

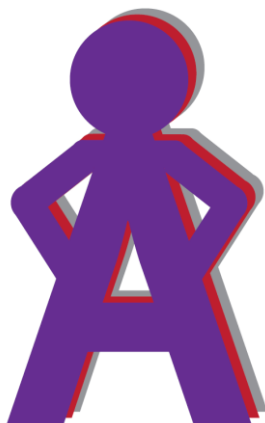
Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců

Projekt č. TB03MPSV004, program BETA

Příloha k odborné zprávě o postupu prací a dosažených výsledcích
za rok 2016 (příloha k závěrečné zprávě za rok 2016)

PŘÍLOHA II.

SOUHRNNÁ STUDIE O AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ (POZNATKY A PRÁVNÍ ASPEKTY)



2016



T A
Č R

Program **Beta**

SOUHRNNÁ STUDIE O AGENTURNÍM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ (POZNATKY A PRÁVNÍ ASPEKTY)

Zpracovali:

Ing. Lenka Svobodová, Ing. Iveta Mlezivová, JUDr. Eva Dandová, JUDr. David Šmíd, Ph.D., PhDr. Milan Lupták, CSc., JUDr. Hana Gutová, Ph.D.

Anotace:

Autoři v publikaci předkládají veřejnosti poznatky a informace o stavu a trendech v agenturní práci. Agenturní zaměstnávání představuje v současnosti rostoucí segment trhu práce v České republice. Využívání agenturní práce umožňuje zaměstnavatelům pružně reagovat na změny v dopadu poptávky po práci v závislosti od cyklických výkyvů v ekonomice. Pro fyzické osoby agenturní práce představuje formu dočasné zaměstnanosti, která jim poskytuje příležitost integrovat se na pracovním trhu. Na straně druhé, agenturní zaměstnávání se ve všeobecnosti pokládá za zdroj polarizace a za generátor pracovních míst nízké kvality.

Klíčová slova:

Agenturní zaměstnávání, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, trh práce, dočasná práce, agentura práce, anti diskriminace.

Annotation:

The publication presents knowledge and information about the status and trends of agency work. Temporary agency work is currently the fast growing segment of labour market in Czech Republic. Agency work enables employers to respond flexibly to changes in labour demand depending on the cyclical fluctuations in the economy. For individuals agency work is a form of temporary employment, which provides an opportunity to labour market integration. On the other hand, the temporary agency work is generally considered as a source of labour market polarization and as a generator of low quality jobs.

Keywords:

Agency employment, occupational safety and health, labour market, temporary employment, temporary agency worker, temporary assignment, anti-discrimination.

OBSAH

Úvod.....	5
1. Výchozí rámec agenturního zaměstnávání a BOZP.....	8
1.1 Základní směry a cíle „Strategie EU v BOZP do r. 2020“.....	8
1.2 Úmluva Mezinárodní organizace práce.....	13
1.3 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady.....	14
1.4 Koncepce MPSV.....	15
1.5 Cíle ČMKOS.....	16
1.6 Svaz průmyslu a dopravy ČR - RHSD.....	17
2. Anotace sekundárních informačních zdrojů k dané problematice.....	19
2.1 Základní čtyři oblasti informačních zdrojů.....	19
2.2 Metodologická východiska šetření kvality pracovního života agenturních zaměstnanců.....	30
3. Právní rámec agenturního zaměstnávání.....	34
3.1 Zprostředkování zaměstnání.....	34
3.2 Kdo jsou agentury práce.....	35
3.3 Žádost o nabytí statutu agentury práce.....	36
3.4 Práce, které nemůže agentura práce zprostředkovávat.....	38
3.5 Agenturní zaměstnávání.....	38
3.6 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání.....	39
3.7 Vztah agentura práce – zaměstnanec.....	40
3.8 Dočasné přidělení k výkonu práce u uživatele.....	41
3.9 Vztah zaměstnanec – uživatel z hlediska BOZP.....	43
3.10 Časové omezení agenturního zaměstnávání.....	44
3.11 Zabezpečení mzdových podmínek.....	45
3.12 Omezení kolektivní smlouvy.....	45
3.13 Náhrada škody v agenturním zaměstnávání.....	46
3.14 Pracovnělékařské služby a agenturní zaměstnávání.....	46
4. Navrhované úpravy a změny.....	48
4.1 Účel navrhované úpravy.....	49
4.2 Oblast agenturního zaměstnávání.....	51
4.3 Doplnková informace o úpravě agenturního zaměstnávání v jiných členských státech EU.....	56
5. Příklad dílčí právní analýzy agenturního zaměstnávání z pohledu hlavních problémů tohoto oboru (přístup z advokátní praxe).....	58

6. Zásada rovného zacházení v pracovním právu	64
7. Vybrané statistické údaje a informace.....	71
7.1 Vývoj počtu udělených licencí (agentur práce)	71
7.2 Zaměstnávání zahraničních a agenturních pracovníků	72
7.3 Monitorování pracovní úrazovosti agenturních zaměstnanců	74
8. Publikovaná problematika agenturního zaměstnávání (zdroje a odkazy)	76
9. Závěr.....	82
Literatura.....	85

Úvod

Agenturní zaměstnávání

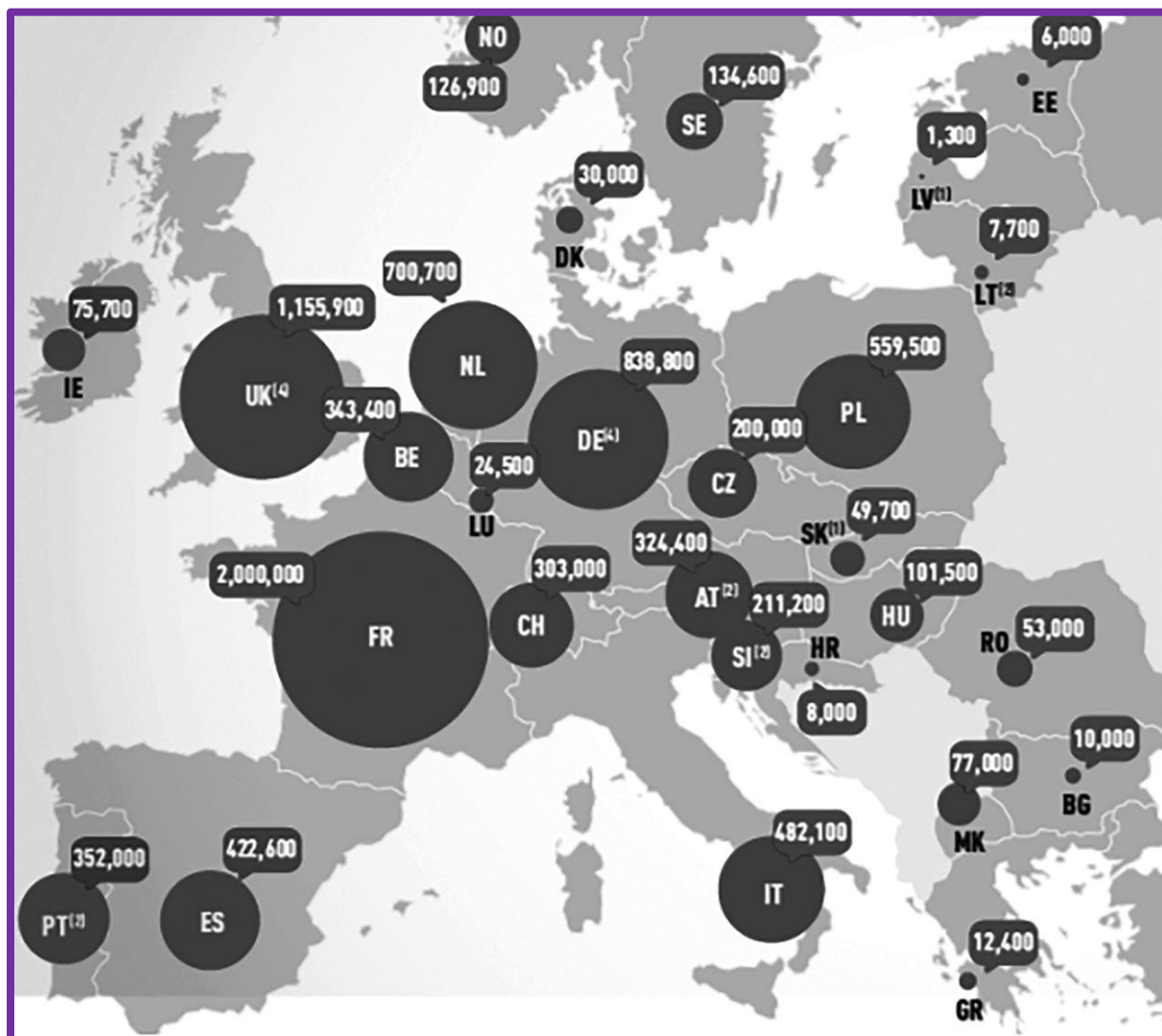
Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které jsou nezávislé na veřejných orgánech. Poskytují služby v oblasti zaměstnávání jako nabídku pracovních míst, nabídky zaměstnanců pro dočasné přidělení k práci u uživatele, poskytují informace o zaměstnání apod. Agentury mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (tzv. licenci) podle § 14 odst. 3 písm. b). Povolení vydává na žádost právnické nebo fyzické osoby generální ředitelství Úřadu práce. Přitom je stanoveno, že zprostředkování zaměstnání agenturami práce může probíhat třemi základními formami: vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu o práci se ucházející; vyhledání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovníky; zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele – jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Agenturním zaměstnáváním se pak rozumí dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě (zaměstnavateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Z hlediska své ekonomické povahy je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly. Vyžaduje vytvoření trojstranného vztahu, jehož účastníky jsou zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel a uživatel, tj. fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu zaměstnance od agentury pronajala a využívá ji k plnění svých úkolů. Agentury práce nabízejí dvojí službu, a to: pro zaměstnance a pro zaměstnavatele (uživatele). Zaměstnanec se na agenturu může obrátit s tím, že agentura zaměstnance poskytne klientovi, a ten se pak stává zaměstnavatelem, nebo sama agentura se stane zaměstnavatelem. Z hlediska zaměstnavatele poskytují agentury zejména tyto tři služby: A. Zprostředkování zaměstnání-Agentura práce zprostředkovává zaměstnání stejně jako úřady práce, na základě požadavků uživatele. Tato služba může zahrnovat průzkumy trhu, předvýběr, výběr, účast na výběrových řízeních, apod. Za provedenou službu uživatel agentuře zaplatí většinou v podobě výše několika měsíčních hrubých mezd vybraného zaměstnance. Tento druh služby se nazývá zprostředkování, recruitment, výběr, nábor, apod. B. Dočasné přidělení-Na základě požadavků uživatele agentura práce vybere a dodá uchazeče o danou pracovní pozici. Tohoto uchazeče zaměstná agentura práce, se všemi náležitostmi a uživateli ho zapůjčí na dohodnutou dobu. Zaměstnanec tedy není zaměstnán u uživatele, ale u agentury práce, pro uživatele je dočasně přiděleným zaměstnancem. Veškerou administrativu a mzdovou agendu zajišťuje agentura práce, uživatel pouze kontroluje kvalitu provedené práce a potvrzuje vykonanou práci. Uživatel platí měsíčně agentuře obvykle stejnou hodinovou mzdou jako dočasně přiděleného zaměstnance. Tento druh služby se nazývá dočasné přidělení, brigádníci, outsourcing, apod. C. Konzultační služby z oblasti zaměstnanosti, trhu práce, práva, daní pojistného a souvisejících oblastí-Agentura práce poskytuje poradenství ve výše uvedených službách. Cena je zde stanovena individuálně. Z hlediska zaměstnance jde také o tři služby, a to: A. Zprostředkování zaměstnání-Agentura práce po výběru předá zaměstnance firmě, která u agentury tuto

pracovní pozici poptává. Zaměstnanec je zaměstnancem firmy, která službu poptávala a ta mu vyplácí mzdu. B. Dočasné přidělení-Agentura přidělí svého zaměstnance k dočasnému přidělení uživateli. Přidělení probíhá formou dohody mezi stranami na určenou dobu. Zaměstnavatelem je agentura práce. C. Konzultační služby z oblasti zaměstnanosti, trhu práce, práva, daní pojistného a souvisejících oblastí-Agentura poskytuje poradenskou činnost dle specifika řešeného problému.

Agenturní zaměstnávání bylo v ČR plně legalizováno od 1. 10. 2004, a to zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podmínky agenturního zaměstnávání upravuje § 307a) a dále paragrafy 308–309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravují paragrafy 58 až 66 tohoto zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava agenturního zaměstnávání ČR vychází na základě členství ČR v Evropské unii též ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Přestože tato organizační forma zaměstnávání byla státem v době absence uvedeného zákona tolerována, byl pojem „agenturní zaměstnávání“ z právního hlediska neznámým pojmem, a pojem „agentura práce“ byl právně zakotven právě až prvním datem účinnosti zákona o zaměstnanosti. Podle Hospodářské komory ČR je agenturní zaměstnání výhodné pro konkurenceschopnost české ekonomiky a je důležitou kategorií trhu práce. Agentury práce významně snižují nezaměstnanost v České republice, když ročně zaměstnají až čtvrt milionu lidí. Zvyšují zaměstnanost zejména ohrožených skupin na trhu práce, jako jsou studenti a čerství absolventi, rodiče malých dětí nebo lidé ve věku nad 50 let. Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce vyplývá, že Agenturní zaměstnávání dává práci značnému počtu lidí a agentury práce jsou zároveň úspěšnější při umísťování uchazečů o práce než samotné úřady práce. Např. v roce 2010 byl počet všech přidělených agenturních zaměstnanců v Česku téměř 70 tisíc. V přepočtu na plné úvazky to bylo méně - jedenáct a půl tisíce. Odhad pro r. 2011 uváděl čísla: 84 tisíc agenturních zaměstnanců a 15 tisíc v přepočtu na plné úvazky. Vývoj naznačuje, že požadavky na trh agenturních zaměstnanců budou dále růst, a to s výhledem pro rozvoj agenturního zaměstnávání na příštích deset let.

Tento růst potvrzuje i Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (Ciett) – ve své ekonomické zprávě za rok 2015, vycházející z dat za roky 2013 a 2014. Ciett ve své zprávě uvádí, že cestou agenturního zaměstnávání jsou dnes v Evropě zaměstnávána téměř dvě procenta z celkového počtu zaměstnanců. Počet agenturních zaměstnanců v Evropě již přesáhl 9 mil., a tento počet se v posledních letech každoročně zvyšuje o více než 5 %. Nejvíce je agenturní zaměstnávání v Evropě využíváno ve Francii, Velké Británii, Nizozemsku a Německu. Počet a činnosti agentur práce v jednotlivých členských státech Evropské unie rozdílné. Je to dáno nejen právní, ale i ekonomickou tradicí. Statistická data o počtu agentur práce ve státech Evropské unie a další data z oblasti agenturního zaměstnávání v Evropě i ve světě jsou rovněž ve zmiňované ekonomické zprávě Ciett.

Obrázek: Počet agenturních zaměstnanců v jednotlivých evropských zemích



Zdroj: Ciett „Ekonomická zpráva 2015“

V celé Evropské unii jsou z celkového počtu zaměstnanců 2% pracovníků zaměstnána přes agenturu práce. V České republice se jedná o necelé 1%. Institut agenturního zaměstnávání je nejvíce využíván ve Velké Británii, Francii, Nizozemsku a Německu. Častým problémem v rámci Evropské Unie je nelegální zaměstnávání zahraničních pracovníků, především tzv. levná síla z třetích zemí a také tzv. sociální dumping. I přes mezinárodní úpravu je problémové i zajištění a dodržování srovnatelných mzdových a pracovních podmínek agenturních zaměstnanců v porovnání se zaměstnanci kmenovými. Nedostatky se také vyskytují v zajištění BOZP či v organizovanosti odborů agenturních zaměstnanců. Dalším negativním aspektem, se kterým je ovšem tento pružný institut zprostředkování práce spojen, je možnost téměř okamžitého propuštění zaměstnance, který uživatelé využívají a dávají, tedy „přednost“ propuštění agenturních zaměstnanců před kmenovými. Problémem, se kterým bojuje například sousední Slovensko, je též působení nelegálních agentur práce.

