnocení, zda agentura práce a uživatel zajistily, aby pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců nebyly horší než podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele. Problém tkví v tom, že uživatel často zařazuje agenturní zaměstnance na taková pracovní místa, která má pro ně zvlášť vyhrazena, a na kterých nepracují jeho kmenoví zaměstnanci nebo kmenové zaměstnance vůbec nemá. V tom případě musí uživatel vytvořit fiktivního zaměstnance, stanovit u něj požadavky na kvalifikaci, praxi, dovednosti, zdravotní stav, a zároveň mu stanovit odpovídající mzdové podmínky.



Velkým problémem pro hodnocení dodržování pracovněprávních předpisů agenturami práce je jejich „únik“ do obchodních vztahů. Místo uzavření rámcové dohody o přidělení zaměstnanců uzavírají obchodní smlouvy podle obchodního zákoníku, přestože mají povolení k provozování agenturní činnosti. V tom případě je na inspektorovi, aby prokázal, zda byla naplněna podstata agenturního zaměstnávání a zda musela agentura práce i uživatel postupovat podle zákoníku práce. Zejména z důvodu vyhnutí se podmínkám stanoveným zákoníkem práce pro agenturní zaměstnávání se rozmáhá také množství družstev – agentur práce. Právní podmínky týkající se družstev, jejich členů, zaměstnanců a dalších záležitostí jsou pro ně legislativně výhodnější a nepřehlednější a inspekce práce má opět ztíženou pozici při kontrole zákonných povinností. Případné prokázání závislé práce se tak stává jediným možným řešením, stejně jako u obchodních vztahů.

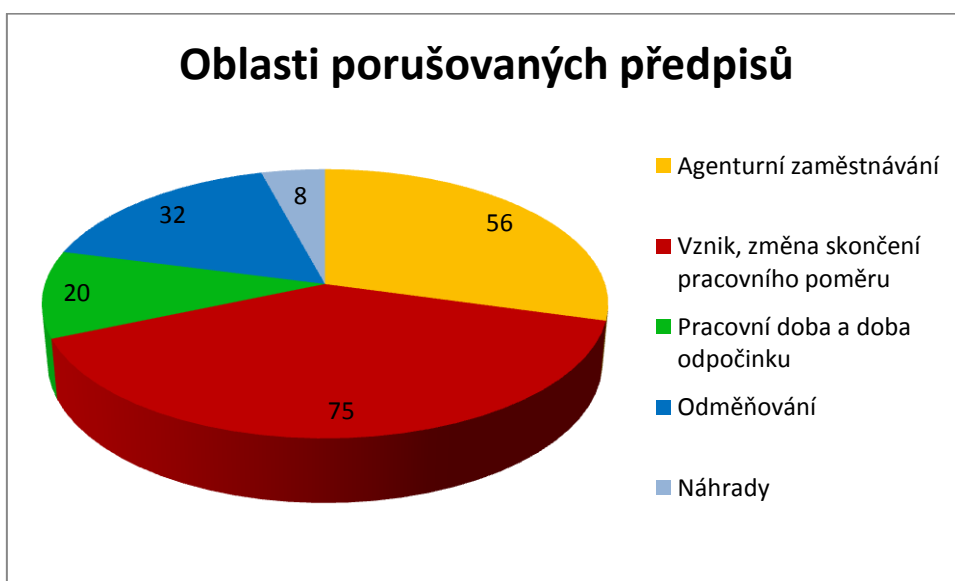
**Zaměstnavatelé nejčastěji porušovali předpisy v těchto oblastech:**

*Graf 1: Oblasti porušovaných předpisů za rok 2009*



Zdroj: [http://www.suip.cz/\\_files/suip33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz\\_o\\_vysledcich\\_ka\\_2010.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf)

**Graf 2: Oblasti porušovaných předpisů za rok 2010**



Zdroj: [http://www.suip.cz/\\_files/suip33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz\\_o\\_vysledci\\_ch\\_ka\\_2010.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledci_ch_ka_2010.pdf)

### Údaje o provedených kontrolách za hlavní úkol – porovnání let 2009 a 2010

**Tabulka 1: Údaje o provedených kontrolách v roce 2009 a 2010**

Počet kontrol	Počet kontrol se závadou	Počet závad	Počet pokut	Pokuty (Kč)
<b>Rok 2009</b>				
85	58	316	16	1 790 000
<b>Rok 2010</b>				
93	32	191	14	607 500

Zdroj: [http://www.suip.cz/\\_files/suip33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz\\_o\\_vysledci\\_ch\\_ka\\_2010.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledci_ch_ka_2010.pdf)

## **1) vznik, změny a skončení pracovního poměru (§§ 2, 33-77, 310, 313 ZP)**

Jde o zejména o tato porušení:

- § 313 odst. 1 ZP, zaměstnavatel při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti nevydal zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nebo v něm neuvedl zákonem předepsané údaje, jako je druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci atd.
- § 37 ZP, pracovní smlouva zaměstnance neobsahovala údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a zaměstnavatel o nich zaměstnance písemně neinformoval nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnance, což platí i o změnách těchto údajů. Jednalo se zejména o informace o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu, dále o délce dovolené, popřípadě způsobu určování dovolené, o výpovědních dobách, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení atd.
- § 42 odst. 1 ZP, zaměstnavatel vyslal zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu bez dohody s ním.
- § 2 odst. 5 ZP, zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce a na základě povolení podle zvláštního právního předpisu ho dočasně přidělil k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě dohody uzavřené mezi ním a uživatelem.

## **2) agenturní zaměstnávání (§§ 308, 309 ZP)**

Jde zejména o tato porušení:

- § 309 odst. 2 ZP, agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu.
- 309 odst. 2 písm. a) až f) ZP, agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval předepsané náležitosti, zejména informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, dobu trvání dočasného přidělení apod.
- § 308 odst. 1 ZP, dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebyla uzavřena.

- § 308 odst. 1 písm. a) – h) ZP, dohoda práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce neobsahovala zákonem předepsané údaje, zejména informaci o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, jméno, příjmení, rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance apod.

- § 308 odst. 2 ZP, dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebyla uzavřena písemně.

### **3) odměňování (§§ 109 – 149, § 327 ZP)**

Jde zejména o tato porušení:

- § 142 odst. 4 ZP, zaměstnavatel nevydal při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách.