1. Výchozí rámec agenturního zaměstnávání a BOZP

1.1 Základní směry a cíle „Strategie EU v BOZP do r. 2020“

Strategie EU v BOZP do r. 2020¹ je významná pro směřování národních politik v oblasti BOZP, prevence rizik při práci. Přináší výzvy, klíčové strategické cíle a doporučené nástroje.

➤ První výzva

Zdokonalit provádění v členských státech, a to zejména posílením schopnosti mikro podniků a malých a středních podniků zavádět účinná a hospodárná opatření pro předcházení rizikům.

Členské státy přistupují k praktickému provádění právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci různě. To je důležité zejména s ohledem na stupeň, v němž jsou požadavky plněny v soukromých společnostech a subjektech veřejného sektoru v různých odvětvích hospodářské činnosti a v různě velikých společnostech.

Cílem je předcházení tomu, aby se pracovníkům stávaly vážné pracovní úrazy nebo aby trpěli nemocemi z povolání, a podpora zdraví pracovníků po celý jejich produktivní život počínaje prvním zaměstnáním jsou klíčem k tomu, aby lidé mohli pracovat déle.

Existuje řada obtíží, jež jsou neoddelitelně spjaty s dodržováním regulačních a správních ustanovení a často souvisejí s nedostatkem přímo dostupných odborných znalostí, po nedostatečné povědomí o závazcích, neexistenci pokynů a nedostatečné vynucování právních předpisů. Náklady na dodržování předpisů jsou rovněž v poměrném vyjádření vyšší u malých a středních podniků.

Při vymezování a zavádění regulačních opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by tvůrci politiky měli vzít v úvahu konkrétní okolnosti a omezení mikro podniků a malých podniků. Tvůrci politiky nemohou předpokládat, že velké a malé podniky budou plnit povinnosti, které vyplývají z pravidel v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve stejné míře nebo že jim v této souvislosti vzniknou stejné poměrné náklady.

Je třeba zavést jednodušší a účinnější řešení, která by zohledňovala situaci mikro podniků a malých a středních podniků, a tím zaručit účinnou ochranu zdraví a bezpečnost pracovníků na všech pracovištích jakékoli velikosti. K tomu je zapotřebí

¹ *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o strategickém rámci EU pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci na období 2014– 2020 (EK - V Bruselu dne 6. 6. 2014 COM (2014) 332 final)*

ve vhodných případech zjednodušit právní předpisy a poskytnout mikro podnikům a malým podnikům pokyny a podporu, které budou přizpůsobené konkrétním požadavkům, aby mohly tyto podniky snadněji posuzovat rizika.

➤ **Druhá výzva**

Změny v organizaci práce vyvolané vývojem informačních technologií, zejména změny, které umožňují soustavnou konektivitu, otevírají obrovské možnosti pro pružný a interaktivní pracovní proces. Rovněž se zvyšuje různorodost pracovní síly, což se odráží v nových atypických smluvních ujednáních a pracovních modelech, ve vyšším pohybu pracovních sil, který souvisí s krátkodobějšími pracovními úkoly, zejména u mladších pracovníků. Avšak podle nedávného průzkumu Eurobarometr pracovníci považují stress za jedno z hlavních pracovních rizik (53 %), po něm následují ergonomická rizika (opakující se pohyby nebo únavné či bolestivé polohy (28 %) a každodenní zvedání, přenášení nebo přemísťování břemen (24 %). Zvláštní pozornost by měla být věnována řešení vlivu změn v organizaci práce z hlediska fyzického a duševního zdraví. Zejména ženy mohou být v důsledku povahy určitých povolání, v nichž jsou nadměrně zastoupeny, vystaveny zvláštním rizikům, např. poruchám svalové a kosterní soustavy či některým druhům rakoviny.

➤ **Klíčové strategické cíle**

Usnadnit zejména mikro podnikům a malým podnikům dodržování právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pro malé a střední podniky je obtížnější dodržovat požadavky právních předpisů v této oblasti. Proto je nanejvýš důležité zlepšit kvalitu pokynů a vytvořit praktické nástroje, které jim usnadní dodržování právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při provádění opatření na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni budou zohledněny potřeby mikro podniků a malých podniků a budou rovněž odpovídajícím způsobem přizpůsobeny jednotlivé nástroje, např. nástroj OiRA.

Opatření od roku 2014

- poskytovat finanční a technickou podporu při provádění nástroje OiRA a jiných nástrojů IT v členských státech, a to s důrazem na prioritní odvětví → členské státy za podpory z Evropského sociálního fondu (ESF) a EU-OSHA,
- vypracovat pokyny a určit příklady osvědčených postupů, a to s ohledem na zvláštní povahu a podmínky malých a středních podniků, a zejména mikro podniků → Komise a EU-OSHA,
- prosazovat výměnu osvědčených postupů, čímž budou malé a střední podniky podněcovány většími podniky v rámci řetězce zadavatel-dodavatel-kupující k tomu, aby zlepšily bezpečnost a ochranu zdraví při práci → Komise ve spolupráci s členskými státy a Poradním výborem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- pokračovat v kampaních na zvyšování povědomí → Komise ve spolupráci s členskými státy a EU-OSHA.

Lépe vynucovat právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Návštěva inspektora práce bývá často prvním okamžikem, kdy si společnosti a pracovníci uvědomí, že existují předpisy o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci. Z toho je patrné, že v obecném povědomí existují určité mezery, jimiž je třeba se systematicky zabývat. Je nanejvýš důležité, aby inspektoři práce byli vnímáni jako osoby, které usnadňují dodržování právních předpisů, nikoli jako osoby, které brání obchodní činnosti. Inspektoráty práce rovněž hrají klíčovou úlohu při identifikaci neohlášené práce a odrazování od ní. Právě proto by inspekce, třebaže jsou vždy zaměřené na dodržování předpisů, měly podniky podporovat a měly by se náležitě soustředit na konkrétní rizika.

Zjednodušit stávající právní předpisy.

V souladu s cíli programu REFIT30 se od Komise, ostatních orgánů EU a členských států vyžaduje soustavné společné úsilí o zjednodušení právních předpisů EU a odstranění zbytečné administrativní zátěže. V nadcházejících letech bude především nutné posoudit, zda stávající právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci slouží svému účelu, prozkoumat, jak by bylo možné zlepšit jejich provádění, a zaručit lepší, účinné a rovnocenné dodržování právních předpisů jak členskými státy, tak podniky. V souladu se směrnicí 89/391/EHS Komise provádí komplexní hodnocení celého souboru právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci této činnosti členské státy nedávno předložily Komisi své národní zprávy o provádění 24 směrnic v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Komise v současnosti tyto národní zprávy o provádění analyzuje a výsledné údaje zohlední v hodnocení. Hodnocení bude věnovat zvláštní pozornost určení příležitostí ke zjednodušení a/nebo snížení administrativní zátěže, a to zejména pro mikro podniky a malé podniky, přičemž by zároveň měla být zachována vysoká úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků. Tento proces je relevantní nejen pro právo EU, ale také pro vnitrostátní právní a správní ustanovení, která právo EU provádějí. Členské státy se proto vybízejí, aby souběžně provedly podobný úkon. Výsledky hodnocení, které budou k dispozici v roce 2015, budou zohledněny jako součást přezkumu strategického rámce v roce 2016. 30 COM(2013) 685 final. 31 V souladu s článkem 17a směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, Úř. věst. L 183, 29. 6. 1989, s. 1.

Opatření od roku 2014

- určit příležitosti ke zjednodušení a/nebo snížení administrativní zátěže v rámci hodnocení právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podporovat veřejnou debatu se zúčastněnými stranami → Komise a Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- podporovat členské státy, aby určily zdroje konkrétní regulační zátěže vytvořené jejich vlastními právními předpisy, jimiž se provádějí předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a vnitrostátními právními předpisy, a analyzovat vnitrostátní zprávy o provádění s cílem určit osvědčené postupy a podpořit výměnu informací → členské státy ve spolupráci s Komisí
- posoudit situaci mikro podniků v nízkorizikových odvětvích a zvážit, jak by bylo možné zjednodušit posuzování rizik včetně dokumentace → Komise.

➤ **Nástroje EU**

Právní předpisy

Právní předpisy prokázaly, že jsou cenné, neboť EU poskytují společný soubor definic, norem, metod a preventivních nástrojů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Legislativní rámec v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci platný v celé EU má zásadní význam pro zajištění vysoké úrovně ochrany pracovníků a nastolení rovnocenných podmínek pro všechny společnosti bez ohledu na jejich velikost, umístění či odvětví činnosti. Z důkazů je patrné, že hlavní hybnou silou řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve většině zařízení zůstává plnění právních závazků a provádění vynucovacích opatření přijatých kontrolními subjekty včetně inspektorátů práce. Avšak vzhledem k široké škále praktických situací, pokud jde o velikost společností a různorodost pracovní síly, a k potřebě navrhovat cílená a účinná politická opatření by měly být rovněž využívány nelegislativní nástroje, aby bylo v praxi dosaženo pokroku. Mezi tyto nástroje patří srovnávání, vymezování a výměna osvědčených postupů, zvyšování povědomí, stanovení dobrovolných norem a tvorba snadno použitelných nástrojů informačních technologií. Komise bude nadále monitorovat, jak členské státy provádějí právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby zaručila, že jsou odpovídajícím způsobem dodržovány. Výsledky probíhajícího hodnocení právních předpisů EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pomohou utvářet budoucí iniciativy Komise.

Komunikace a informace

Úspěch každé politiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve značné míře závisí na účinnosti komunikačních kanálů a nástrojů používaných různými dotčenými subjekty od tvůrců politiky po pracovníky samotné.

Média jako internet, on-line aplikace a sociální sítě poskytují širokou škálu možných nástrojů, které je třeba důkladněji prozkoumat a které mohou být účinnější než běžné způsoby, jak oslovit mladší pracovníky. Komise bude podporovat zúčastněné subjekty včetně sociálních partnerů, odborníků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zástupců mikro podniků a malých podniků a profesních sdružení v tom, aby se ve větší míře zapojili do provádění právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Synergie s dalšími oblastmi politiky

Ke zlepšení pracovního prostředí může přispívat také veřejná politika v jiných oblastech. Je třeba aktivněji vyhledávat potenciální synergie s politikou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Klíčové jsou v tomto ohledu tyto oblasti:

- **vzdělávání:** Zvyšování povědomí o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci začíná ve škole. Podle různých doporučení je třeba lépe zohlednit otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve školních osnovách (zejména v rámci odborné přípravy) a lépe podporovat duševní zdraví a pohodu. Uskutečnily se úspěšné pilotní projekty, je však třeba lépe šířit jejich výsledky. Je třeba pokračovat v informování a odborné přípravě podnikatelů,
- **výzkum:** Byly stanoveny výzkumné priority v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměřují se na dopad stárnutí, globalizaci, nové technologie a nemoci z povolání a onemocnění a postižení související s prací. Je třeba lépe šířit výsledky tohoto výzkumu a lépe je zohlednit při tvorbě politiky.
- **veřejné zdraví:** Je třeba zajistit lepší koordinaci mezi tvůrci politiky, aby bylo možné vycházet ze stávajících programů a pokynů a vytvářet synergie. Prostřednictvím společné akce pro duševní zdraví a pohodu a v rámci evropského inovačního partnerství v oblasti aktivního a zdravého stárnutí je třeba zajistit spolupráci se zúčastněnými stranami (konečnými uživateli, veřejnými orgány, průmyslovým odvětvím). Tím se zlepší podmínky pro přijímání inovací a pro investice do inovací,
- **životní prostředí:** Je třeba usilovat o to, aby se politika týkající se životního prostředí a ochrana pracovníků více doplňovaly a byly soudržnější, jelikož pracoviště lze považovat za mikroprostředí, v němž může docházet k obdobné expozici nebezpečným látkám, třebaže na určitých úrovních a se specifickými determinanty,
- **průmyslová politika:** Jednoduchá řešení, např. pokyny, jak předcházet úrazům či dát najevo, že dochází k expozici vibracím, mohou malým a středním podnikům pomoci hospodárněji provádět požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, neboť tyto podniky nebudou muset na provádění posudků najímat odborníky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Je třeba usilovat o to, aby byla zvýšena soudržnost a vytvořeny synergie mezi průmyslovou politikou a politikou týkající se ochrany pracovníků, a to zejména pokud jde o chemické látky,
- **rovnost:** Politika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může přispět k boji proti diskriminaci a k prosazování rovných příležitostí v politikách EU, zejména podporou přesného provádění směrnice 2000/78/ES40, která se týká ochrany zdraví a bezpečnosti zdravotně postižených osob při práci, a směrnice 2006/54/ES41, která zakazuje méně příznivé zacházení se ženami v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou.

1.2 Úmluva Mezinárodní organizace práce

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (1997). Úmluva o soukromých agenturách práce si klade za cíl povolit činnost soukromých agentur a dále ochranu agenturních pracovníků. Těmto pracovníkům nesmí být odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. Členský stát má dbát na to, aby nebyli agenturní zaměstnanci diskriminováni. A to na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního či sociálního původu nebo bez jakékoli jiné formy rozlišování pokryté národním zákonodárstvím a praxí, jako je například věk nebo zdravotní postižení. Toto ovšem nesmí znemožnit poskytování zvláštních služeb či cílených programů na pomoc znevýhodněným pracovníkům. Dále Úmluva o soukromých agenturách práce chrání soukromí pracovníků při zpracování osobních dat a zakazuje agenturám účtovat poplatky pracovníkům. V článku 9 Úmluva zakazuje používat či zprostředkovávat práci dětí. V následujícím článku zakládá povinnost existence postupů a mechanismů k prošetřování stížností, případného zneužívání či podvodné praxe soukromých agentur. Článek 11 a 12 zakotvuje důležitou povinnost, a to odpovědnost agentury práce a uživatele zajistit ochranu agenturních pracovníků:

Článek 11

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

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

Článek 12

V souladu s národními právními předpisy a praxí členský stát určí a rozdělí příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce poskytujících služby uvedené v odstavci 1(b) článku

1 a uživatelských podniků, pokud jde o:

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

1.3 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady

Ze Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES (19. listopadu 2008) o agenturním zaměstnávání vyplývá:

Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.

Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství; tohoto procesu bude dosaženo sladěním pokroku při plnění těchto podmínek, zejména pokud jde o formy práce, jako je pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek, agenturní zaměstnávání a sezónní práce. Cílem je mimo jiné podpora pružnosti ve spojení s jistotou zaměstnání a zmírnění segmentace trhu práce, a to s patřičným ohledem na úlohu sociálních partnerů. 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, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery. Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (1), obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví, jež se vztahují také na zaměstnance agentur práce.

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.

„Základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, ii) odměňování.

Pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání (*Článek 5 Zásada rovného zacházení*):

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

1.4 Koncepce MPSV

Problematiku agenturního zaměstnávání v ČR vymezuje aktuální Koncepce ministerstva práce a sociálních věcí pro období 2015 – 2017, s výhledem do roku 2020. Konkrétně se jedná o následující témata:

Bod 3.2.9. Agenturní zaměstnávání: Analyzovat dopady činnosti soukromých agentur práce na oblast zaměstnanosti. Používat formu přenechávání pracovních sil jako službu dočasnou, nikoliv trvalou. Zpracovat a předložit vládě legislativní úpravy v oblasti přenechávání pracovních sil (včetně zpřísnění podmínek pro ustavení a působnost agentur práce) s cílem posílit pracovněprávní ochranu zaměstnanců.

Cíl/opatření č. 2.9. Cíl: Regulace činnosti agentur práce. **Opatření:** Uplatňovat důslednou, pravidelnou kontrolu působnosti agentur práce z hlediska:

- dodržování právních předpisů vymezujících jejich činnosti s akcentem na:
- porušování práv agenturních zaměstnanců
- diskriminaci oproti ostatním zaměstnancům u uživatele
- zneužívání pracovní migrace, zneužívání cizinců
- preferenci (v rámci právních norem) občanů ČR a EU vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání

- eliminaci fiskálních ztrát nezdaněnými příjmy agentur práce způsobené neodváděním daní, pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění.

Cíl: Regulace činnosti agentur práce. **Opatření:** Meziročně zvýšit počet kontrol dodržování dohod o agenturním zaměstnávání mezi agenturami práce a uživateli této formy zaměstnávání s akcentem na dodržování pracovněprávních, mzdových předpisů a interních prováděcích směrnic vůči agenturním zaměstnancům; o výsledku těchto kontrol a přijatých opatřeních předkládat souhrnné roční zprávy poradě vedení MPSV vždy k 31. 3. t.r.

Cíl/opatření č. 2.9.1.a. Cíl: Regulace činnosti agentur práce. **Opatření:** Na základě věcného podkladu zpracovat návrh změn právních předpisů v oblasti přenechávání pracovních sil (včetně zpřísnění podmínek pro ustavení a působnost agentur práce) s cílem posílit pracovněprávní ochranu zaměstnanců.

Cíl/opatření č. 2.9.1.b. Cíl: Regulace činnosti agentur práce. **Opatření:** Aktualizovat databázi informačního systému obsahující přehled o činnosti agentur práce, doplněnou o odpovědného zástupce právnické, případně fyzické osoby zprostředkující zaměstnání a další nezbytné informace o jejich činnosti (časové omezení agenturního zaměstnávání, zaměstnávání s cizím prvkem, odpovědnost za škodu, rovnost pracovních a mzdových podmínek apod.).

1.5 Cíle ČMKOS

Program ČMKOS 2014 - 2018. ČMKOS chce mimo jiné udržet stávající pracovní místa, vybudovat nová a obhájit co nejdůstojnější pracovní podmínky zaměstnanců. Hlavní cíle ČMKOS do roku 2018 = zaměstnanost a slušné pracovní podmínky.

Důstojné postavení a dodržování práv zaměstnanců

- 1) ČMKOS a její odborové svazy budou i nadále aktivně vystupovat proti porušování zaměstnaneckých práv, budou bránit uplatňování neplnohodnotných forem práce, které nerespektují bezpečnost a ochranu zdraví, vedou k neopodstatněnému prodlužování pracovní doby a zkracování doby odpočinku.
- 2) ČMKOS bude nekompromisně bojovat proti nelegálnímu zaměstnávání, vyplácení černých mezd a všem formám překérní práce.
- 3) ČMKOS podpoří všechna opatření, která potlačí daňové úniky a která nastolí základní daňovou spravedlnost mezi zaměstnanci a samostatně výdělečně činnými.

- 4) ČMKOS bude usilovat, aby zaměstnanci v obavě ze ztráty zaměstnání nebyli nuceni přistupovat na nevýhodné pracovní úvazky.
- 5) ČMKOS bude vyžadovat, aby byla nastolena důrazná kontrola dodržování pracovních podmínek včetně agenturního zaměstnávání, navrhne zlepšení právní úpravy flexibilních forem práce.
- 6) ČMKOS podpoří přijetí takového zákona o státní službě, který přispěje k odpolitizování a profesionalizaci státní správy a bude garantovat adekvátní úroveň platů zaměstnanců v této sféře.

1.6 Svaz průmyslu a dopravy ČR - RHSD

V materiálu „Hodnocení jednání Rady hospodářské a sociální dohody (triparty) z pohledu SP ČR za období 2015-2016“ se objevuje také hodnocení problematiky personálních agentur (bod 11; aktualizováno k 31. 7. 2016):

Problematika personálních agentur

Předkladatel: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Důvod zařazení do programu: Vysoký počet agentur, nekalé praktiky v oblasti agenturního zaměstnávání, stížnosti na jejich činnost, obtížnost kontroly jejich činnosti, snaha o dosažení shody s odbory v názorech na návrhy opatření.

Počet jednání: 1 (15. 3. 2015, téma bylo řešeno opakovaně v průběhu roku i na bipartitních konferencích)

Požadavek SP ČR:

- Zaměřit pozornost na kontrolní činnost, sankcionovat nekalé praktiky na trhu agenturního zaměstnávání včetně zastřehého agenturního zaměstnávání (po dohodě se stranou odborů).
- Odebírat licence agenturám, u nichž budou zjištěna závažná pochybení, případně při nečinnosti těchto agentur.
- Na úrovni expertní skupiny pokračovat v přípravě návrhů změn právní úpravy agenturního zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti.
- Do návrhů novel příslušných právních předpisů zařadit pouze již dohodnuté závěry.
- Projednat a zvážit využití dalších návrhů vyplývajících např. ze zkušeností z legislativy platné na Slovensku.

Co se podařilo/nepodařilo/závěry: Kontrolní činnost na trhu agenturního zaměstnávání probíhá, a to jak při odhalování skrytého agenturního zaměstnávání, obcházení zákona, tak i při odnímání povolení agenturám za porušování zákona. Návrh novely právní úpravy byl zpracován. Do jeho znění byly zahrnuty i návrhy SP ČR. Nebude řešeno omezení zřetězování agenturního zaměstnávání, ani kvóty na počty agenturních zaměstnanců, není stanoven nutný souhlas odborové organizace

s počtem agenturních zaměstnanců. Pro účely sjednocení postupu kontrolních orgánů byl zpracován metodický pokyn.

Další postup: SP ČR bude sledovat projednávání návrhu výše uvedené legislativní úpravy v Poslanecké sněmovně a v případě načtení nepřijatelných změn rozhodne o dalším postupu.

2. Anotace sekundárních informačních zdrojů k dané problematice

2.1 Základní čtyři oblasti informačních zdrojů

Sekundární informační zdroje, které bylo možné využít v rámci projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“, jsou četné a rozmanité. Jedná se jak o odborné články a především knižní odborné publikace, tak o zdroje internetové, které převažují. Tyto sekundární zdroje lze rozdělit: Za prvé na obecně sociologickou literaturu, pojednávající o teoretických koncepcích, které podpořily rozmach agenturního zaměstnávání v západních společnostech během posledních několika desetiletí. Za druhé na literaturu právníkou, která se věnuje právním aspektům fungování agenturního zaměstnávání. Za třetí na speciální odborné publikace z oblasti jednotlivých sociálních věd, které se zvláště zabývají podmínkami práce agenturních zaměstnanců. Za čtvrté na stanoviska vládních i nevládních organizací k problematice agenturního zaměstnávání. Stávající přehled sekundárních informačních zdrojů v podobě krátké anotace si klade za cíl nastínit základní směry a věcné problémy, související s řešením projektu „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“.

První informační zdroj, který nelze v žádném případě opominout, nabízí obecná sociologická teorie, jež vysvětluje ideové podhoubí institucionálních vztahů v rámci agenturního zaměstnávání. Pole teoretických koncepcí v rámci zkoumání sociálních fenoménů, jakým je i agenturní zaměstnávání, bývá - vzhledem k módě pokládat obecné teorie za nepotřebný balast - neprávem přehlíženo. Fundovaná teorie však dokáže nekompromisně a s předstihem odhalit potenciál, jakož i nedostatky a deformace, které se za jednotlivými sociálními fenomény skrývají, aby později zaskočily takzvané „čisté praktiky“, opovrhující veškerou teorií.

Významným zdrojem poznání je v této oblasti fundamentální práce Jana Kellera (2007). Při vysvětlování sociálního fenoménu agenturního zaměstnávání se autor opírá o výsledky bádání francouzského sociologa Luca Boltanského a o studii španělského sociologa Manuela Castellse (1996).

Sociologická teorie klade šíření agenturního zaměstnávání do přímé souvislosti s přechodem od státu blahobytu (welfare state) k teorii síťové společnosti, která vzniká v 80. letech minulého století. Zmíněný přechod prosazovala především tehdejší neoliberální politika a ideologie a v jeho důsledku mělo docházet k nahrazení velkých, formálních, vysoce centralizovaných a byrokratizovaných organizací pružnými, pohyblivými a proměnlivými sítěmi. Takové sítě došly uplatnění nejprve ve firemní oblasti a manažerská filosofie osmdesátých a devadesátých let minulého století je líčí jako hypermoderní uspořádání, v němž na místo hierarchie, strnulosti, příkaznictví

a plánování nastupuje vertikální propojení, nápaditost, iniciativnost a velká schopnost improvizace. Ve firemní oblasti vznikají z formálních organizací sítě prostě tak, že se řídicí centrum zbavuje zbytku hierarchicky členěné pyramidální struktury a podle potřeby se dočasně napojuje na síť drobných subdodavatelů a poskytovatelů služeb. Tím odpadá nutnost vydržovat dohlížecí a řídicí aparát střední úrovně, neboť subdodavatelé výrobků a služeb vykonávají dohled nad sebou samými skrze vzájemnou konkurenci. Externalizace maximálního počtu funkcí prostřednictvím autonomních subdodavatelů umožňuje nahradit hierarchickou kontrolu kontrolou tržního typu.

Přechod z hierarchického, pyramidálního uspořádání na pružnou, proměnlivou a volně přestavovatelnou síť sebou přinesl řadu závažných sociálních důsledků. Kdysi pevné součásti firem podrobilo jejich osamostatnění tržní konkurenci. Přechod na síťové uspořádání dovolil prudce snížit objem plnohodnotných pracovních kontraktů ve prospěch neplnohodnotné formy práce, jakou je pracovní poměr na dobu určitou či částečný pracovní úvazek. Tím byla radikálně zpochybněna integrace mas do zaměstnanecké společnosti a pro mnoho lidí se práce stala „trvale dočasnou“.

Přechod na sítě umožnil zaměstnavatelům rovněž přechod od vztahů řízených zákoníkem práce ke vztahům řízeným zákoníkem obchodním, čímž zbavil firmy povinnosti podílu na krytí sociálních rizik pracovníků, garantovat jim kariéru, tolerovat přítomnost odborů a podobně.

I když nemá centrum, pracuje síť na principu binární logiky, která zná pouze dva stavy: inkluzi a exkluzi. Sankce v podobě exkluze se přitom nad různými účastníky sítě vznášejí v různé míře. Nejzranitelnější jsou snadno nahraditelní subdodavatelé. Jak podotýká Manuel Castells, síť, byť postrádá centrum, konají funkci vrátného, který rozhoduje, kdo bude vpuštěn do prostoru velkých příležitostí a kdo zůstane postávat před branou s vyhlídkou na čím dál nesnadnější přežívání.

Od konce dvacátého století sítě v konkurenčním boji s hierarchicky uspořádanými organizacemi vítězí. Ve světě, který se řídí výlučně ekonomickými imperativy, totiž vykazují větší účinnost, jíž dosahují díky schopnosti externalizovat velkou část nákladů, které dosud hradily formální, hierarchicky členěné organizace. Luc Boltanski v této souvislosti podotýká, že prekarizace práce a přechod na vztahy se subdodavateli firmám umožňuje platit pouze čas, který byl skutečně odpracován, nikoliv čas potřebný ke kvalifikaci či k odpočinku, který dříve přinejmenším částečně zahrnovala pracovní doba.

Nemalou část nákladů se firmám v síťovém uspořádání daří externalizovat nejenom na pracovníky a jejich rodiny, ale i na stát.

Z ekonomické oblasti se síťové uspořádání šíří i do jiných sfér společnosti, včetně sféry státní, což nevyhnutelně vede k redukci sociálního státu a ke snahám funkce státu privatizovat.

Druhým zdrojem, který bylo možné v rámci výzkumu stávajícího projektu využít, je odborná právní literatura. Nejucelenější přehled problematiky agenturního zaměstnávání v české právní literatuře přináší kolektivní monografie Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech (Pichrt, 2013), která se věnuje v teorii i v praxi často diskutovaným otázkám z oblasti individuálního pracovního práva i práva zaměstnanosti a soustředí se rovněž na problematiku kontrolní činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání. Významný přínos této monografie spočívá mimo jiné v reflexi mezinárodních právních pramenů, včetně srovnávacích analýz právních úprav agenturního zaměstnávání v zemích EU.

Z hlediska věcného obsahu vydělují autoři publikace následující okruhy zkoumané problematiky:

- Agenturní zaměstnávání a jeho právní základ. Geneze právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice.
- Agenturní zaměstnávání a jeho role na trhu práce.
- Povolení potřebná pro agenturní zaměstnávání.
- Práva a povinnosti při agenturním zaměstnávání, vyplývající pro agentury práce – pojištění pro případ úpadku.
- Účastníci agenturního zaměstnávání v rámci tzv. „bájného trojúhelníku“ a) zaměstnanci agentur; b) agentury práce; c) uživatelé.
- Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání. Podmínky přidělení a jeho průběh.
- Problematika sociálního zabezpečení při agenturním zaměstnávání.
- Vybrané aspekty ochrany osobních údajů při agenturním zaměstnávání.
- Kolektivní pracovní právo a agenturní zaměstnávání.
- Některé daňové aspekty agenturního zaměstnávání.
- Některé problémy agenturního zaměstnávání z pohledu agentur práce.

Problematice právních aspektů agenturního zaměstnávání se věnují i další odborné publikace (Tošovský, 2011). Mnohé tematické okruhy se v těchto publikacích protínají s obsahem kolektivní monografie „Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech“, objevují se v nich nicméně i témata nová:

- Rovné pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance.
- Pracovně právní podmínky agenturního zaměstnance: a) pracovní doba; b) přestávky na odpočinek; c) práce přes čas; d) práce v noci; e) práce ve dnech pracovního klidu; f) dovolená na zotavenou; g) pracovní podmínky žen, matek a zaměstnanců pečujících o dítě či jinou osobu; h) pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.
- Délka trvání dočasného přidělení agenturních zaměstnanců.

- Mzdová agenda zaměstnanců agentury práce a povinnosti agentury práce v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.
- Odpovědnost za škodu při agenturním zaměstnávání.
- Zakázané práce při agenturním zaměstnávání.

Zajímavá je též rozsahem nevelká publikace „Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie - rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie“ (Samek, Horecký, 2015). Autoři zdůrazňují, že navzdory rozdílům v předpisech jednotlivých členských států existují v EU společné znaky právní úpravy fungování agentur práce:

- Agentura práce je zpravidla považována za zaměstnavatele pronajatých pracovníků (s výjimkou Velké Británie a Irska).
- Agentura práce je vázána veškerými povinnostmi zaměstnavatele. Odpovědnost se v určitých případech dělí mezi agenturu práce a uživatele.
- Personál agentury práce je zaměstnán na dobu určitou (v Německu a ve Švédsku je pravidlem zaměstnávání na dobu neurčitou) a některé státy převádějí za jistých podmínek zaměstnání na dobu určitou na zaměstnání na dobu neurčitou.
- Pronajatí pracovníci pobírají minimálně stejnou mzdu jako stálí zaměstnanci uživatele, kteří vykonávají stejnou nebo podobnou práci.
- Stávkující pracovníci nesmějí být nahrazováni pronajatou pracovní silou.
- Pronajatí pracovníci mají přístup k sociálním službám společnosti, pro kterou pracují.

Termínem atypické zaměstnání lze označit všechna zaměstnání, která nejsou pracovním poměrem na ustanovený týdenní pracovní čas a neurčitou dobu. Pestrou paletu atypických zaměstnání vytvářejí především pracovní vztahy na dobu určitou a na kratší pracovní čas (částečný pracovní úvazek) a taktéž agenturní zaměstnávání.

Je třeba připomenout, že Soudní dvůr Evropské unie klade ve věci atypických zaměstnání důraz na jednoznačné právní omezení, garantující právní ochranu zaměstnanců. O této problematice pojednává publikace „Atypické formy zaměstnávání. Výber judikatury Súdneho dvora Európskej unie“ (Frťalová, 2014). Problematika agenturního zaměstnávání je v judikatuře Soudního dvora Evropské unie řešena rozsudkem ve věci C-386/09 (Briot) a ve věci C-290/12 (Della Rocca).

Třetím významným sekundárním informačním zdrojem jsou sekundární odborné publikace společenskovedního charakteru, které se věnují podmínkám práce a především otázkám diskriminace agenturních zaměstnanců. Jednou z prvních prací tohoto zaměření je studie „Diskriminace a porušování práv zaměstnanců obchodními řetězci v České republice“. Jana Koukalová (2008) zpracovala tuto studii

v rámci programu Garde občanského sdružení Ekologický právní servis. Publikace si klade za cíl čtenáře obecně seznámit s problematikou porušování práv nadnárodními společnostmi, identifikovat nejzávažnější problémy, analyzovat stávající právní úpravu a podat zprávu o stavu zaměstnaneckých práv u nadnárodních společností v České republice.