- § 118 odst. 1 ZP, zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

- § 141 odst. 1 ZP, zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci mzdu či plat po vykonání práce ve lhůtě splatnosti, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku nebo mu nevyplatil část této mzdy nebo platu.

- § 113 odst. 4 ZP, zaměstnavatel nevydal zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis, stejně tak neučinil při změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru.

- § 112 ZP, zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci, jehož mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě, mzdu ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

- § 146 ZP, § 327 ZP, zaměstnavatel provedl zaměstnanci srážku ze mzdy bez dohody o srážkách mimo případy stanovené tímto ustanovením ZP.

#### **4) pracovní doba a doba odpočinku (§§ 78 - 100 ZP)**

Jde o tato porušení:

- § 96 ZP, zaměstnavatel nevedl u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.
- § 81 odst. 1 ZP, zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu a neurčil začátek a konec směn.
- § 88 odst. 1 ZP, zaměstnavatel poskytl zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech na začátku nebo na konci pracovní doby nebo mu tuto přestávku, která má být nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut, neposkytl vůbec.
- § 94 odst. 2 písm. a ZP, zaměstnavatel nezajistil, aby zaměstnanec pracující v noci byl před zařazením na noční práci vyšetřen lékařem závodní preventivní péče.
- § 79 ZP, zaměstnavatel překročil délku stanovené týdenní pracovní doby pro příslušný pracovní režim.

#### **5) náhrady (§ 222/2, § 208 ZP)**

Jde o tato porušování:

- § 222 odst. 2 ZP, zaměstnavatel neproplatil zaměstnanci při skončení pracovního poměru náhradu za nevyčerpanou dovolenou.
- § 156 odst. 1 ZP, zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci při pracovní cestě náhradu jízdních výdajů, stravné, příp. další náhrady.
- § 208 ZP, zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele.

V roce 2010 uložily inspektoráty práce 15 zaměstnavatelům – agenturám práce pokuty v celkové výši 687.500 Kč, což je o 1,102.500 Kč méně než v roce 2009. Průměrná výše uložené pokuty v roce 2010 činila 45.833 Kč.

Vykázaná výše sankcí může být ještě změněna, protože u některých kontrol bude zahájeno správní řízení v roce 2011.

Kontroly agentur práce i uživatelů v roce 2010 ukázaly, že jejich opětovné zařazení do plánu kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce bylo opodstatněné. Přestože došlo ke zpřísnění postihů za porušování zásad agenturního zaměstnávání, přestože na agentury práce je vyvíjen soustavný tlak ze strany různých kontrolních orgánů, stále u nich inspekce práce zjišťuje porušování pracovněprávních předpisů. Na druhou stranu lze konstatovat, že zvýšenou osvětou ze strany kontrolních orgánů došlo k určitému pozitivnímu posunu v právním vědomí uvedených zaměstnavatelů.

Existenci agentur práce je třeba vzít jako nedílnou součást trhu práce se všemi jejich klady i zápory. Udržely se i v době ekonomické krize, jako výhodný způsob řešení otázky zaměstnanosti bez složitého systému personální práce a dalších nákladů pro uživatele. Na druhou stranu tato forma zaměstnání přináší nejistotu a krátkodobost pracovněprávního vztahu pro zaměstnance, a mnohdy ne zrovna solidní jednání ze strany jejich zaměstnavatelů. Skutečností je, že v roce 2010 došlo k velkému poklesu počtu agentur práce, které měly povolení ke zprostředkování zaměstnání. Důvodem však bylo především to, že neplnily své povinnosti vůči MPSV (úřadům práce) týkající se ročního hlášení o volných a obsazených místech, která nabízely a která skutečně obsadily zaměstnanci. Inspekce práce pravidelně informovala MPSV o agenturách práce, které porušily ustanovení ZP o agenturním zaměstnávání a kterým byly uloženy sankce. Tím také přispěla k tomu, aby některým agenturám práce bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odňato.

Orgány inspekce práce se nedomnívají, že porušování pracovněprávních předpisů agenturami práce lze zcela vymýtit. Některé z nich stále hledají cesty, jak zákony obejít ve svůj prospěch, což jim znění některých zákonů umožňuje. Kontroly inspekce práce se budou na základě zkušeností z minulých let a na základě požadavků jiných orgánů zaměřovat v dalším roce plnění tohoto úkolu na agentury práce-družstva, na uzavírání dohod mimo pracovní poměr a zejména na ty zaměstnavatele, kteří zaměstnávají cizí státní příslušníky. Nově zde bude zařazena také problematika vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

## 6. Dotazníkové šetření

### 6.1 Obecné informace o dotazníku

Pro praktickou část své bakalářské práce jsem si vybrala metodu anonymního dotazníkového šetření s cílem zjistit, jaké jsou obecné zkušenosti lidí s agenturním zaměstnáváním a jak často je těchto služeb využíváno. Výzkum jsem prováděla mezi studenty Univerzity Pardubice a zhruba stejný počet dotazníků jsem rozdala mezi pracující obyvatele. Respondenti tedy nebyli vybíráni nahodile, ale podle toho, zda jsou či nejsou studenty, a to z mých vlastních sociálních vazeb.

Se svým šetřením jsem začala 6. dubna 2011 a skončila 22. dubna 2011. Dotazníky byly vyplňovány pomocí e-mailu i osobně v tištěné formě. Celkem bylo rozdáno a rozesláno 200 dotazníků, z nichž se mi vyplněných vrátilo 158. Z těchto pak bylo při kontrole logické správnosti (tedy při kontrole, zda si některé odpovědi neodporují) vyloučeno 7 dotazníků. K vyhodnocení jsem měla k dispozici celkem 151 dotazníků.

Dotazník<sup>95</sup> se skládá z 10 otázek. Vyskytují se v něm otázky jak standardizované (uzavřené), tak kombinace standardizovaných otázek s otevřenými. Respondent si tedy může vybrat předloženou odpověď nebo vyjádřit svůj názor vlastními slovy. Otázky jsou zaměřené především na zkušenosti s agenturním zaměstnáváním, na případné problémy, které se při pracovním poměru s agenturou práce vyskytly a na osobní názor na tuto formu zaměstnávání. V závěru dotazníku je několik otázek demografického charakteru, zaměřených na pohlaví a vzdělání. Údaje zjištěné z dotazníkového šetření byly vyhodnoceny na základě statistických metod. Nejvíce používanou formou výpočtu je absolutní a relativní četnost, výsledky pak byly zpracovány pomocí softwarového nástroje Microsoft Office Excel. S ohledem na názornost byly pro interpretaci výsledků použity tabulky a grafy.