Autoři v této souvislosti velice striktně odlišují systémové porušování zaměstnaneckých práv od přímé či nepřímé diskriminace. Jelikož se jedná o klíčové pojmy, bezprostředně související s řešením stávajícího projektu, je důležité si tato stanoviska osvojit. Za systémové porušování práv zaměstnanců lze považovat takové jednání zaměstnavatele, které je v rozporu s platnými pracovními předpisy a zároveň není náhodné ani ojedinělé. Systémové porušování zaměstnaneckých práv zaměstnavatelem je zpravidla opakovaným jednáním, které se týká většího počtu zaměstnanců a jeho závažnost není zanedbatelná. Za systémové porušování práv můžeme typicky považovat neproplácení přesčasů plošně všem zaměstnancům, vyžadování nadbytečných či diskriminačních údajů po uchazečích při výběrovém řízení, špatnou nebo žádnou evidenci odpracované doby, neposkytování odpočinku mezi dvěma směny. Ve všech případech jde o porušování zákona, směřované vůči většímu počtu zaměstnanců.

Český právní řád rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci pokládá takové jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru zacházelo nebo zachází méně příznivě, než by se ve srovnatelné situaci zacházelo s osobou jinou. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace kvůli těhotenství, rodičovství či pohlavní identifikaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení či kritéria jedna osoba z výše uvedených důvodů znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se naopak nejedná, pokud jsou ona kritéria, ustanovení či praxe objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení. Přínosem zmiňované studie je identifikace nejčastějších problémů v obchodních řetězcích z hlediska diskriminačního jednání:

- vyžadování rodinných a osobních údajů po uchazečích o zaměstnání;
- nerovné odměňování;
- nestejně pracovní podmínky zaměstnanců.

Z hlediska systémového porušování práv zaměstnanců se pak nejčastěji jedná o situace, kdy:

- zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou přestávku na jídlo a oddech;

- zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou dobu odpočinku mezi směnami;
- během týdne chybí dostatek času na odpočinek;
- zaměstnavatel vede dvojí evidenci docházky;
- zaměstnavatel vyžaduje nadbytečné informace u výběrového řízení;
- zaměstnavatel neproplácí přesčasy;
- zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům školení o bezpečnosti práce a ochranné pomůcky;
- zaměstnavatel nezpřístupnil kolektivní smlouvu;
- na pracovišti panují neuspokojivé pracovní podmínky.

Autoři publikace se rovněž kategoricky vyjadřují k instituci agenturního zaměstnávání, využívané v obchodních řetězcích. Pronájemem agenturního zaměstnance odpadá zaměstnavateli mnoho z administrativní agendy, nutné k uzavření pracovního poměru s kmenovými zaměstnanci. Kromě nemalých výhod pro zaměstnavatele s sebou však agenturní zaměstnávání nese určité oslabení práv zaměstnanců. Na agenturní zaměstnance se například nevztahuje ustanovení zákoníku práce o maximální délce pracovního poměru na dobu určitou. Zaměstnavatelé agenturní zaměstnance často využívají jako flexibilní pracovní sílu. Ti pak v mnoha případech uzavírají pracovní smlouvu pouze na částečný úvazek, přestože pracují osm i více hodin denně (v rámci přesčasů), čímž přicházejí o řadu výhod plného pracovního poměru na dobu určitou.

Neopomenutelným problémem, spojeným s agenturním zaměstnáváním, je odměňování zaměstnanců, konajících stejnou práci. Existují zaměstnavatelé, kteří v určitých profesích najímají místo kmenových zaměstnanců výlučně agenturní pracovníky. Jsou-li pak najati z různých agentur, vyvstává problém srovnatelnosti jejich mzdy, která je z formálního a právního hlediska nezměřitelná, jelikož se jedná o zaměstnance dvou různých zaměstnavatelů. Povinnost platit za tutéž práci stejnou mzdu se totiž vztahuje pouze na stejného zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel, jemuž byli agenturní pracovníci přiděleni, nemá žádného kmenového zaměstnance, s nímž by se mohli srovnat, je pro ně z formálně právního hlediska nemožné dosáhnout rovné odměny.

Dalším aspektem nerovného odměňování, na který zmiňovaná studie upozorňuje, je fakt, že rozdíl nevzniká ani tak mezi odměňováním žen a mužů, nýbrž mezi zaměstnanci, kteří u společnosti delší dobu pracují a mezi novými zaměstnanci.

Zaměstnanci si často stěžují na to, že se jejich mzda od vzniku pracovního poměru nezvyšuje, na rozdíl od mzdy nástupní, která se z důvodu neustálého nedostatku málo kvalifikované pracovní síly stále navyšuje, aby pro práci v obchodním řetězci motivovala dostatek nových lidí. Tímto způsobem nastává situace, kdy zaměstnanci, kteří u společnosti pracují delší dobu, pobírají za stejnou práci nižší mzdu, než zaměstnanci nově přichozí, které navíc musí v práci zaučovat. Taková praxe je ovšem v rozporu se zákoníkem práce, jehož ustanovení se zaměstnavatelé mnohdy snaží

obcházet tím, že zaměstnancům uměle stanovují odlišnou náplň práce a argumentují, že zaměstnanci nevykonávají stejnou práci. Při posuzování, zda nedochází k nerovnému odměňování, je nutno brát zřetel na skutečně vykonanou práci, nikoliv na její formálně ustanovenou náplň. Problematickým se ukázalo též odměňování zaměstnanců, pracujících na stejných pozicích v různých prodejnách téhož obchodního řetězce. Byly zaznamenány stížnosti zaměstnanců na markantní rozdíl výše mezd v jednotlivých prodejnách za v podstatě totožnou práci. S tím, že by za tutéž práci mohli být zaměstnanci téhož zaměstnavatele odměňováni různě, v návaznosti na místo výkonu této práce zákoník práce nepočítá.

Dočasné zaměstnávání prostřednictvím pracovních agentur je často považováno za spíše negativní jev současného trhu práce, protože agenturním zaměstnancům přináší značnou míru nejistoty. Rakouská agentura Flexwork ve spolupráci s dalšími sociálními partnery funguje jako nezisková organizace, která nabízí agenturní zaměstnávání za přijatelných podmínek lidem, ohroženým vyloučením. O této zajímavé zkušenosti pojednává studie „Agenturní zaměstnávání lidí ohrožených vyloučením“ (Machovcová, 2008). Ačkoliv je agentura Flexwork podporována z vídeňského Fondu na podporu zaměstnanosti, nevyhne se konkurenčnímu boji na trhu práce. Zaměstnává zhruba 300 – 400 dočasně zaměstnaných a kolem 30 osob personálu. Soustředí se především na nekvalifikované pracovní činnosti, což odpovídá schopnostem dané pracovní síly. Flexwork poskytuje velmi vstřícné podmínky pro agenturní zaměstnávání a zároveň se snaží své pracovníky a pracovnice uplatnit jako plnohodnotné pracovníky klientských firem. Agentura Flexwork nabízí tři typy dočasné agenturní práce: a) zaměstnanecká pozice s prodlouženou zkušební dobou; b) pozice, pokrývající krátkodobé (například sezónní) výpadky pravidelných zaměstnaných; c) ajištění mzdové administrativy pro firmy, které tuto činnost zadávají subdodavatelům. Oproti běžné praxi nemusejí zaměstnavatelé, kteří budou chtít pracovníka „dodaného“ agenturou Flexwork zaměstnat, hradit žádné poplatky. Mezi lety 1997 až 2006 zaměstnala agentura Flexwork 4 400 osob (z nichž 1 800 získalo stálé zaměstnání) a své služby nabídla více než 500 firem, což svědčí o její integraci do vídeňského trhu pracovních agentur.

Flexwork ukazuje, nakolik lze skloubit politiku aktivní zaměstnanosti s tržními principy. Hlavním kladem práce této agentury je integrace osob do plnohodnotného zaměstnání, kterou provází možnost dlouhodobého zaměstnávání za akceptovatelných podmínek. Díky zprostředkování nábory se agentuře Flexwork daří vyloučit diskriminační praktiky, spojené s přímou žádostí o zaměstnání. Uchazeči a uchazečky totiž často narážejí na překážku například v podobě dlouhodobé nezaměstnanosti, věku, pohlaví či kriminální historie. Flexwork takto stigmatizovaným osobám umožňuje prokázat jejich schopnosti na trhu práce.

Česká republika se v první polovině devadesátých let dvacátého století stala z hlediska mezinárodní migrace nejprve především tranzitní zemí ve směru z východu na západ, později i zemí cílovou. V současnosti lze Českou republiku charakterizovat jako imigrační zemi, v níž tvoří přistěhovalci přibližně 4 % populace a kladné migrační saldo

zabezpečuje celkový populační růst i při minimálním či nulovém přirozeném přírůstku obyvatel. K největšímu přílivu migrantů docházelo v souvislosti s příznivým hospodářským vývojem, provázeným poptávkou po levné práci, v letech 2003 – 2008. Navzdory dopadům globální hospodářské krize bylo k 31. 12. 2012 registrováno na území České republiky 438 tisíc cizinců, z toho 113 tisíc (tj. 27,3 %) tvořili občané Ukrajiny, následovaní občany Slovenska (86 tisíc) a Vietnamu (57 tisíc), (ČSÚ 2013).

Působení ukrajinských pracovníků na českém trhu práce a role zprostředkovatelských agentur, fungujících na bázi klientelistických vztahů a nejednou prostupných se světem organizovaného zločinu, je v domácí literatuře relativně dobře zpracováno. Například „Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur“ (Čižinský, 2008); „Mezisvěty: organizované zaměstnávání Ukrajinců v České republice“ (Nekorjak, 2010); „Mezinárodní migrace: pohledy a nadhledy“ (Lupták, Luptáková, 2013).

Situace další významné migrační komunity, Vietnamců, na českém trhu práce prozatím příliš probádána není. Tím větší význam má „Zpráva z projektu: vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách“, kterou zpracovala La Strada ČR v roce 2008.

Hlavní část zprávy sestává z rozboru rozhovorů s vietnamskými dělníky a dělnicemi, zaměřených zejména na motivaci jejich odchodu z Vietnamu, služby poskytnuté zprostředkovatelskými agenturami, životní a pracovní podmínky v ČR a představy o budoucnosti.

Vietnamská komunita čítala v roce 2008 oficiálně 60 tisíc lidí. Až 20 tisíc z nich přicestovalo během posledních dvou let a obsadilo zejména dělnické pozice v továrnách. „Aktuální nedostatek pracovních sil nutí české továrny hledat pracovní síly až ve vzdáleném Vietnamu. Dělníci ze Slovenska, Polska i Ukrajiny už totiž poptávce po pracovní síle u nás nestačí. A to je příležitost pro zprostředkovatelské pracovní agentury, které se zaměřují na Vietnam. Objednávky jim už chodí od stovek firem – a to malých i velkých. Česku chybí na 140 tisíc pracovních sil, už nyní zde pracuje přes 200 tisíc cizinců a aktuální nedostatek neřeší ani první příjezdy Rumunů a Bulharů. Vietnamce by tak s otevřenou náručí přijali skoro všude.“

Z terénního šetření vyplynulo, že si nově příchozí migranti z Vietnamu dovedou sehnat v ČR práci jen výjimečně – v naprosté většině případů využívají služeb agentur nebo neoficiálních zprostředkovatelů. Ze strany zprostředkovatelských agentur pak často dochází k porušení zákonů. Některé vybírají nezákonné poplatky za zprostředkování práce. Zaměstnanci agentur často nedostávají k podpisu pracovní smlouvu, nebo smlouvu pouze v českém jazyce, kterému nerozumějí. Nikdo z dotazovaných neobdržel od agentury zákonem požadovanou dohodu o přidělení. Některé obcházejí zákon ve věci zdravotního pojištění. Šetření rovněž prokázalo závislost dělníků na zprostředkovatelských agenturách a jejich zaměstnancích, zejména tlumočnicích. Z realizovaných rozhovorů vysvítá, že mezi některými zprostředkujícími agenturami a firmami či jejich zaměstnanci (zejména personalisty) existují neformální propojení a spolupráce, využívaná v neprospěch dělnic a dělníků, jakož i oficiálně nedoložitelné finanční toky, mající na situaci pracovníků a pracovníc negativní dopad.

Z rozhovorů též vyplynulo, že se vietnamské agentury, organizující vycestování za prací do ČR, dělí o peníze vybrané ve Vietnamu s agenturami českými.

Samostatnou a velice problematickou kapitolou jsou neoficiální agentury práce (či jednotliví zprostředkovatelé), mezi vietnamskou komunitou poměrně rozšířené, které bez postihu překračují zákony nejčastěji: nechávají si za zprostředkování práce platit, vybírají od dělníků poplatky za různé služby, vědomě jim podávají nepravdivé informace. Tito zprostředkovatelé jsou často nepostižitelní a jejich kontrola je v podstatě nemožná.

Ve značném procentu případů šetření rovněž odhalilo podstandardní pracovní a životní podmínky vietnamských dělníků a dělnic v českých továrnách. Zejména se ukázalo, že mnohdy dostávali nižší mzdy, příplatky a odměny, než kmenoví čeští zaměstnanci, takže lze hovořit o jejich diskriminujícím a vykořisťovatelském postavení.

Při hodnocení pracovních a životních podmínek agenturně zaměstnaných cizinců vyvstává otázka role odborů, které – na rozdíl od některých států Evropské unie – zájmy cizinců dosud nehájí.

Vzhledem k výši dluhu v mateřské zemi se většina dotazovaných Vietnamců snažila udržet práci za jakýchkoliv podmínek, čehož pracovní agentury náležitě zneužívaly.

Z výpovědí respondentů vyplývá rovněž existence sítě záměrně nepřehledných vztahů mezi náboráři, vietnamskými agenturami, českými agenturami, tlumočníky, uživatelskými firmami, případně i kontrolními orgány, což vede k vykořisťování a diskriminaci vietnamských pracovníků.

Čtvrtým sekundárním informačním zdrojem jsou stanoviska vládních i nevládních organizací k problematice agenturního zaměstnávání.

Tak například Asociace pracovních agentur se v létě minulého roku podílela na tvorbě dokumentu „Desatero agenturního zaměstnávání“, který – podle mínění „Asociace pracovních agentur“ - uvádí na pravou míru desinformace o tomto oboru – doslova citujeme *„které často slýcháme z médií či od neznalých úředníků a politiků z MPSV, kteří se agenturní zaměstnávání snaží omezit a regulovat“*.

„Desatero agenturního zaměstnávání“ se v mentorském duchu snaží vysvětlit základní principy agenturního zaměstnávání:

1) Flexibilita. Podle mínění Asociace pracovních agentur je agenturní zaměstnání již 25 let jediným reálně fungujícím flexibilním nástrojem trhu práce a mělo by být podporováno, zatímco jeho regulace pouze nahraje černému trhu.

2) Snižování nezaměstnanosti. Agentury práce mají zásluhu na výrazném snížení nezaměstnanosti v ČR, když ročně zaměstnají čtvrt milionu lidí. Pokud naroste jejich regulace, naroste rovněž nezaměstnanost a práce na černo.

3) Agentury práce jsou významným lokálním zaměstnavatelem, celkem se o jejich provoz stará 17 tisíc kmenových zaměstnanců.

4) Agentury práce jsou významným zaměstnavatelem žen, mnohé z nich ženy vedou či i vlastní.

5) Agentury práce a jejich odpovědní zástupci podléhají každé tři roky pravidelné kontrole Úřadu práce.

6) Agentury práce jsou od roku 2007 nejkontrolovanějšími firmami s výbornými výsledky. Ročně jich SÚIP zkontroluje okolo 500, tedy třetinu celkového počtu, a shledá jen minimum pochybení.

7) Problémem jsou „pseudoagentury“ (tj. zastřené agenturní zaměstnávání), které jsou vinou zákona o zaměstnanosti o polovinu levnější, než legální agentury práce.

8) Celkový počet agentur je vyhovující.

9) Stačí dodržovat stávající zákony a nevymýšlet nové.

10) MPSV nezvládá svoji úlohu, počet agentur práce by mohlo ihned snížit o třetinu, kdyby odebíralo povolení dle §59 ZoZ, což už deset let nedělá.

K výše uvedenému „Desateru agenturního zaměstnávání“ nutno poznamenat, že vedle legislativní úpravy pronájmu pracovních sil agenturami práce existují ve většině zemí EU takzvané etické směrnice pro činnost agentur práce. Vzhledem k tomu, že nemají právní charakter, z nich neleze vyvozovat sankce.