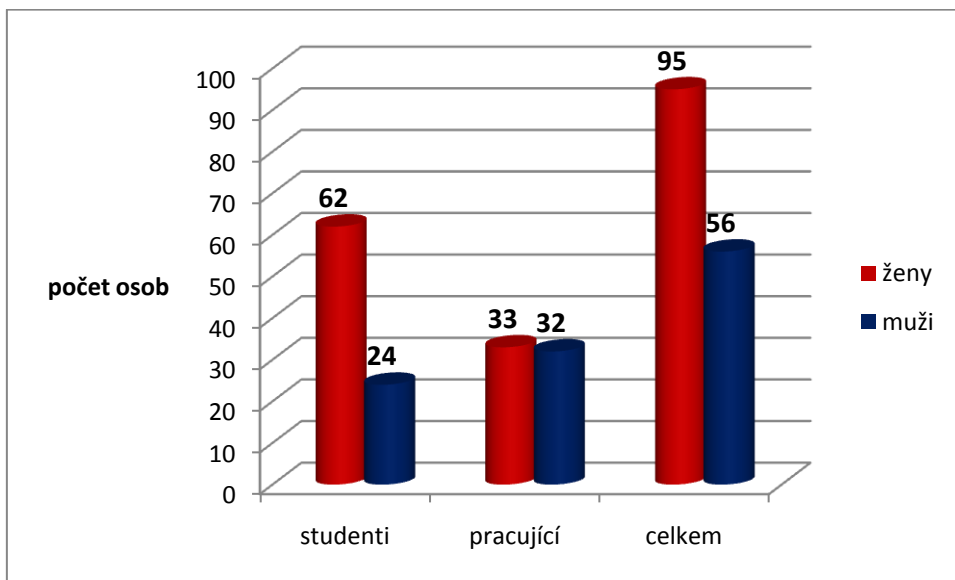
---

<sup>95</sup> Některé otázky byly použity z dotazníku „Studenti a personální agentury“, dostupné z <http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/studenti-a-personalni-agentu/>

## 6.2 Interpretace výsledků výzkumu

Z celkového počtu 151 respondentů se dotazníkového šetření zúčastnilo 95 žen a 56 mužů.

*Graf 3: Rozdělení respondentů dle pohlaví a ekonomické aktivity*



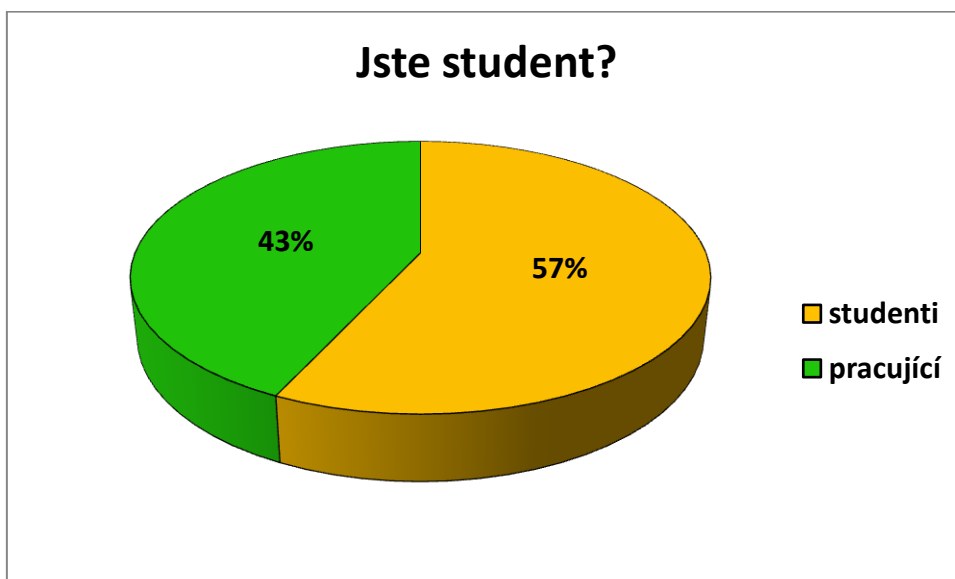
*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu můžeme vyčíst počty mužů a žen zařazených do skupin studenti a pracující. Nejvíce respondentů bylo z řad žen – studentek a to především díky jejich většímu zastoupení na fakultě Ekonomicko-správní Univerzity Pardubice, kde byl průzkum mezi studenty prováděn. Počty pracujících mužů a žen jsou vyrovnané.

Celkem na můj dotazník odpovědělo 86 studentů a 65 pracujících, což je procentuálně znázorněno v následujícím grafu.



**Graf 4: Rozdělení respondentů na studenty a pracující**



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Účelem první otázky dotazníku: „Kolikrát jste využil/a služeb agenturního zaměstnávání?“ bylo zjištění, kolik lidí využívá nebo někdy využilo těchto služeb.

**Graf 5: Kolikrát jste využil/a služeb agenturního zaměstnávání?**

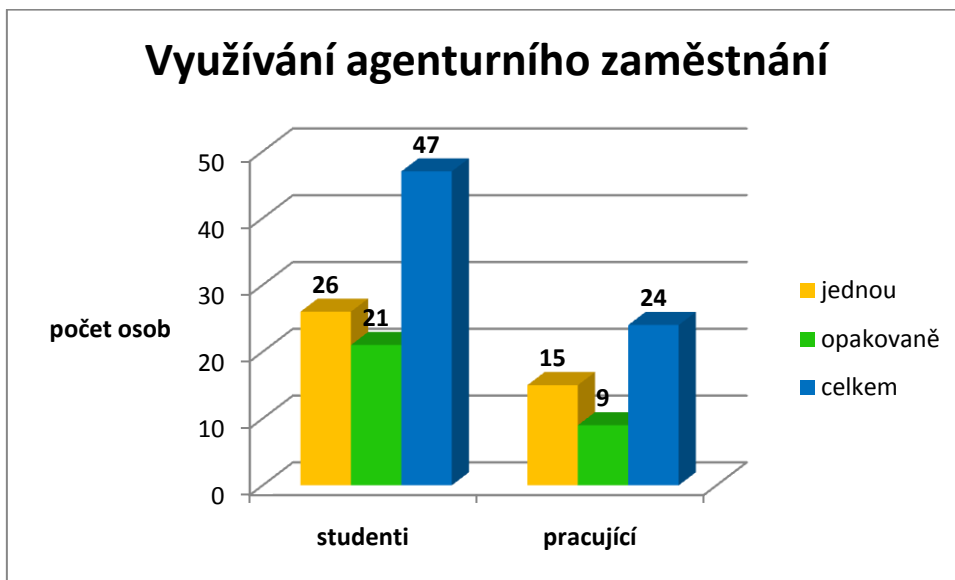


*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Jak je z grafu patrné, necelá polovina (47%) respondentů uvedla, že služeb agenturního zaměstnávání někdy využila - a to buď jednou či dokonce opakovaně. U této otázky bylo

také zkoumáno, která ze skupin studenti či pracující využívá agentury při hledání práce nebo brigády více a která naopak méně.