Etické směrnice působí jako návod a nejsou vyčerpávající. Pokud je jednotlivé agentury nedodržují a ignorují kritiku asociací pracovních agentur, působících v jednotlivých zemích EU, či výroky Rady pro etiku, mohou být z asociace v souladu se stanovami vyloučeny. Účelem etických směrnic je nastolení jednotných vysokých standardů s cílem rozvíjet dobré vztahy mezi zaměstnanci, zákazníky a uživateli, což může být inspirací i pro české pracovní agentury.

K problematice agenturního zaměstnávání se dlouhodobě a systematicky vyjadřuje rovněž ČMKOS. Za symptomatické lze pokládat stanovisko analytika ČMKOS Doc. Ing. Pavla Janíčka (2015) v příspěvku „Jak dál s agenturním zaměstnáváním“. Hlavní obětí zneužívání agenturního zaměstnávání je jak agenturní zaměstnanec, který je v rozporu se zákonem nucen pracovat za velmi nízkou mzdu, často bez sociálního zabezpečení a v nedůstojných pracovních podmínkách, tak i kmenoví zaměstnanci uživatele, na které je touto formou vyvíjen tlak s cílem ve snížení mezd, popřípadě zvýšení „flexibility“ či rezignaci na jistotu zaměstnání a důstojné pracovní podmínky.

ČMKOS považuje agenturní zaměstnání za prospěšné pouze za předpokladu, že dodrží svůj základní smysl a účel, jímž je získání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, který si je není schopen sám zabezpečit, a to za stejných mzdových a platových podmínek, za nichž pracují kmenoví zaměstnanci. Důležité je, aby se agenturní zaměstnanec stal po čase zaměstnancem kmenovým. ČMKOS požaduje pro agenturního zaměstnance:

- stejnou mzdu za stejnou práci,

- zavedení maximální doby agenturního zaměstnávání,
- zákaz nasazení agenturních zaměstnanců jako stávkokazů,
- zavedení maximální procentuální kvóty pro podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu pracovníků v podniku v rozmezí 5 až 15 % podle odvětví; rozhodoval by Úřad práce,
- zřízení instituce typu profesní komory pro agentury, která by zajišťovala dohled nad profesionální a etickou úrovní agentur,
- upřesnění pojmu pracovních a mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance při agenturním zaměstnávání,
- zavedení povinnosti agentury práce prokázat přidělování zaměstnanců uživatelům po celý kalendářní rok s cílem eliminovat neohlášené přidělování.

Agenturní zaměstnávání je také předmětem kontrol inspekce práce. Stanoviska tohoto vládního orgánu zazněla například na konferenci „Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce“ v březnu loňského roku a na listopadové mezinárodní konferenci „Nelegální zaměstnávání a trh práce v ČR“, kde je pregnantně formuloval Jiří Macíček, náměstek generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce. Právě SÚIP odhalil při kontrole agentur práce v roce 2014 jako nejčastější porušení ustanovení Zákoníku práce následující nedostatky:

- agentury nezajistily, aby pracovní a mzdové podmínky jejich zaměstnanců nebyly horší, než u kmenových zaměstnavatelů uživatele,
- písemný pokyn agentury zaměstnanci k dočasnému přidělení neobsahoval pracovní a mzdové podmínky srovnatelné se zaměstnanci uživatele,
- DPČ nebyla uzavřena písemně, neobsahovala předepsané údaje, byly porušeny jiné povinnosti na úseku dohod mimo pracovní poměr, - zaměstnavatel nevydal zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v den skončení pracovního poměru, DPČ nebo DPP, - zaměstnavatel nevedl u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce směny, práce přes čas a noční práce.

Velkým problémem v oblasti agenturního zaměstnávání, na který opakovaně narážejí kontrolní orgány SÚIP, je tzv. „zastřené agenturní zaměstnávání“. Jde o takovou právní situaci, kdy agentura práce uzavře s uživatelem obchodní smlouvu (smlouvu o dílo) podle občanského zákoníku namísto dohody o dočasném přidělení zaměstnance podle zákoníku práce. Důsledkem „zastřené agenturního zaměstnávání“ je:

- obcházení povinnosti dodržovat rovné pracovní a mzdové podmínky,
- možnost přidělovat i zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce a cizince,
- nekalá konkurence.

2.2 Metodologická východiska šetření kvality pracovního života agenturních zaměstnanců

Placená práce jako strukturální východisko společenské organizace a základ identity individua patří k základním přínosům moderní doby. Už Adam Smith si povšimnul, že placená práce osvobozuje. Na konci středověku bylo ve statisícové Paříži na padesát tisíc žebráků a vagabundů. Ti ostatní, včetně sluhů a tovaryšů byli členové domácnosti. Jejich zaměstnavatelé je živili – ale neplatili jim. Teprve placená práce emancipuje člověka a obdařuje ho moderní subjektivitou. Stává se zároveň, zejména u rodící se střední třídy, prostředkem morálního sebezdokonalování, začíná být zařazována mezi základní ctnosti.

Ukázalo se také, že placená práce je lepším disciplinujícím nástrojem, než kterýkoliv z těch, co kdy lidstvo objevilo. Proto je záhy vnímána nejen jako emancipační šance. Současně placená práce nebyla po celou dobu své existence dostupná všem, kteří o ni mají zájem. Jen ti, jimž se podařilo úspěšně se etablovat v povolání, ho mohli učinit spolehlivým základem svého životního projektu.

Technický pokrok však v posledních desetiletích oddělil růst materiální výroby od růstu počtu nezaměstnaných. Objevila se totiž skupina lidí, kteří vědí, že s tím, co mohou na pracovním trhu nabídnout, pořádnou trvalou práci nikdy v životě nedostanou. Měnící se povaha placené práce vyřazuje stále více lidí z šance, vůbec kdy se v nějakém povolání etablovat. Zvyšující se nároky na schopnost přesně rozlišovat, důsledně dodržovat, rychle se orientovat a odpovědně dostát měnícím se podnětům jsou bytostně vlastní stále většímu podílu pracovních příležitostí. Těch, kteří na to nemají, přibývá (Možný, 2002).

V důsledku změny technologií a pod vlivem expanze neoliberální politiky a ekonomiky lze již od 80. let minulého století pozorovat fragmentaci práce včetně námezdní práce v prostoru a čase. Zatímco v roce 1970 činil v Německu poměr mezi zaměstnanci na plný pracovní úvazek a součtem všech zaměstnanců na zkrácený úvazek na dobu určitou, a těch vykonávajících zaměstnání zanedbatelného rozsahu přibližně 5:1, v roce 1990 se změnil na poměr 4:1 a dnes činí asi 2:1. Každý třetí pracuje na částečný úvazek, na dobu určitou jako dočasně najímaný pracovník nebo vykonává tzv. mini práci (minijob). Výdělečná práce je stále pružnější, pracovní poměry stále tekutější (Bauman, 2002). Rostou nároky na flexibilitu jedince. Pracoviště ztrácí jasné ohraničení, které získalo v 19. století. Nové komunikační prostředky umožňují nové formy práce z domova. V šedé zóně mezi pracovní dobou a volným časem vzniká nový časový režim s částečnými úvazky a klouzavou pracovní dobou, novými možnostmi svobody a novými druhy závislosti.

Stávající situaci na trhu práce je však nutné vidět diferencovaně. Ne každý „atypický“ pracovní poměr v tomto smyslu je zároveň prekérní, zejména ne každý částečný úvazek. Prohlubování „tekutého charakteru pracovních poměrů“ s sebou bezpochyby

nese i nové možnosti, například lepší kombinovatelnost výdělečné práce a jiných činností, propojení práce a volného času, sloučení pracovního a rodinného života.

Na druhou stranu tato flexibilizace silně závislá na trhu, vede k velkému znejistění postižených osob a ztěžuje jim život. V takovém případě, se flexibilizace snoubí s prekarizací práce, jenž v sociologii vyjadřuje existenci zbavenou sociální a finanční stability, což má vliv na materiální a duševní blahobyt jedince.

Je možné se obávat že flexibilizace, fragmentace pracovních poměrů a prekarizace práce povede k erozi identity jedince a sociální soudržnosti. Síla práce propojovat společnost, jak zdůrazňují různí badatelé, ale také sociálně ji strukturovat, kulturně spojovat a celkově společnost vytvářet v posledních letech zeslábla.

Rozšiřování prekérních flexibilních forem zaměstnávání se dotýká také České republiky.

To se v pokrizovém období po roce 2008 projevilo především nárůstem dohod o provedení práce téměř o třetinu z 875 tisíc v roce 2009 na 1280 tisíc v roce 2013, sebe zaměstnávání (růst o více než 10 procent mezi lety 2008 a 2014) a větším rozšířením agenturního zaměstnávání (Martišková, Sedláková, 2016), u kterého stoupl počet přidělených agenturních pracovníků ze 172 tisíc v roce 2011 na 255 tisíc v roce 2014 (Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů evropské unie - od konkrétních případů k systémovým doporučením - policy paper-č.2/2016, www.migraceonline.cz/labcit).

Dynamickým a zásadním změnám na trhu práce a v pracovně-právních vztazích však neodpovídá zaměření současných sociologických výzkumů a publikací v České republice. V tomto směru jsou výrazně zastoupeny především relevantní sociologické studie, jenž se věnují například otázkám sociálních deviací, multikulturalizmu, různým menšinám, genderové problematice a pokud se do epicentra pozornosti badatelů dostávají otázky současného světa práce, tak se zkoumá zvláště manažerská práce.

Reflexe proměn práce a její různé současné podoby tak představují dlouhodobý badatelský úkol, který však již výzkumná obec v České republice začíná pozvolna řešit.

Uvedme v této souvislosti, alespoň dvě významné studie, které byly publikovány zcela nedávno.

V první řadě se jedná o studii „Proměny kvality pracovního života“ jenž vznikla v rámci projektu TD020046, který byl řešen v období let 2014 – 2015, týmem pracovníků z VÚBP, v.v.i., Praha, vedený Ing. Lenkou Svobodovou za úzké spolupráce se Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., (CVVM). Tento projekt byl realizován za finanční podpory TA ČR.

Tematice kvality pracovního života je systematická odborná pozornost věnována minimálně od druhé poloviny 20. století. V prvních dvou desetiletích 21. století se pozornost badatelů soustřeďuje do oblasti měření kvality pracovního života a to jak na

lokální, tak v poslední době také na mezinárodní úrovni. Snahy o vytvoření standardizovaných postupů a nástrojů pro měření kvality pracovního života, kvality práce, kvality pracovního místa nebo zaměstnání lze zaznamenat ve všech vyspělých demokratických a ekonomických zemích. Snahy o mezinárodní srovnání kvality práce jsou dlouhodoběji realizovány na základě relevantních dat z výzkumných programů European Working Conditions Survey (EWCS), European Labour Force Survey (ELFS), European Survey on Income and Living Conditions (EVL-SILC) nebo International Social Survey Programme (ISP).

Stávající studie a současně závěrečná výzkumná zpráva „Proměny kvality pracovního života“, VÚBP, v.v.i., 2015 se v této souvislosti věnuje následující problematice: a) kvalita pracovního života a důležitost jejího dlouhodobého monitorování; b) svět práce a trendy v kvalitě pracovního života; c) Česká republika v číslech a mezinárodních srovnáních; d) kvalita pracovního života z pohledu ekonomicky aktivních obyvatel v České republice v roce 2014; e) metodika dlouhodobého monitorování subjektivní kvality pracovního života v České republice.

Druhá významná studie vznikla v rámci výzkumného projektu „Ženy za pokladnou – pracovní podmínky žen v supermarketech“ jehož řešitelem bylo Multikulturní centrum Praha ve spolupráci s Fakultou humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze a jenž byla prezentována v dubnu 2016. Výzkum se soustředil na proměny práce a pracovních podmínek žen, domácích a zahraničních pracovnic v obchodních řetězcích v České republice, kteří jsou velice významným zaměstnavatelem, jelikož v nich pracuje 180 tisíc osob. Z tohoto výzkumu mj. vyplývá, že mnoho pracovnic a pracovníků má nestandardní pracovní úvazky, které sice prodejnám zajišťují flexibilitu, ale pro samotné pracovníky mohou být extrémně nevýhodné, často jsou totiž nuceni pracovat neplacené přesčasy zastávat i práci na jiných pozicích, např. jako uklízečky.

Některé z aspektů těchto dvou uvedených studií budou využity i v naší analýze výsledků kvalitativního dotazníkového šetření agenturních zaměstnanců v regionu Jihlava a Třebíč. Kromě toho se též budeme v naší analýze opírat o již čtyři aprobované sociologické koncepce: a) lidského kapitálu; b) sociálního kapitálu; c) kulturního kapitálu; d) struktury každodennosti.

Podrobnou charakteristiku těchto koncepcí jsme podali již ve dvou předcházejících případových studiích, které byly věnovány tématu „Ukrajínští a ruští pracovní migranti na českém trhu práce v segmentu agenturního zaměstnávání“.

Nutno uvést, že původně tyto čtyři koncepce byly využívány výlučně v rámci migračních studií. V celosvětovém měřítku totiž převládá poptávka po levné nekvalifikované pracovní síle, která se soustřeďuje především do odvětví zemědělství, potravinářského průmyslu, stavebnictví, lehkého průmyslu a zařízení veřejného stravování. Práce v těchto odvětvích ekonomiky jsou pracemi s puncem „tří D“ (dirty, dangerous, degrading) jinými slovy jsou to práce „špinavé, nebezpečné a ponižující“ lidskou důstojnost, které majoritní skupiny v hostitelské zemi odmítají vykonávat.

Proto, bez ohledu na relativně vysokou míru nezaměstnanosti ve vyspělých zemích světa, zahraniční migranti v poměrně krátké době nacházejí uplatnění na trhu práce v hostitelské zemi.

Pracovní podmínky mnohých agenturních zaměstnanců z řad majoritní populace vykonávajících prekérní práce jsou však mnohdy stejné anebo velice podobné jako prekérní pracovní podmínky zahraničních migrantů, což badatele vede k tomu, že v oblasti výzkumu agenturního zaměstnávání z řad pracovníků majoritní populace používají čtyři, výše uvedené, sociologické koncepce (Kobová, 2016).

Pro potřeby našeho výzkumu připomeneme alespoň základní parametry těchto čtyř sociologických koncepcí:

- a) Lidský kapitál představuje zásobu znalostí a dovedností ztělesněných v lidech určitého státu, žijících na určitém území, jenž vznikla jako výsledek tradice, vzdělání a poznatků získaných v praxi. V širokém pojetí se lidský kapitál blíží ke kulturnímu kapitálu;
- b) Kulturní kapitál je zvláštní forma získaných předpokladů jedince nebo skupiny lidí k dosažení určitého sociálního statusu, který je vázaný na získání systematického vzdělání. Kulturní kapitál, analogicky finančnímu kapitálu, přináší svému vlastníku zisk v podobě privilegovaného společenského postavení a z něho plynoucích ekonomických a sociálních výhod. Pod kulturním kapitálem se pak rozumí všechny latentní schopnosti člověka, které je možno individuálně osvojovat a rozvíjet a překonávat společenské bariéry determinující průběh životní dráhy jednotlivce, respektive jeho kariéry. Kulturní kapitál je tak jedním z hlavních zdrojů vertikální mobility v reprodukci stratifikovaného systému společnosti;
- c) Sociální kapitál je suma aktuálních ale i potencionálních zdrojů, které může určitá osoba využívat díky tomu, že se zná s druhými lidmi. Je to bohatství styků a známostí, které mohou být užitečné. Objem kapitálů je tedy dán velikostí sítě kontaktů, které je jedinec schopný mobilizovat pro svoji potřebu. Profit z těchto kontaktů má vedle čisté hmotné podoby, podobu služeb a protisluzeb;
- d) Koncepce každodennosti je definovaná jako rytmy a rutiny denní existence. V detailnější specifikaci je každodennost tvořena rutinními aktivitami – práce, jídlo, pití, oblékání, spánek, hygiena, obstarávání věcí, cestování, setkávání se s přáteli, péče o děti (Velký sociologický slovník, 1996).