**Graf 6: Rozdělení osob, které využili agenturu práce na studenty a pracující**



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Nejvíce agenturního zaměstnávání využívají studenti to při hledání brigády, 26 studentů uvedlo, že využilo agenturu práce jednou a 21 studentů opakovaně.

Dále jsem zjišťovala, jaké je nejvyšší dosažené vzdělání osob využívajících agentur práce. Jelikož studenti, kteří byli pro dotazníkové šetření osloveni, studují na vysoké škole, v 87% tedy zaškrtovali odpověď úplně střední s maturitou a zbývajících 13% vzdělání vysokoškolské. Zajímavých výsledků však bylo dosaženo při vyhodnocení nejvyššího dosaženého vzdělání u pracujících, kteří někdy využili agenturní zaměstnávání. Celých 58% respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání. Toto číslo nám napovídá, že agentury práce vyhledávají práci především pro specialisty s vysokoškolským vzděláním, což mi i bylo potvrzeno při osobním rozhovoru s několika respondenty. Druhou nejčastěji uváděnou odpovědí bylo vzdělání střední s výučním listem, což koresponduje s faktem, že pozice, pro kterou je služeb agenturního zaměstnávání často využíváno, je dělník. Tři lidé pak zaškrtili možnost úplně střední vzdělání s maturitou a jeden vyšší odborné. Základní vzdělání neuvedl žádný z respondentů.

**Graf 7: Rozdělení pracujících, kteří využili agenturního zaměstnávání podle nejvyššího dosaženého vzdělání**

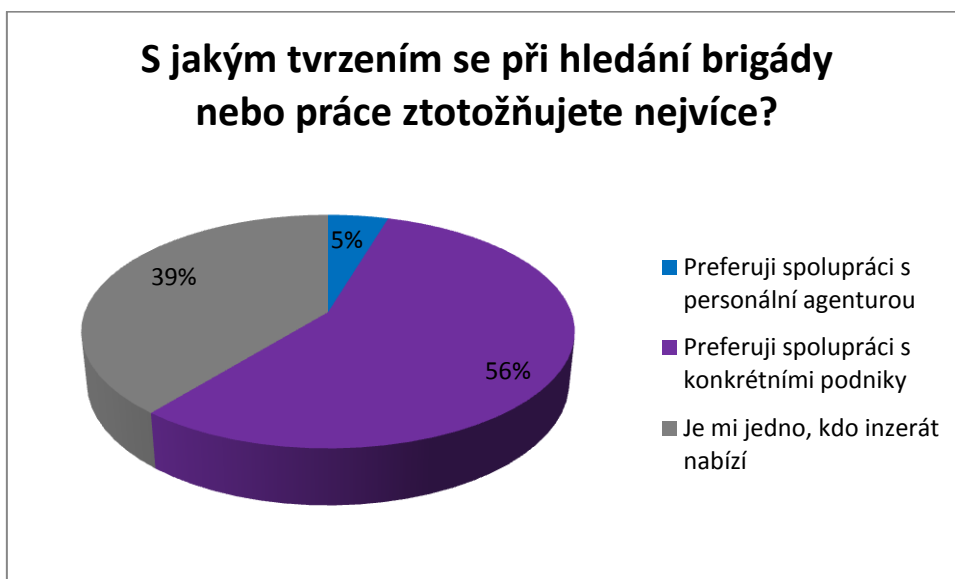


*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

V České republice je zhruba 1600 agentur práce (s platnou licencií), proto měli respondenti v další otázce možnost posoudit, zda jsou personální agentury na trhu práce dostatečně prezentovány. Odpovědi byly velmi vyrovnané, 79 respondentů si myslí, že jsou dostatečně prezentovány a 72 si myslí, že nikoliv.

V otázce „S jakým tvrzením se při hledání brigády nebo práce ztotožňujete nejvíce?“ 85 osob odpovědělo, že preferují spíše spolupráci s konkrétními podniky, které práci nabízí, 59 lidí uvedlo, že jim nezáleží na tom, kdo inzerát nabízí a pouhých 7 respondentů zaškrtnuli možnost „Preferuji spíše spolupráci s personální agenturou“.

**Graf 8: S jakým tvrzením se při hledání brigády nebo práce ztotožňujete nejvíce?**



*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Názor na to, které kritérium je nejdůležitější při výběru personální agentury, vykresluje graf č. 8. Respondenti mohli zaškrtnout maximálně 2 odpovědi.

**Graf 9: Které kritérium považujete za nejdůležitější při výběru personální agentury?**



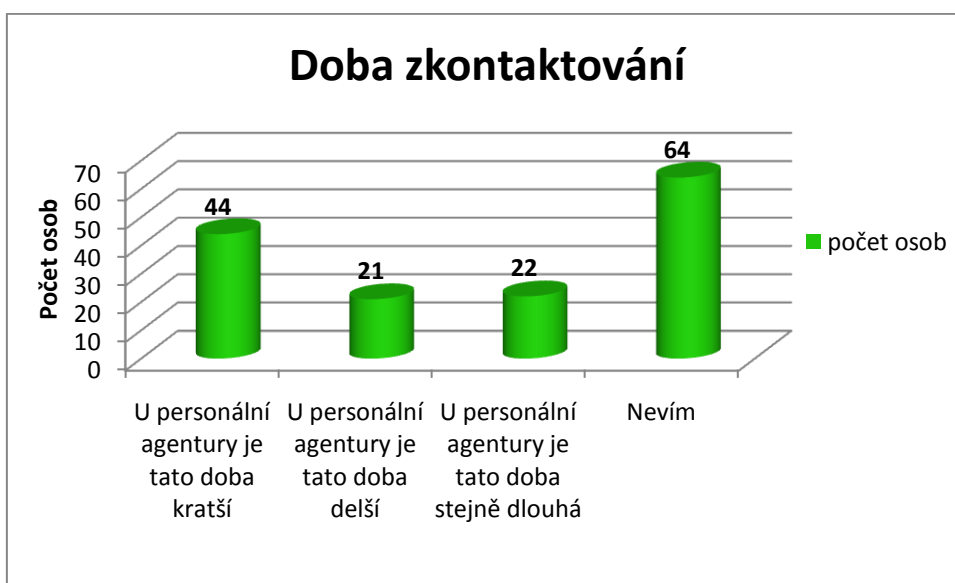
*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Je zřejmé, že lidé dají nejvíce na doporučení agentury práce od známých, kteří mají s agenturou určité zkušenosti. Druhou a třetí nejčastěji zastoupenou odpovědí je s téměř shodným počtem počet inzerovaných nabídek práce a známé jméno společnosti. Následuje odpověď počet umístěných pracovníků za rok. V této otázce měli respondenti prostor i pro

vyjádření jiné odpovědi, než byly nabízeny. Celkem 11 lidí využilo tuto možnost a nejčastěji byly uváděny webové stránky agentury a ochota pracovníků, spolehlivost a solidní jednání. Nejméně zastoupenou odpovědí byla velikost společnosti.

Následující otázka se týká názoru na dobu zkontaktování.

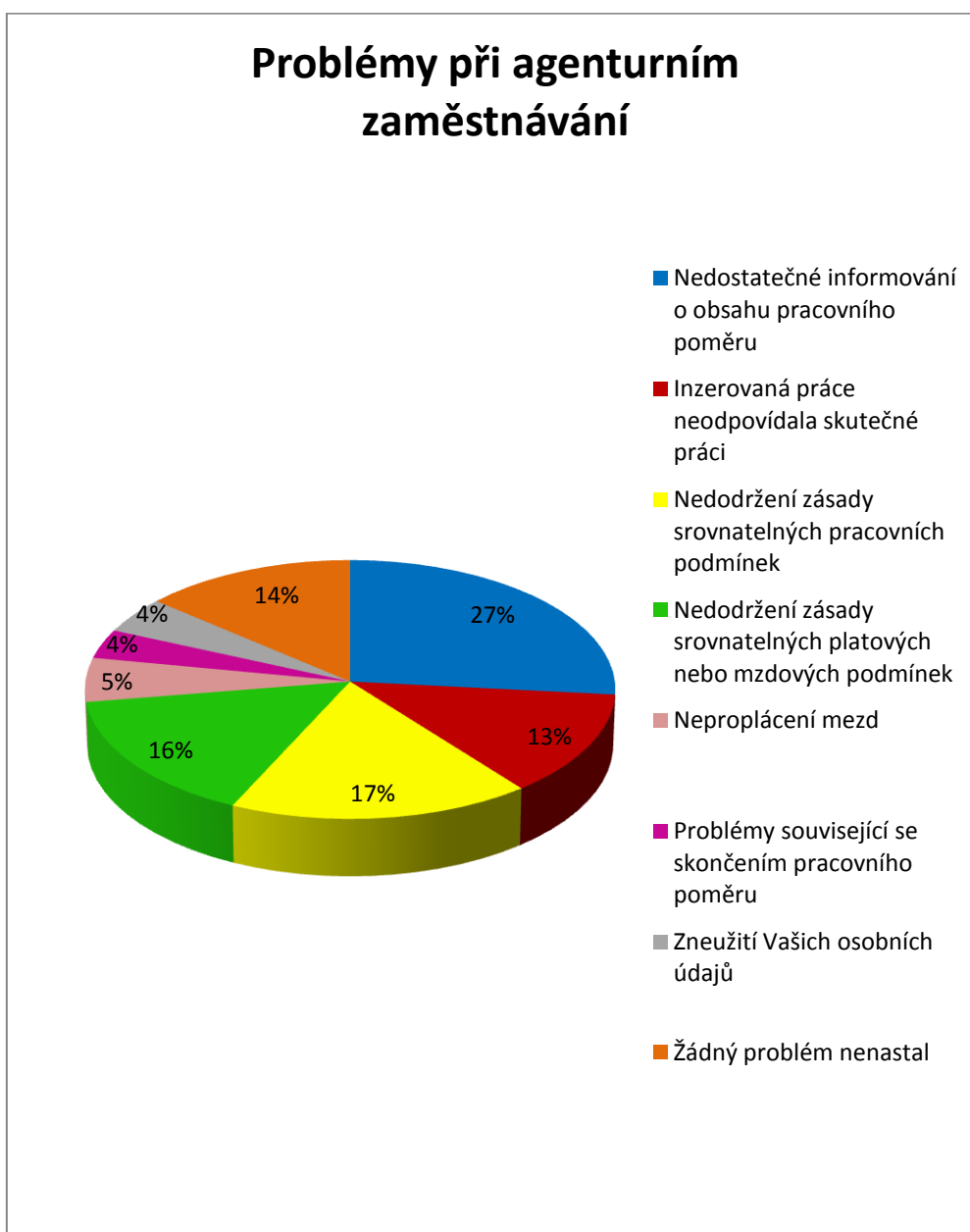
**Graf 10: Doba zkontaktování**



*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Odpověď „Nevím“ uvedlo celkem 64 dotazovaných, 44 respondentů si myslí, že u personální agentury je doba zkontaktování kratší než u klasického zaměstnavatele. Vyrovnaný počet uvedených odpovědí mají tyto možnosti: „U personální agentury je tato doba většinou delší než klasického zaměstnavatele“ a „U personální agentury je tato doba většinou stejně dlouhá jako u klasického zaměstnavatele“.