Ze sociologického hlediska lze mluvit o koncepci každodennosti, ve které jednoznačně dominuje práce, eventuálně o druhé koncepci každodennosti, kde je čas rozvržen mezi práci a volný čas, a nakonec zřídka se realizuje tzv. jiný projekt každodennosti.

3. Právní rámec agenturního zaměstnávání

Právní úprava agenturního zaměstnávání byla do českého právního řádu zavedena až druhým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. s účinností k 1. 10. 2004 na základě toho, že Česká republika ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (č. 38/2003 Sb. m. s.). V návaznosti na to byla provedena příslušná novela i ve starém zákoníku práce, kde se změna zaměstnání formou dočasného přidělení nahradila novými ustanoveními o agenturním zaměstnání. Tuto právní úpravu převzal i druhý zákoník práce. Jde tedy o právní úpravu poměrně novou, a proto v praxi způsobuje řadu problémů a dotazů.

3.1 Zprostředkování zaměstnání

Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, každá fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Každý se tedy může svobodně rozhodnout, zda bude pracovat na území České republiky nebo v zahraničí. Pracovní povinnost však již dnes není zákonem stanovena. Záleží výhradně jen a jen na dotyčné fyzické osobě, jestli chce pracovat. V případě, že má prostředky pro obživu z jiných zdrojů, nikdo ji k výkonu práce nenutí. Zákon o zaměstnanosti v podstatě stanoví podmínky pro případ, kdy fyzická osoba má zájem pracovat, ale pro nedostatek vhodných příležitostí na trhu práce potřebuje pomoc při zprostředkování zaměstnání.

Ze zákona o zaměstnanosti dále vyplývá, že zprostředkování zaměstnání provádějí úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, které mají ke zprostředkování zaměstnání povolení vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí neboli agentury práce. V současné době má toto povolení v republice cca 2500 agentur práce, jejich konkrétní seznam je zveřejněn na webových stránkách MPSV. Zákon o zaměstnanosti také pravomoci úřadů práce a agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání účelně rozděluje. Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (tzv. „uživatel“). Podle výslovného znění zákona úřady práce nemohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce pro zaměstnavatele, jako to dělají agentury práce.

3.2 Kdo jsou agentury práce

Dočasné přidělení zaměstnanců agentur znamená, že agentura práce má statut zaměstnavatele, i když ve skutečnosti se tímto zaměstnavatelem jeví uživatel, pro kterého byli zaměstnanci agenturou práce zprostředkováni.

Zákon o zaměstnanosti stanoví výslovně podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Je-li povolení udělováno fyzické osobě, vyžaduje se dosažení věku nejméně 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost (jejíž podmínky jsou zákonem podrobně též stanoveny), odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si ministerstvo vyžádá podle zvláštního právního předpisu výpis z evidence Rejstříku trestů.

Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Pro agentury práce právnické osoby dále platí, že podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování stanovených podmínek, tedy dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Fyzická osoba ve funkci odpovědného zástupce zaměstnavatele právnické osoby nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

3.3 Žádost o nabytí statutu agentury práce

Statut agentury práce získá zaměstnavatel právnická nebo fyzická osoba na základě žádosti podané Ministerstvu práce a sociálních věcí. Zákon výslovně stanoví náležitosti takové žádosti.

Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést kromě svých identifikačních údajů a předmětu podnikání, především formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno, tedy zda se jedná o vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu nebo o vyhledání zaměstnání pro zaměstnavatele nebo zaměstnávání za účelem výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, nebo zda hodlá dělat poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno, územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět a identifikační údaje odpovědného zástupce.

Právnická osoba je navíc povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce, adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání v podstatě shodné údaje s výjimkou údajů o odpovědném zástupci, neboť ona sama je odpovědným zástupce sama pro sebe.

Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby, doklad o odborné způsobilosti adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlas Ministerstva vnitra; o tento souhlas žádá Ministerstvo vnitra Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo vnitra je povinno do 15 kalendářních dnů ode dne obdržení této žádosti doručit ministerstvu své stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování; neučiní-li tak do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování souhlasí.

Správní poplatky za podání žádosti jsou podle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích následující

- za podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnávání cizincům na území ČR 10.000 Kč
- za podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnávání na území ČR 10.000 Kč
- za podání žádosti ke zprostředkování zaměstnávání do zahraničí 5.000 Kč.

Na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby MPSV po posouzení daných skutečností a splnění podmínek podle zákona povolí zprostředkování. I povolení musí splňovat zákonem stanovené náležitosti – musí v něm být uvedeny identifikační údaje žadatele, územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování povoluje, doba, na kterou se povolení vydává a u právnických osob navíc údaje o odpovědných zástupcích. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let; povolení lze vydat opakovaně.

Povolení ke zprostředkování zaniká:

- smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
- výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- rozhodnutím MPSV o odejmutí povolení.

Odejmutí povolení MPSV provede v případě, když agentura práce:

- přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 zákona o zaměstnanosti,
- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v tomto zákoně nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy,
- poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59 zákona o zaměstnanosti, nebo
- o to požádá.

Pokud bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů, že agentura práce zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v tomto zákoně nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo že poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 ZP, může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Agentury práce tedy provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost, neboli jako pronájem pracovní síly. Provádějí jej proto za úhradu, včetně takové, při které je dosahován zisk, a to od firem, které hledají pracovní sílu. Z výslovného ustanovení zákona o zaměstnanosti však vyplývá, že úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby (budoucího zaměstnance), které je zaměstnání zprostředkováváno. To nakonec vyplývá i z článku 7 odstavce 1 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997 (publikované pod č. 38/2003 Sb. m. s.). Ten stanoví, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo

ani nepřímou, zcela nebo zčásti žádné poplatky nebo náklady. Uvedený článek úmluvy sice připouští, aby členský stát MOP povolil výjimky, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných, Česká republika však takové výjimky nepovolila.

3.4 Práce, které nemůže agentura práce zprostředkovávat

Podle zmocnění obsaženého v zákoně o zaměstnanosti vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Vláda tak učinila nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Nařízení vlády je poměrně stručné. Vyplývá z něj, 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
- které jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení vlády.

Cizincem se rozumí ve smyslu definice tohoto pojmu obsažené v zákoně o zaměstnanosti osoba, která není občanem Evropské unie a jeho rodinným příslušníkem a rodinným příslušníkem občana České republiky.

Podle školského zákona získá žák střední vzdělání s maturitní zkouškou úspěšným ukončením vzdělávacích programů šestiletého nebo osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia v délce 2 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou.

3.5 Agenturní zaměstnávání

Definici pojmu agenturní zaměstnávání práce obsahuje jak zákoník práce, tak zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce ji vymezuje v souvislosti s definicí závislé práce, když nejprve stanoví, že za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Následně pak stanoví, že za

závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel neboli agentura práce na základě povolení podle zvláštního právního předpisu 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 („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.

Zákon o zaměstnanosti pak stanoví, že zprostředkováním zaměstnání agenturou práce se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu. Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.²

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že agentury práce mohou za účelem zprostředkování zaměstnání k uživateli uzavírat se zaměstnanci pouze pracovní poměr nebo dohody o pracovní činnosti. Z obou výše uvedených definic pojmu agentury práce vyplývá, že agentury práce nemohou s uchazeči o zaměstnání uzavírat dohody o provedení práce, neboť to zákon o zaměstnanosti³ nepřipouští.

3.6 Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání

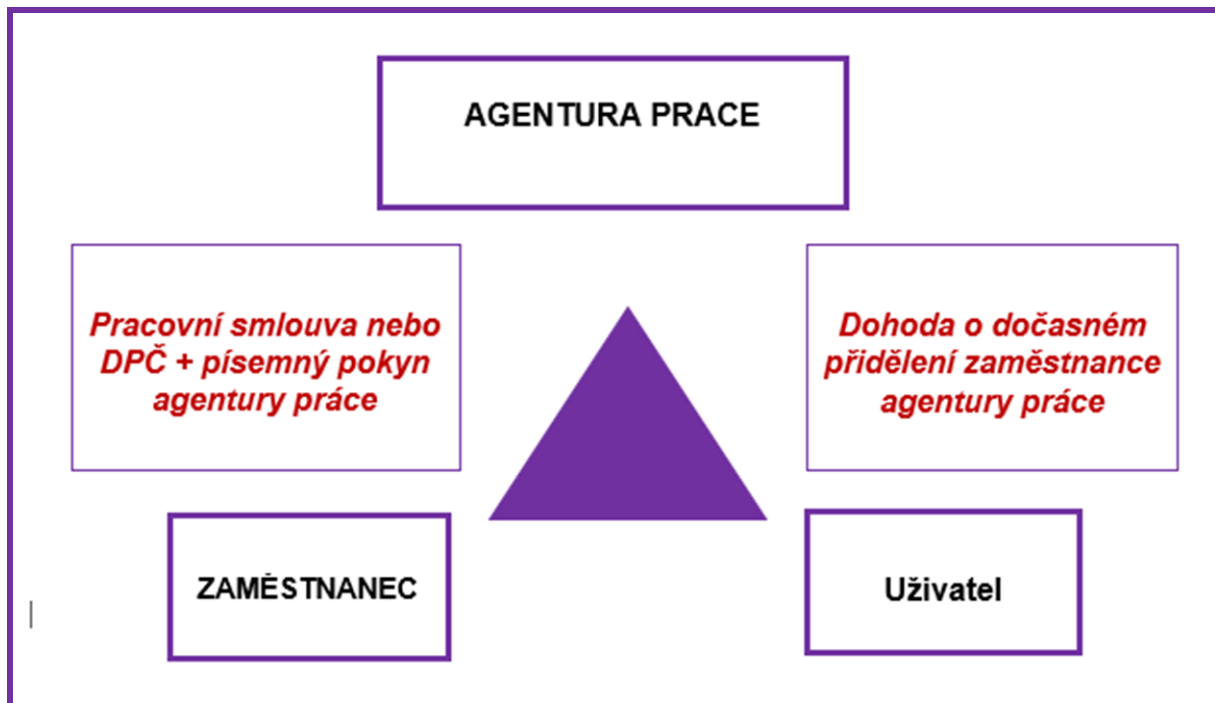
Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání – tj. při dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli jsou zaměstnanec, agentura práce, která je jeho zaměstnavatelem a uživatel (ten je nájemcem pracovní síly zaměstnance). Uvedené právní vztahy tak tvoří trojúhelník, jehož vrcholy jsou zmínění účastníci. Přitom vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní a jsou upraveny dále uvedenými smlouvami či dohodami. Naopak, mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není – právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Jde tedy sice o vztah bezesmluvní, ale ze smluv odvozený.

² V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR - možnost podání žádosti cizinců o zelenou kartu nebo podání žádosti o prodloužení platnosti zelené karty skončila 23. 6. 2014. Všechny vydané zelené karty však zůstávají v platnosti po dobu v nich uvedenou a považují se za zaměstnanecké karty (platí pro ně stejná pravidla); Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka

³ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Tento triangl právních vztahů má velmi zvláštní povahu v tom, že se zde mísí vztahy pracovněprávní a obchodněprávní, respektive občanskoprávní.

Obrázek: Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání



3.7 Vztah agentura práce – zaměstnanec

Vztah agentury práce k zaměstnanci je základním pracovněprávním vztahem. Jak jsme uvedli výše, nemůže však jít o všechny pracovněprávní vztahy, ale pouze o pracovní poměr nebo o dohodu o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce se mezi agenturou práce a zaměstnancem uzavírat nemůže. Tento pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti však musí kromě svých známých esentiale negoti (v případě pracovní smlouvy tedy kromě druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a dne nástupu do práce) obsahovat ujednání, že zaměstnavatel, tedy agentura práce může zaměstnance přidělovat zaměstnance k dočasnému výkonu práce k jinému zaměstnavateli, který je „uživatelem“ a závazek zaměstnance konat práci pro jiného zaměstnavatele „uživatele“, a to na základě dohody uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli je pak vždy činěno písemným pokynem agentury práce podle zákoníku práce. Tento pokyn je v pořadí druhým právním úkonem (po uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti), který

musí být ve vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem učiněn; jde však na rozdíl od pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti o jednostranný právní úkon agentury práce jako zaměstnavatele. Pokyn tak není součástí pracovní smlouvy, ale navazuje na ni.

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci agentury práce zpravidla uzavírají na dobu určitou. Za tím účelem se v zákoníku práce stanoví, že se omezení daná pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou na agenturní zaměstnance nevztahují. Agentury práce tak mohou s těmito zaměstnanci uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez jakýchkoliv omezení, tj. i opakovaně. Je přitom nutné připustit, že doba trvání takového pracovního poměru může být vymezena nejen konkrétním časovým údajem, ale že může být sjednána též na dobu dočasného přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aniž by tato doba byla přesně časově vymezena.

3.8 Dočasné přidělení k výkonu práce u uživatele

Jak jsme si uvedli výše, agentury práce zprostředkovávají zaměstnání pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Agentura práce přijme nejprve do pracovního poměru zaměstnance, které budou na základě uzavřeného pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti dočasně přidělovat k výkonu práce pro uživatele. Následně pak již pouze na základě jednostranného pokynu přiděluje zaměstnance k jinému zaměstnavateli uživateli.

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který 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, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Tomu však musí předcházet dohoda o dočasném přidělení, která se uzavírá mezi dotčenými zaměstnavateli, tedy mezi zaměstnavatelem agenturou práce a zaměstnavatelem uživatelem.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat:

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

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Proto je tak důležité si uvědomit i tento moment při uzavírání dohody agentury práce s uživatelem, uživatel totiž nemůže sám jednostranně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, i kdyby mu tento např. způsobil nějakou škodu nebo když by nechodil do práce. Z dohody mezi agenturou práce a uživatelem musí tedy jasně vyplývat, že dodržování pracovních podmínek vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce se posuzuje, jako by je porušil ve vztahu k agentuře práce. Nakonec tento moment může působit v praxi problémy v případě, kdy zaměstnanec má závažné důvody (např. rodinné nebo zdravotní) pro ukončení pracovního poměru a zaměstnavatel tedy agentura práce ho nemůže bez dalšího, tedy bez výslovné předchozí dohody s uživatelem stáhnout z výkonu práce u uživatele.

3.9 Vztah zaměstnanec – uživatel z hlediska BOZP

Zákon stanoví, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele.

Z toho mimo jiné vyplývá, že uživatel musí plnit všechny úkoly v prevenci rizik těchto zaměstnanců a samozřejmě, že i vybavuje tyto zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Uživatel musí zaměstnancům agentury zajišťovat také školení zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a plní všechny další úkoly směřující k zajištění BOZP, včetně vyšetřování a evidence případných pracovních úrazů. Takový pracovní úraz agenturního zaměstnance uživatel ohlásí bez zbytečného odkladu agentuře, která zaměstnance k práci u něho vyslala. Dnes totiž platí podle zákoníku práce, že zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, bez zbytečného odkladu uvědomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění. V daném případě je zaměstnavatelem, u kterého k úrazu došlo, uživatel a zaměstnavatelem zaměstnance agentura práce. I když to právní předpis nestanoví, podle názoru autorky musí záznam o úrazu hlásit inspekci práce agentura práce, protože agentura práce je zaměstnavatelem a uživatel za ní nesmí činit právní úkony ve vztahu k zaměstnanci. Uživatel si pouze pro svoji potřebu vyšetří příčiny a okolnosti úrazu, aby se mohl bránit při případné kontrole provedené inspektorátem práce. Agentura práce také dále uplatňuje úhradu náhrady škody po příslušné pojišťovně, v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ve smyslu § 205d starého zákoníku práce a vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Z uvedeného totiž jednoznačně vyplývá, že uživatel vstupuje v oblasti BOZP do práv a povinností zaměstnavatele s výjimkou těch, které musí plnit výlučně zaměstnavatel na základě zákona, což je právě ve vztahu k oznámení úrazu nebo uplatnění odpovědnosti za škodu z titulu zákonného pojištění zaměstnavatele.

Uživatel vysílá zaměstnance agentury práce i na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče, a ty popřípadě i hradí. Pouze vstupní prohlídku při vzniku pracovního

oměru musí zajistit agentura práce, neboť tato prohlídka musí být vykonána ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Doporučuje se, aby bylo mezi uživatelem a agenturou práce dohodnuto, že tito budoucí zaměstnanci budou vysíláni k vstupní prohlídce k lékaři závodní preventivní péče uživatele. Ten totiž zná podmínky práce, pro niž je nutné posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance.