*Graf 11: Problémy vyskytující se u agenturního zaměstnávání*

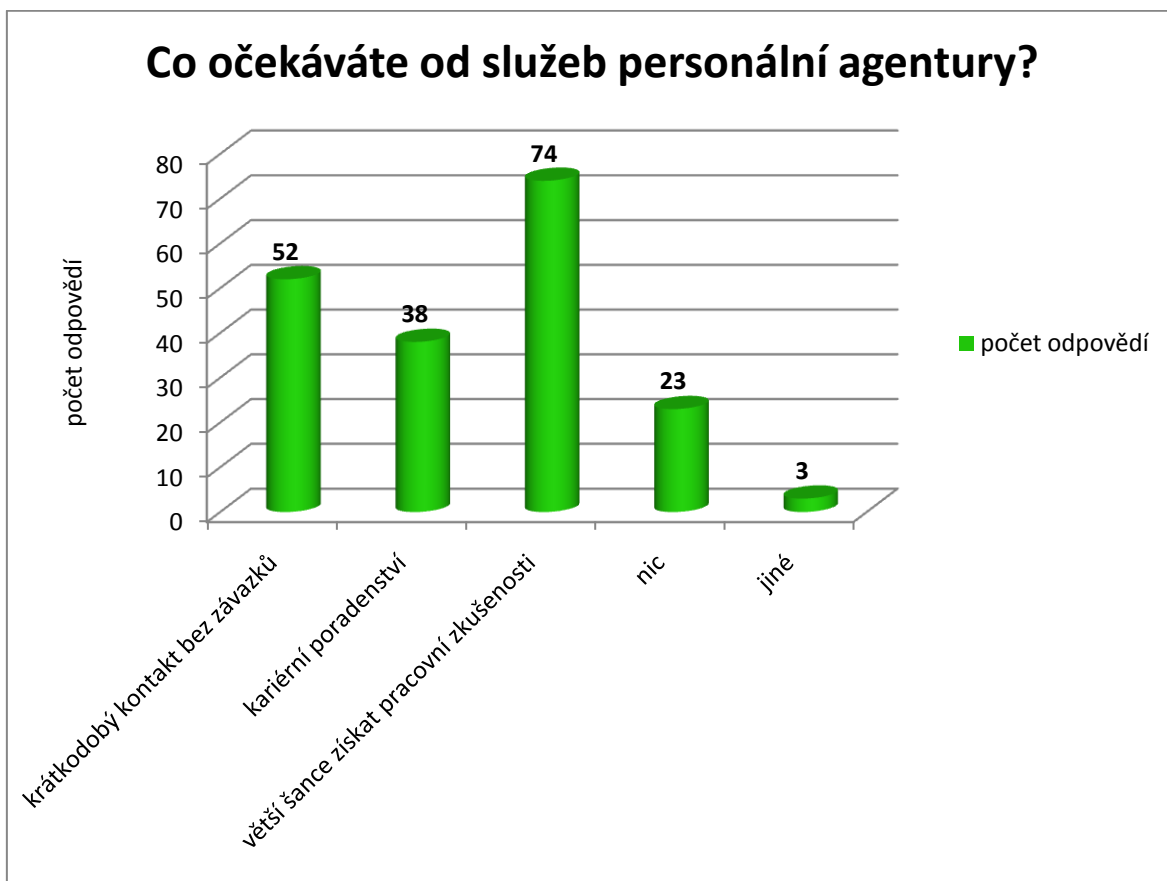


*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Graf č. 10 znázorňuje, s jakými problémy se zaměstnanci agentury práce při pracovním poměru setkali, přičemž bylo povoleno uvádět libovolný počet odpovědí. V úvahu zde není bráno 80 respondentů, kteří uvedli, že služeb agenturního zaměstnávání nikdy nevyužili. Největší procentuální zastoupení má odpověď „Nedostatečné informování o obsahu pracovního poměru“, druhým nejčastějším problémem pak bylo nedodržení zásady srovnatelných pracovních podmínek a s téměř stejným počet odpovědí nedodržení srovnatelných platových nebo mzdových podmínek jako u srovnatelného zaměstnance uživatele. U čtrnácti procent respondentů (což je 15 dotázaných) nedošlo k žádnému

problému, 13% dotázaných odpovědělo, že inzerovaná práce neodpovídala skutečné práci. Nejnižší počet odpovědí je zaznamenáno u možností zneužití osobních údajů, problémy související se skončením pracovního poměru a neproplácení mezd.

**Graf 12: Co očekáváte od služeb personální agentury oproti službám konkrétního zaměstnavatele?**



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

U této otázky měli respondenti opět možnost vybrat až 2 z nabízených možností nebo vyjádřit svůj názor v odpovědi „jiné“, čehož využili pouze 3 dotazovaní, kteří uvedli vstřícnost a individuální přístup. Nejčastěji zaškrtnutou odpovědí byla možnost větší šance získat pracovní zkušenosti, následovala odpověď „Krátkodobý kontakt bez závazků“. Kariéerní poradenství uvedlo 38 respondentů a 23 dotázaných neočekává od služeb personální agentury nic.

## Závěr

Předmětem předložené bakalářské práce bylo podat ucelený přehled informací o agenturním zaměstnávání. Práce měla za cíl pomocí dotazníkového výzkumu mezi studenty a pracujícími zjistit jejich spokojenost a zkušenosti s agenturním zaměstnáváním. Dotazník byl vyplněn vzorkem asi sto padesáti respondentů, kteří byli vybíráni z řad studentů i pracujících. Na základě výsledků výzkumu pak bylo zjištěno, že celkově agenturního zaměstnávání využívají primárně studenti při hledání brigády. Pokud jde o pracující, obrací se na personální agenturu především vysokoškolsky vzdělaní specialisté.

Navzdory převládajícím preferencím občanů spolupracovat při hledání práce či brigády s konkrétními podniky (což vyplývá z dotazníkového šetření), zaznamenává agenturní zaměstnávání rozmach. Tato forma zaměstnávání se díky její pružnosti a flexibilitě vyplatí zejména zaměstnavatelům, kteří tak při výkyvech ve výrobě mohou snadno měnit počty pracovníků. Pro zaměstnance pak může být agenturní zaměstnávání výhodné v případech, kdy chtějí získat rozsáhlejší pracovní zkušenosti. Je také vhodnou variantou během období, kdy si lidé hledají práci nebo když nechtějí či nemůžou pracovat v rámci dlouhodobého pracovního poměru. Povinnost uživatele a agentury práce zajistit těmto zaměstnancům stejné mzdové a pracovní podmínky jako mají srovnatelní zaměstnanci uživatele, chrání nejen najímané pracovníky, ale i stálé zaměstnance uživatele, kteří by jinak mohli být nahrazováni levnější pracovní silou.