Ze skutečnosti, že uživatel ukládá tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny, také vyplývá, že může tohoto zaměstnance vyslat na pracovní cestu. Podmínkou ovšem je, že je taková možnost sjednána v pracovní smlouvě, uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem, popřípadě že zaměstnanec s vykonáním takové pracovní cesty jednotlivě souhlasí. Cestovní náhrady ovšem zásadně zaměstnanci vyplácí jeho zaměstnavatel, tj. v tomto případě agentura práce. Proto je nezbytné, aby vyslání zaměstnance na pracovní cestu bylo mezi uživatelem a agenturou dohodnuto (uživatel pak zřejmě bude agentuře cestovní náhrady refundovat).

Ze zásady, že uživatel nemůže vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce, v praxi vznikají také problémy kolem uzavření dohod o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a dohod o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Původně byl zastáván názor, že v případě agenturního zaměstnávání nepřichází v úvahu uzavření těchto dohod, protože takovou dohodu může se svým zaměstnancem uzavřít pouze zaměstnavatel a uživatel ji již se zaměstnancem uzavřít nemůže, on není jeho zaměstnavatel. Dnes však zákoník práce výslovně stanoví, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256, což znamená, že musí být respektovány zákonné podmínky dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

3.10 Časové omezení agenturního zaměstnávání

Podle zákoníku práce platí, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Toto omezení agenturního zaměstnání zásadně na dobu 12 kalendářních měsíců neboli jednoho běžného roku, je však pouze formální záležitost. Zákon totiž ani nevyžaduje, aby žádost zaměstnance o dočasné přidělení k témuž uživateli na dobu

delší než 12 kalendářních měsíců byla písemná. Proto se v praxi běžně vyskytuje, že agenturní zaměstnanci pracují u jednoho a téhož uživatele po řadu let za sebou.

3.11 Zabezpečení mzdových podmínek

Ze zákoníku práce také dále vyplývá, že agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, čímž se rozumí zaměstnanec pracující na obdobné nebo stejné pozici u uživatele. 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 zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Jak jsme uvedli výše, informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Agentura práce uvádí tyto podmínky také v písemném pokynu, jímž svého zaměstnance přiděluje k dočasnému výkonu práce u uživatele.

Z toho důvodu platí, že pokud by po dobu výkonu práce pro uživatele byly 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 zacházení. Agentura by tak musela tomuto svému zaměstnanci popřípadě doplatit dlužné nároky. Pokud by tato její povinnost vznikla v důsledku toho, že uživatel sdělil agentuře práce nesprávné (podhodnocené) údaje, které pak byly uvedeny ve výše zmíněných dokumentech, oprávněně by se agentura práce domáhala náhrady škody na uživateli. Zákon přiznává dočasně přidělenému zaměstnanci právo domáhat se u agentury práce uspokojení práv, které mu vznikly v důsledku nerovného zacházení. Nakonec má i právo domáhat se vůči svému zaměstnavateli – agentuře práce – uspokojení těchto práv soudní cestou.

3.12 Omezení kolektivní smlouvy

V neposlední řadě je třeba připomenout, že zákoník práce výslovně stanoví, že rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele. Tím se dává možnost odborovým organizacím, aby v kolektivních smlouvách u svých zaměstnavatelů omezili agenturní zaměstnávání a aby vedli

zaměstnavatele k tomu, že bude potřebné provozní úkoly zajišťovat vlastními zaměstnanci.

3.13 Náhrada škody v agenturním zaměstnávání

Ze zákoníku práce vyplývá zásada, že jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak, agentura práce uplatňuje úhradu náhrady škody po příslušné pojišťovně, v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ve smyslu § 205d starého zákoníku práce a vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Nicméně uživatel by měl agentuře práce uhrazenou škodu nahradit, pokud se s ní nedohodne jinak. Pro něj zaměstnanec není jeho zaměstnancem a tak by si měli uživatelé pro tyto účely uzavírat komerční pojistku.

3.14 Pracovnílékařské služby a agenturní zaměstnávání

Právní úprava pracovnílékařských služeb vychází z Úmluvy o závodních zdravotních službách č. 161, která byla publikována vyhláškou č. 145/1988 Sb. Pracovnílékařské služby jsou upraveny v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Prováděcím předpisem k úpravě pracovnílékařských služeb je vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče). Některé obecné záležitosti, které mají dopad i do oblastí pracovnílékařských služeb jsou upraveny v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, a v prováděcím předpisu k tomuto zákonu, vyhlášce č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce a v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), a v prováděcím předpisu k tomuto zákonu, vyhlášce č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, v zákoně č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pracovnílékařské služby vztahující se k problematice posuzování nemocí z povolání jsou blíže upraveny v prováděcí vyhlášce č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek

o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání) tato oblast pracovnělékařských služeb však nespadá do problematiky řešené projektem.

Z právní úpravy pracovnělékařských služeb jednoznačně nevyplývá, kdo pro zaměstnance agentury práce zajišťuje pracovnělékařské služby, např., kdo vysílá zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku.

Poznatky z aplikační praxe stvrzují, že problém činí zejména otázka, kdo hradí náklady vstupních prohlídek. Nakonec činí v praxi problém i zajištění vstupní prohlídky agenturou práce, když agentura v okamžiku, kdy vysílá zaměstnance na vstupní prohlídku, neví přesně, ke kterému uživateli dotýčný zaměstnanec nastoupí a jaké budou konkrétní pracovní podmínky, což podstatným způsobem ovlivňuje vlastní kvalitu prohlídky.

4. Navrhované úpravy a změny

Výše bylo uvedeno, že právní úprava agenturního zaměstnávání se řídí především zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce a že sociální partneři (zaměstnavatelé i zástupci zaměstnanců, odbory) dlouhou dobu usilovali o její změnu a celkové zpřesnění. Po dlouhých (téměř dva roky trvajících) jednáních se tak nakonec stalo a v září předložila vláda k projednání Poslanecké sněmovně vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který se týká především agenturního zaměstnávání.

Vzhledem k tomu, že základním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se navrhovaná úprava nejvíce dotýká právě tohoto zákona, a to v oblasti udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, prokazování finanční způsobilosti agentur práce prostřednictvím poskytnutí kauce, odpovědných zástupců agentur práce, zmocnění generálního ředitele Úřadu práce České republiky ke zřízení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání i úpravy případných sankcí za porušení některých povinností agenturami práce, zavedení evidence náhradního plnění, nekolidujícího zaměstnání, či prodloužení doby poskytování příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené. Dále pak se navrhovaná právní úprava zprostředkování zaměstnání agenturami práce dotýká i zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, v oblasti veřejnoprávních sankcí, a zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o zaměstnanosti byl více než 60krát novelizován. Jednalo se většinou o dílčí novelizace tohoto právního předpisu v souvislosti se změnami jiných souvisejících zákonů, nicméně se v průběhu účinnosti tohoto zákona vyskytly i novelizace většího charakteru, a to např. zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, zákonem č. 101/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, nebo zákonem č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vzhledem k tomu, že oblast zaměstnanosti je oblastí velmi dynamickou, v průběhu let vyvstává v jednotlivých oblastech potřeba změn, a to i v souvislosti s implementací práva Evropské unie. Rovněž v souvislosti s problémy, které se v aplikační praxi vyskytují, vznikne v některých případech potřeba tyto situace řešit novelizacemi

zákona o zaměstnanosti. Nicméně zákon o zaměstnanosti je komplexně vyhovujícím právním předpisem.

S ohledem na to, že ke dni 1. července 2017 nabude účinnosti zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, se navrhuje rovněž provedení úprav terminologie u správních deliktů, na které úprava tohoto návrhu zákona dopadá.

4.1 Účel navrhované úpravy

Účelem návrhu zákona je provedení změn týkajících se:

- oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce,
- plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
- poskytování příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa,
- výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání,
- ochrany soukromí zaměstnanců,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Zásadní změny **v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce** se týkají zpřesnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, potřeby úpravy sankcí, ale i stanovení jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli (zavedení jeho částečné odpovědnosti), který z hlediska svého postavení může určovat podmínky, za kterých se agenturní zaměstnávání bude realizovat.

V oblasti náhradního plnění dojde k zavedení evidence náhradního plnění, čímž je reagováno na potřebu ověření, zda dodavatel v rámci náhradního plnění neposkytuje své výrobky, služby nebo zakázky nad rámec limitu stanoveného zákonem o zaměstnanosti a na potřebu snadnější kontroly ze strany orgánů kontroly, zda odběratel, který plní povinný podíl náhradním plněním, si započítal jen ty dodávky, které mu byly dodány dodavatelem náhradního plnění, včetně jejich započitatelného rozsahu. Náhradní plnění bude i nadále odpovědností odběratele, tj. zaměstnavatele, kterému zákon o zaměstnanosti ukládá povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením plnit. Tato evidence nebude informačním systémem veřejné správy, a to vzhledem k tomu, že nebude zabezpečovat systematickou informační činnost. Náhradní plnění bude i nadále věcí dodavatelsko-odběratelských vztahů, do kterých stát žádným způsobem nezasahuje. Navrhovaná právní úprava evidence

pouze poskytne odběratelům, dodavatelům a kontrolním orgánům přehled o jednotlivých dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti se navrhuje prodloužení maximální doby poskytování **příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo** z dosavadních 12 měsíců na 24 měsíců, což umožní umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce po delší dobu.

V oblasti výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání, kde se navrhuje zrušení možnosti jeho vykonávání na základě dohody o provedení práce, se očekává, že navrhovaná změna povede k větší motivaci uchazečů o zaměstnání k hledání zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění, které bude zdrojem příjmů pro zabezpečení jejich životních potřeb, a nebudou dlouhodobě setrvávat v evidenci uchazečů o zaměstnání. V případě výkonu nekolidujícího zaměstnání na základě dohody o provedení práce se totiž jedná o výkon zaměstnání, které poskytuje zaměstnanci „oslabenou ochranu“ např. ve vztahu k účasti na již zmiňovaném nemocenském pojištění, přičemž ale právě výkon tohoto nekolidujícího zaměstnání zaznamenává stoupající trend. Každoročně narůstá počet uchazečů o zaměstnání, kteří vykonávají nekolidující zaměstnání a podle kvalifikovaného odhadu z celkového počtu nekolidujícího zaměstnání činí cca 95 % právě výkon činnosti na základě dohody o provedení práce. Rovněž bylo zaznamenáno, že nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce je uchazeči o zaměstnání vykonáváno dlouhodobě, mnohdy i po dobu trvající 3 a více let. Z uvedeného tedy vyplývá, že tento způsob výkonu nekolidujícího zaměstnání nesměruje, a to ani ze strany zaměstnavatelů, k vytvoření podmínek pro to, aby se uchazeči o zaměstnání trvale uplatnili na trhu práce. V této souvislosti je nutno poukázat i na tu skutečnost, že výkon zaměstnání na základě dohody o provedení práce nelze aplikovat ani v rámci aktivní politiky zaměstnanosti u tzv. prostupného zaměstnávání, jehož cílem je začlenění uchazeče o zaměstnání na volný trh práce, které je realizováno pouze na základě pracovního poměru v rámci veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst, tak aby zaměstnanec požíval plnou ochranu při výkonu zaměstnání.

V oblasti ochrany soukromí zaměstnanců se změny týkají zejména zavedení možnosti orgánů inspekce práce udělit finanční postih, který by obsahoval preventivní i represivní složku, což by zvýšilo efektivitu a účinnost kontroly a bude zvýšena vymahatelnost povinností uložených zákoníkem práce. Zlepšením kontrolních mechanismů dojde ke zvýšení ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců.

Účelem návrhu zákona **v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele** je dosažení souladu zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s jinými právními předpisy a úprava a zpřesnění některých ustanovení, které činí problémy v aplikační praxi.

4.2 Oblast agenturního zaměstnávání

- **Povolení ke zprostředkování agenturního zaměstnávání**

První změnou, ke které dochází v hlavě IV „Zprostředkování zaměstnání agenturami práce“ zákona o zaměstnanosti je změna týkající se povolení ke zprostředkování. Nyní bude platit, že Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Sloučení dosavadních druhů povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednoho povolení znamená zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy v oblasti správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání nejen pro žadatele, ale i uživatelské subjekty či zaměstnavatele. Navrhované jedno povolení ke zprostředkování zaměstnání bude opravňovat agentury práce ke všem činnostem uvedeným v § 58 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a ve stávajícím znění § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Dále se zavádí opatření, jehož prostřednictvím se zamezuje, aby funkci odpovědného zástupce u agentury práce, která je právnickou osobou, nemohly vykonávat osoby, jež se ve funkci odpovědného zástupce neosvědčily.

- **Funkce odpovědného zástupce**

Podle navrhované právní úpravy lze funkci odpovědného zástupce vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně; splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby.

Užší svázání agentury práce, která je právnickou osobou s jejím odpovědným zástupcem prostřednictvím pracovního poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně poskytuje vyšší záruku služeb poskytovaných agenturami práce. V praxi se objevovaly situace, kdy mnohdy ani samotní odpovědní zástupci nevěděli, zda odpovědnými zástupci skutečně jsou, případně ve vztahu k jaké agentuře práce tuto činnost vykonávají. Současně byla zohledněna skutečnost, že obchodní vedení nelze vykonávat v rámci pracovního poměru. Také dochází k zamezení vzniku nových agentur práce, jejichž navrhovaní odpovědní zástupci dříve nezajistili splnění základních povinností agentury práce vedoucí k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání [vyjma důvodů obsažených v navrhovaném § 63 odst. 2 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti].

- **Komise a pravomoci ministerstva vnitra**

Změnou dosavadní právní úpravy § 60 zákona o zaměstnanosti je generálnímu řediteli Úřadu práce České republiky uloženo zřídit jako poradní orgán komisi složenou ze státních zaměstnanců Úřadu práce České republiky, Ministerstva práce a sociálních věcí a dalších fyzických osob, která bude doporučovat jednotlivým subjektům v rámci správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání udělit předmětné povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dále se pak do § 60a odstavec 2 zákona o zaměstnanosti kvůli odstranění pochybností o rozsahu dokladů, které je oprávněno Ministerstvo vnitra posuzovat v rámci vydávání svého závazného stanoviska z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob bylo do zákona explicitně doplněno, že Ministerstvo vnitra může za tímto účelem požadovat od žadatele listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště podle § 61 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti a § 61 odst. 4 písm. d) zákona o zaměstnanosti.

- **Kauce**

Velkou novinkou návrhu je zavedení kauce v novém § 60b zákona o zaměstnanosti. Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) je povinna poskytnout kauci ve výši 500 000 Kč. Kauce se poskytuje na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce složením částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou.

Prokázání finanční způsobilosti formou kauce je důležitým předpokladem reálného výkonu zprostředkovatelské činnosti a zajištění požadavků na kvalitu zprostředkování zaměstnání. Cílem navrhovaného opatření je zajištění záruky úspěšné existence agentury práce. Prokázání finanční způsobilosti nesouvisí s ochranou dočasně přidělovaných zaměstnanců, ale má za cíl eliminovat vznik účelově založených agentur práce, neboť založení více agentur práce bude z finančního hlediska pro jediného podnikatele zásadním problémem. V současnosti existují podnikatelé, kteří zakládají několik agentur práce, jejichž prostřednictvím v rámci jednoho měsíce přidělují jednoho a téhož zaměstnance k těmto uživatelům. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahuje rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu, což je zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní měsíc je sjednaný v částce nižší než 2 500 Kč. Pokud je příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nevzniká zaměstnavateli povinnost za tohoto zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění. Nejen, že stát takto přichází o významné finanční prostředky při výběru sociálního a zdravotního pojištění, ale závažné sociální následky může nést i zaměstnanec, neboť tím, že není účasten sociálně pojistných systémů, nevznikne přidělovanému zaměstnanci nárok např. na nemocenské, případně podporu v nezaměstnanosti a v budoucnu i starobní důchod.