Práce poukazuje na skutečnost, že na poli českého trhu práce figuruje velký počet personálních agentur. V páté kapitole jsou podrobněji popsány výsledky kontrol provedených u personálních agentur v roce 2010, kde bylo zjištěno četné porušování a obcházení předpisů. Potvrzením je vyhodnocení dotazníkového šetření, kde necelých 80% všech respondentů, kteří někdy využili služeb agenturního zaměstnávání, uvedlo, že se při agenturním zaměstnávání setkali s nějakými problémy. Nejčastějším nedostatkem pak bylo nedostatečné informování o obsahu pracovního poměru, nedodržení zásady srovnatelných pracovních a mzdových podmínek jako u stálého zaměstnance uživatele, pracujícím na stejné pozici, inzerovaná práce neodpovídala skutečné práci, pět lidí dokonce uvedlo, že v souvislosti s využitím služeb agenturního zaměstnávání došlo ke zneužití jejich osobních údajů. Řešením by mohla být přísnější pravidla pro vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání, či vyšší sankce za nedodržování předpisů.



## Použitá literatura

- [1] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [2] GALVAS, Milan; PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU, zákony s komentářem*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005. 386 s. ISBN 80-251-0523-7.
- [3] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2011*. Praha: GRADA, 2011. 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.
- [4] JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9.
- [5] SOUŠKOVÁ, Milena. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994. 217 s. ISBN 80-245-0767-6.
- [6] ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo: pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9
- [7] Zákon o zaměstnanosti s komentářem. *Poradce*. 2011, 2, s. 1-240
- [8] BIČÁKOVÁ, Olga. Nová právní úprava zprostředkování zaměstnání. *Právo a zaměstnání*. 2004, 5, s. 9-14.
- [9] DANDOVÁ, Eva. Agenturní zaměstnávání. *Poradce Veřejné Správy*. 2009, 7-8, s. 71-74.
- [10] JOUZA, Ladislav. Změny v zákoně o zaměstnanosti (II. část). *Právní rádce*. 2009, 2, s. I-XI
- [11] JOUZA, Ladislav. Dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2004, 11, s. I-VII.
- [12] JOUZA, Ladislav. Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce: Právo EU a pronajímání pracovních sil. *Právní rádce*. 2003, 12, s. 36-40.
- [13] JOUZA, Ladislav. Pronajímání pracovních sil v praxi. *Práce a mzda*. 2005, 2, s. 1-6.
- [14] KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*. 2009, 1, s. I-XI.
- [15] ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech (1.část). *Práce a mzda*. 2008, 4, s. 46.
- [16] ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech (3.část). *Práce a mzda*. 2008, 6, s. 6-14.

- [17] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. *Právní fórum*. 2005, 1, s. 14-18.
- [18] Jak se potýkají agentury práce s novou úpravou?. *Práce a mzda*. 2004, 12, s. 50-54.
- [19] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [20] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [21] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008
- [22] Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/EC ze dne 16. prosince
- [23] Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991
- [24] Úmluva MOP č. 181 ze dne 19. června 1997
- [25] Doporučení MOP č. 188 ze dne 19. června 1997
- [26] *Asociace pracovních agentur* [online]. 23.3.2011 [cit. 2011-03-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.apa.cz/download/Media/TZMPSV20110323.pdf>>.
- [27] *Business.center.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-05-01]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>>.
- [28] *Ciett International Confederation of Private Employment Agencies* [online]. 1997 [cit. 2011-03-19]. International Labour Organisation. Dostupné z WWW: <<http://www.ciett.org/index.php?id=47>>.
- [29] *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. 30.10.2007 [cit. 2011-03-20]. Působení Mezinárodní organizace práce. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/259-3>>.
- [30] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1997 [cit. 2011-03-25]. ÚMLUVA č.181 o soukromých agenturách práce. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>>.
- [31] *Poradce s.r.o.* [online]. 2011 [cit. 2011-03-25]. Agenturní zaměstnávání - právní úprava. Dostupné z WWW: <<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=72026>>.
- [32] *Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 2003 [cit. 2011-03-25]. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/sdeleni-ministerstva-zahranicnich-veci-4301.html?mail>>

## Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Příloha 2: Tabulky absolutních a relativních četností (v %) z dotazníkového šetření

### ***Příloha 1: Dotazník***

*Dobrý den, v rámci zpracování mé bakalářské práce Vás prosím o vyplnění dotazníku, který se týká Vašeho názoru a Vašich zkušeností s agenturním zaměstnáváním. (Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte vždy jednu odpověď).*

#### **1. Kolikrát jste využil/a služeb agenturního zaměstnávání?**

- nikdy
- jednou
- opakovaně

#### **2. Myslíte si, že jsou personální agentury na trhu práce dostatečně prezentovány?**

- ano
- ne

#### **3. S jakým tvrzením se při hledání brigády nebo práce ztotožňujete nejvíce?**

- Preferuji spíše spolupráci s personální agenturou
- Preferuji spíše spolupráci s konkrétními podniky, které práci nabízejí
- Je mi jedno, kdo inzerát nabízí

#### **4. Které kritérium považujete za nejdůležitější při výběru personální agentury? (označte prosím max. 2 kritéria)**

- Známé jméno společnosti
- Velikost společnosti
- Počet umístěných pracovníků za rok
- Doporučení agentury od známých
- Počet inzerovaných nabídek práce
- Jiné.....

#### **5. Se kterým názorem, týkající se doby zkontaktování, souhlasíte nejvíce? (jedná se zde o dobu, která uplyne mezi Vaší reakcí na inzerát a kontaktováním Vás od agentury práce či zaměstnavatele)**

- U personální agentury je tato doba většinou kratší než u klasického zaměstnavatele
- U personální agentury je tato doba většinou delší než u klasického zaměstnavatele
- U personální agentury je tato doba většinou stejně dlouhá jako u klasického zaměstnavatele
- Nevím

**6. Setkali jste se při agenturním zaměstnávání s některými problémy jako (můžete označit libovolný počet odpovědí):**

- Nevyužil/a jsem služeb agenturního zaměstnávání
- Nedostatečné informování o obsahu pracovního poměru
- Inzerovaná práce neodpovídala skutečné práci
- Nedodržení zásady srovnatelných pracovních podmínek agenturního zaměstnance jako u stálého zaměstnance uživatele (dovolená, příspěvek na stravování, příznivé pracovní podmínky, hygienické podmínky atd.)
- Nedodržení zásady srovnatelných platových nebo mzdových podmínek agenturního zaměstnance jako u stálého zaměstnance uživatele
- Neproplácení mezd
- Problémy související se skončením pracovního poměru
- Zneužití Vašich osobních údajů
- Žádný problém nenastal

**7. Co očekáváte od služeb personální agentury oproti službám konkrétního zaměstnavatele? (označte prosím max. 2 možnosti)**

- Krátkodobý kontakt bez závazků
- Kariérní poradenství
- Větší šance získat pracovní zkušenosti
- Nic
- Jiná odpověď.....

**8. Pohlaví**

- žena
- muž

**9. Jste student?**

- ano
- ne

**10. Nejvyšší dosažené vzdělání**

- základní
- střední s výučním listem
- úplné střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

*Děkuji za Váš čas, při vyplňování dotazníku. Michala Medunová*

***Příloha 2: Tabulky absolutních a relativních četností (v %) z dotazníkového šetření***

AČ = absolutní četnost

RČ = relativní četnost

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů

Možnosti	Celkem		Studenti		Pracující	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
Žena	95	62,9	62	72,1	33	50,7
Muž	56	37,1	24	27,9	32	49,3
Celkem	151	100	86	100	65	100

Tabulka č. 2: Rozdělení na studenty a pracující

Možnosti	AČ	RČ
Studenti	86	56,9
Pracující	65	43,1
Celkem	151	100

Tabulka č. 3: Kolikrát jste využil/a služeb agenturního zaměstnávání?

Možnosti	AČ	RČ
Nikdy	80	52,9
Jednou	43	28,5
Opakovaně	28	18,6
Celkem	151	100

Tabulka č. 4: Myslíte si, že jsou personální agentury na trhu práce dostatečně prezentovány?

Možnosti	AČ	RČ
Ano	79	52,3
Ne	72	47,7
Celkem	151	100

Tabulka č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání

Možnosti	Celkem		Studenti				Pracující			
	AČ	RČ	využili AZ		nevyužili AZ		využili AZ		nevyužili AZ	
	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ	AČ	RČ
Základní	6	4	0	0	0	0	0	0	6	10,7
Střední s výučním listem	20	13,2	0	0	0	0	6	25	14	25
Úplné střední s maturitou	82	54,3	31	65,9	20	83,3	3	12,5	28	50
Vyšší odborné	4	2,6	2	4,3	0	0	1	4,2	1	1,8
Vysokoškolské	39	25,9	14	29,8	4	16,7	14	58,3	7	12,5
<b>Celkem</b>	<b>151</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

(AZ = agenturní zaměstnávání)

Tabulka č. 6: S jakým tvrzením se při hledání brigády nebo práce ztotožňujete nejvíce?

Možnosti	AČ	RČ
Preferuji spolupráci a agenturou práce	7	4,6
Preferuji spolupráci s konkrétními podniky	85	56,3
Je mi jedno, kdo inzerát nabízí	59	39,1
<b>Celkem</b>	<b>151</b>	<b>100</b>

Tabulka č. 7: Které kritérium považujete za nejdůležitější při výběru personální agentury?

Možnosti	AČ	RČ
Znamé jméno společnosti	43	20,3
Velikost společnosti	8	3,8
Počet umístěných pracovníků za rok	29	13,7
Doporučení agentury od známých	74	35,1
Počet inzerovaných nabídek práce	46	21,8
Jiné	11	5,3
<b>Celkem</b>	<b>211</b>	<b>100</b>

Tabulka č. 8: Se kterým názorem, týkající se doby zkontaktování, souhlasíte nejvíce?

Možnosti	AČ	RČ
U personální agentury je tato doba kratší než u klasického zaměstnavatele	44	29,1
U personální agentury je tato doba delší než u klasického zaměstnavatele	21	13,9
U personální agentury je tato doba stejně dlouhá jako u klasického zaměstnavatele	22	14,6
Nevím	64	42,4
Celkem	151	100

Tabulka č. 9: Setkali jste se při agenturním zaměstnávání s nějakými problémy?

Možnosti	AČ	RČ
Nevyužil/a jsem služeb agenturního zaměstnávání	80	42,3
Nedostatečné informování o obsahu pracovního poměru	29	15,3
Inzerovaná práce neodpovídala skutečné práci	14	7,4
Nedodržení zásady srovnatelných pracovních podmínek	19	10,1
Nedodržení zásady srovnatelných mzdových podmínek	17	8,9
Neproplácení mezd	6	3,2
Problémy související se skončením pracovního poměru	4	2,2
Zneužití Vašich osobních údajů	5	2,7
Žádný problém nenastal	15	7,9
Celkem	189	100

Tabulka č. 10: Co očekáváte od služeb personální agentury oproti službám konkrétního zaměstnavatele?

Možnosti	AČ	RČ
Krátkodobý kontakt bez závazků	52	27,4
Kariérní poradenství	38	20
Větší šance získat pracovní zkušenosti	74	38,9
Nic	23	12,1
Jiné	3	1,6
Celkem	190	100

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Trojstranný vztah .....	12
------------------------------------	----

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Údaje o provedených kontrolách v roce 2009 a 2010 .....	42
--	----

## Seznam grafů

Graf 1: Oblasti porušovaných předpisů za rok 2009 .....	41
Graf 2: Oblasti porušovaných předpisů za rok 2010 .....	42
Graf 3: Rozdělení respondentů dle pohlaví a ekonomické aktivity .....	48
Graf 4: Rozdělení respondentů na studenty a pracující .....	49
Graf 5: Kolikrát jste využil/a služeb agenturního zaměstnávání? .....	49
Graf 6: Rozdělení osob, které využili agenturu práce na studenty a pracující .....	50
Graf 7: Rozdělení pracujících, kteří využili agenturního zaměstnávání podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	51
Graf 8: S jakým tvrzením se při hledání brigády nebo práce ztotožňujete nejvíce? .....	52
Graf 9: Které kritérium považujete za nejdůležitější při výběru personální agentury? .....	52
Graf 10: Doba zkontaktování .....	53
Graf 11: Problémy vyskytující se u agenturního zaměstnávání .....	54
Graf 12: Co očekáváte od služeb personální agentury oproti službám konkrétního zaměstnavatele? .....	55



## **Seznam použitých zkratk**

aj. – a jiné

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

čl. – článek

ČR – Česká republika

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

Kč – korun českých

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

např. - například

odst. - odstavec

OOPP – osobní ochranné pracovní pomůcky

písm. – písmeno

resp. - respektive

Sb. - sbírka

tj. – to je

tzv. – tak zvané

ZZ – zákon o zaměstnanosti

ZP – zákoník práce