Výše kauce byla zvolena s ohledem na omezenou odpovědnost právnických osob, kdy tyto osoby mohou být založeny se zcela minimálním vkladem, přičemž účelem kauce je prokázání finanční způsobilosti, tzn. dostát svým závazkům. Specifikum agenturního zaměstnávání tkví ve skutečnosti, že agentura práce sama nevyrábí žádné zboží a její služby spočívají právě v oslovování a vyhledávání potenciálních uživatelů. Finanční nároky na vznik agentury práce, na rozdíl od jiných hospodářských odvětví, jsou tedy minimální a pomineme-li povinnost agentury práce ve správním řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání uhradit správní poplatek podle položky 9 přílohy zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, pak budoucí agentura práce může v současnosti vstoupit na pracovněprávní trh téměř bez prostředků. Cílem navrhované úpravy je tedy zajistit, aby na trh agenturního zaměstnávání vstupovaly pouze ty agentury, které disponují minimálním odpovídajícím zázemím a jsou schopny zaručit minimální účetní a provozní standarty včetně materiálního vybavení.

- **Žádost o povolení**

V případě agenturního zaměstnávání odpadne povinnost agentury práce každé 3 roky žádat o povolení pro tuto formu zprostředkování zaměstnání. Pokud agentura práce podá další žádost nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení ke zprostředkování zaměstnání pro formu podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, bude jí uděleno příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu neurčitou, avšak za podmínky, že předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniklo z důvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) zákona o zaměstnanosti před podáním žádosti o vydání opakovaného povolení. Obdobnou právní úpravu má Spolková republika Německo.

- **Zrušení povolení**

V § 63 zákona o zaměstnanosti se jedná o změnu, spočívající v úpravě důvodu pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy skutečnost, že agentura práce nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění, není důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale stává se skutkovou podstatou přestupku, resp. správního deliktu podle zákona o zaměstnanosti.

- **Novela zákoníku práce**

Do zákoníku práce se navrhuje vložit nové ustanovení § 307b zákoníku práce, v kterém se stanoví, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.“

Zavádí se nové ustanovení § 307b zákoníku práce, jehož prostřednictvím se v agenturním zaměstnávání zamezí obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

- **Novela zákona zabrání zneužívání agenturního zaměstnávání - Tisková zpráva MPSV (Praha, 29. srpna 2016, Petr Habáň)**

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová prosadila opatření, která upravují oblast agenturního zaměstnávání. Nově by měl licenci získat jen subjekt, který složí peněžitou kaucí. Návrh má dále za cíl bránit zneužívání takzvaného řetězení smluv u agenturních zaměstnanců a lépe definuje a upravuje přestupky a správní delikty v této oblasti.

„Kaucí chceme eliminovat účelové zakládání agentur práce, jejichž prostřednictvím dochází k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Pro prokázání finanční způsobilosti se proto zavádí jednotná kauce ve výši 500 tisíc korun. Jestliže dojde k pravomocnému odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, kauce propadne státu. Ministerstvo změnami reaguje na současný vývoj v oblasti agenturního zaměstnávání. V novele zákoníku práce je navrhováno nové ustanovení, podle kterého je agentura povinna zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u firmy, u které je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu anebo koná v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou. Porušení se hodnotí jako správní delikt, resp. přestupek. Za to je možné uložit pokutu až do výše jeden milion korun a při opakovaném porušení může dojít k odejmutí povolení agentuře. Pokuta může být nově uložena jak agentuře práce, tak i firmě, pro kterou agenturní zaměstnanec pracuje. Díky zavedení nových skutkových podstat přestupků a odpovídajících sankcí, včetně postihu firem, budou mít agentury práce snazší přístup k informacím o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance. Návrh také zavádí opatření k zajišťování vyšší úrovně ochrany soukromí zaměstnanců. V posledních letech výrazně přibýlo nejrůznějších druhů kamerových systémů či jiných sledovacích zařízení na pracovištích. A to i na takových místech, kde to zasahuje do soukromí zaměstnanců, třeba v kantýně nebo v šatně. *„Jsou místa, kde kamery mají svůj význam a mohou přispět k ochraně zdraví zaměstnanců nebo majetku zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí ale obezřetně situaci vyhodnotit, než se rozhodne systém instalovat,“* vysvětlila ministryně. Oprávněná je instalace kamerového systému v bance nebo na benzínce, zaměstnanci ale musí být informováni o tom, kde jednotlivá zařízení jsou. Každý případ se bude posuzovat individuálně. Na oblastních inspektorátech práce a Státním úřadu inspekce práce se věnují této problematice inspektoři-specialisté, ale když nedisponují žádnou účinnou sankcí, nezřídka se setkávají s laxností zaměstnavatelů a neochotou k odstranění nebo úpravě sledovacího zařízení. Navrhované změny povedou mimo jiné k účinnějšímu provádění kontrol na pracovištích.

Poznámka: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky na 49. schůzi dne 7. září 2016 návrh na vydání zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů zamítla.

- **Aktuálně ke změnám**

V rámci Odborové akademie⁴, která se konala ve dnech 4. – 6. 11. 2016 v Praze proběhla diskuze s náměstkem ministryně práce a sociálních věcí pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek JUDr. Jiřím Vaňáskem. Diskutováno bylo zejména o legislativních novinkách, které jsou právě projednávány – zpřísnění úpravy pracovních agentur a agenturního zaměstnávání, tzv. koncepční novely zákoníku práce, změnách v úpravě osob evidovaných na Úřadu práce, zejména dlouhodobě nezaměstnaných. Agenturní zaměstnávání v této době regulované v zásadě nedostatečně by mělo po přijetí projednávané novely doznat řady změn. Jako výrazná podmínka pro provoz agentury se jeví nutnost složení kauce ve výši 500 000 Kč, která spolu s dalšími podmínkami a úpravou jejich povolování by měla alespoň částečně zpřehlednit situaci na trhu. Pan náměstek zdůraznil, že **návrh obsahuje pouze ty instituty, na kterých se shodli sociální partneři**, nenavrhují se tedy např. kvóty pro celkový podíl agenturních pracovníků. Z diskuze účastníků akademie vyplynulo, že určité potíže přinášejí agenturní pracovníci v zásadě všem, ať už tím, že jsou výrazně levnější než kmenoví zaměstnanci, nebo naopak v některých segmentech (např. IT) výrazně lépe placení. **Je otázkou, nakolik se novou úpravu podaří prosadit, a zejména uvést do praxe a zajistit její dodržování.** Řeč přišla pochopitelně i na kontrolu dodržování pravidel, tedy činnost Státního úřadu inspekce práce – v této souvislosti převažoval vyjádřený názor, že **kontroly a postihy jsou nezbytné**, že zejména na velké společnosti se zahraničními vlastníky platí více než konkrétní výše pokuty i samotný postih a s ním spojené poškození dobrého jména.

Xxx

Významným veřejným zdrojem informací o právní oblasti agenturního zaměstnávání byla v minulosti například „Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR“ zpracovaná v roce 2008 **JUDr. Bořivojem Šubrtem** v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ (zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze). V roce 2015 byl publikován v odborném časopise Práce a mzda (č. 4/2015) dvoudílný článek **JUDr. Jaroslava Stádníka a Mgr. Petra Kielera** „Agenturní zaměstnávání a zákoník práce.“

V neposlední řadě zdrojem názorů, postojů a informací o dané problematice byly realizované **konference, semináře, workshopy** apod.

⁴ Zdroj: http://statorg.cmkos.cz/nos_pdf/nos_19_16.pdf

4.3 Doplnková informace o úpravě agenturního zaměstnávání v jiných členských státech EU

- **Slovenská republika**

S částí problémů vyplývajících z úpravy agenturního zaměstnávání se na Slovensku nově potýká novela zákoníku práce z března roku 2015. Jedná se o ustanovení upravující nejen agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnavatelem. Jednou z výrazných změn je omezení délky a opakování dočasného přidělení. Délka dočasného přidělení před březnovou novelou omezena nebyla, nyní je, a to na 24 měsíců s možným čtyřnásobným opakováním či prodloužením. Za pozornost určitě stojí porušení tohoto omezení, které stanoví, že v případě porušení se agenturní zaměstnanec stane zaměstnancem uživatele, a to na dobu neurčitou! Do pěti dnů poté vydá zaměstnavatel zaměstnanci písemné oznámení o jeho vzniku. Dále je v novele zakotven zákaz dočasného přidělení u nejrizikovějších prací s vysokým rizikem ohrožení zdraví (tzv. 4 kategorie). Tento zákaz v České republice neexistuje a bylo by moudré tuto změnu promítnout též do českého zákonodárství, jelikož zde dochází k vysoké diskriminaci přidělených pracovníků. Novou povinností uživatele (zaměstnavatele přiděleného zaměstnance) vycházející ze zásady rovného zacházení, je doplacení rozdílu mzdy v porovnání s kmenovým zaměstnancem. V tomto případě má uživatel povinnost informovat zaměstnavatele či agenturu dočasného zaměstnávání o výšce dorovnané mzdy a má právo regresu na úhradu škody. Z této zásady rovného zacházení též vyplývá povinnost zajistit stejný přístup ke vzdělávání či sociálním službám. V rámci novely je za dodržování pracovních a mzdových podmínek odpovědná nejen agentura práce ale také uživatel. V rámci pracovních cest je novinkou vyslání na pracovní cestu uživatelem a již ne také agenturou. Minulá úprava dávala možnost určitým daňovým výhodám, které ovšem nebyly v souladu se zákonem.

- **Německo, Rakousko**

V Německu a Rakousku nalezneme velmi podobnou úpravu dočasného přidělování zaměstnanců. Agentura práce ovšem není jediným subjektem, který dočasně přiděluje zaměstnance k uživatelům. I samotný podnik může své zaměstnance přidělovat, a to za předpokladu, že k tomu získal povolení, a informuje úřady o situaci přidělených zaměstnanců. V případě neplnění výše uvedených povinností se stává odpovědným uživatel. Základní zásadu rovného zacházení do legislativy přinesla výše zmíněná směrnice o agenturním zaměstnávání. Povinnosti vyplývající z této zásady nese v těchto zemích především zaměstnavatel. Ačkoliv délka přidělení není upravena, tedy ani omezena, je na judikatuře soudů, kdy budou určité dlouhodobé přidělení posuzovat

jako zneužití tohoto institutu za účelem snížení různých daňových a jiných povinností. Legislativní úprava tohoto institutu není v těchto zemích velmi regulována. Čas ukáže, zda více regulovaná oblast přidělování zaměstnanců, jako je nyní na Slovensku, je tou správnou (a lepší) cestou.

5. Příklad dílčí právní analýzy agenturního zaměstnávání z pohledu hlavních problémů tohoto oboru (přístup z advokátní praxe)

V praxi se na tuto problematiku nahlíží zejména jako na ekonomicky výhodný proces pro několik stran právního vztahu. Z hlediska ekonomického se jedná o pronájem pracovní síly – lidského zdroje.

Výhody využívání agenturních zaměstnanců spočívají zejména ve vyšší míře flexibility při náboru a propouštění takto „pronajatých“ pracovníků oproti vlastním zaměstnancům, což umožňuje lépe reagovat na výkyvy poptávky.

Dále je to úspora nákladů na provádění přijímacích řízení a současně možnost prověřit schopnosti, dovednosti a pracovní nasazení zaměstnance po dobu delší, než umožňuje zkušební doba v rámci pracovní smlouvy, tedy klasického pracovního poměru.

- **Možné definice**

„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.“

„Agenturní zaměstnávání je jedním ze způsobů, právními prameny upraveného, zprostředkování zaměstnání vyhrazeného pouze agenturám práce, při kterém – na rozdíl od jiných forem zprostředkování zaměstnání – dochází k zaměstnání uchazeče (o zaměstnání) přímo zprostředkovatelem (agenturou práce) s cílem přidělit jej následně k uživateli, přičemž takto vzniklý pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a agenturou práce, který je naplňován následným přidělením zaměstnance k uživateli (tedy je realizovaný za úzké součinnosti tří subjektů) podřazujeme, s ohledem na jeho dočasnost, obsah a menší stabilitu, pod skupinu atypických zaměstnání, resp. dokonce mezi tzv. prekérní zaměstnání.“

V české právní úpravě není ovšem dočasnost agenturního zaměstnání příliš akcentována, neboť dle § 309 odst. 6 ZPr sice stanoví, že agentura práce může přidělit téhož zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nejdéle na dobu 12 měsíců, avšak pouhá žádost zaměstnance stačí k tomu, aby toto časové omezení neplatilo.

- **Trojstranná povaha**

Předpokladem pro realizaci agenturního zaměstnání plynoucím z jeho samotné podstaty je součinnost tří účastníků, tedy agentury práce, uživatele a agenturního zaměstnance. Tato "trojstrannost" vede někdy v nauce k závěru, že se jedná o trojstranný právní vztah.

Smlouvy uzavírané při agenturním zaměstnávání nejsou třístranné, případná neplatnost právního jednání mezi některou z dvojic nemá automaticky vliv na ostatní právní vztahy.

Konečně mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem ani žádný vztah „*de iure*“ nevzniká. Jedná se však o spíše o trojstrannou povahu, neboť dílčí právní vztahy se uskutečňují vždy jen mezi dvěma subjekty.

Trojstranná povaha agenturního zaměstnávání znamená, že tento institut pracovního práva tvoří komplex více právních vztahů.

V základní variantě musí být uzavřeny dvě smlouvy, přičemž agentura práce je v obou případech jednou ze smluvních stran. Jedná se tedy o smlouvu mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejímž předmětem je dočasný výkon práce u uživatele, a smlouvu (z neznámého důvodu v ZPr označovanou jako „dohoda“) mezi agenturou práce a uživatelem, ve které se agentura práce zaváže přidělit k uživateli zaměstnance splňujícího požadavky uživatele.

Podle ustanovení § 309 odst. 2 ZPr pak ještě k samotnému přidělení dochází na základě písemného pokynu učiněného vůči zaměstnanci agenturou práce.

V této souvislosti bývá v literatuře uváděn problém časové souslednosti jednotlivých právních jednání. Z doslovných znění ustanovení § 307a a 308 ZPr totiž vyplývá určitá rozpornost právní úpravy, když na jedné straně zákoník práce počítá s tím, že v okamžiku uzavírání smlouvy se zaměstnancem má již agentura uzavřenou (slovy zákona) dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce s uživatelem, na straně druhé pak ale uvádí identifikaci konkrétního zaměstnance, který má být přidělen, jako podstatnou náležitost této dohody.

V praxi je tento problém nejčastěji řešen tak, že obě smlouvy jsou (alespoň teoreticky) uzavírány současně.

V rámci agenturního zaměstnávání uzavírá zaměstnanec pracovněprávní vztah pouze s agenturou práce. Z dikce § 307a ZPr jednoznačně plyne, že základem tohoto vztahu může být pouze pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Zákonodárce tedy vyloučil možnost využívání dohod o provedení práce pro účely agenturního zaměstnávání. Ochrana zaměstnance v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poměrně velmi slabá, vyvstává tak otázka, zda by se pozice těchto zaměstnanců pod agenturou práce ještě zhoršila.

Každá agentura musí mít pro zprostředkování práce licenci, ve smyslu zákona o zaměstnanosti, dále jen „ZOZ“. Agentura práce musí každé 3 roky žádat o udělení licence pro možnost dočasného přidělování. Generální ředitelství ÚP tak má možnost neprodloužit licenci té agentuře, která se v předcházejícím období dopustila chyb, nebo přestupků v oblasti zaměstnávání.

- **Legislativní proces – novely právních předpisů**

V legislativním procesu je novela, jenž má přispět ke snížení počtu agentur. Současně by měla vést k tomu, aby agentury vykonávali svou praxi dle platného práva, řečeno mrtvým jazykem – de lege lata, tedy po právu, a nikoliv, jak tomu někdy bývá in fraudem legis, či dokonce kontra legem – obcházení zákona či přímo protiprávně.

Bankovní licence má vést k prokázání finanční způsobilosti agentury práce navazuje na pojištění pro případ úpadku. Agenturou se tak nebude moci účelově stát společnost, která by nebyla finančně dostatečně „krytá“. Novela 102/15 zákona o zaměstnanosti - § 60b odst. 1 „Právnická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) je povinna složit na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce kauci ve výši 500 000 Kč na účet generálního ředitelství Úřadu práce.“

Novela zákaz souběhu přidělení a zaměstnání u jednoho zaměstnavatele/uživatele (§ 307b odst. 1 ZP) – zajištění, aby zaměstnanec nebyl přidělen ke stejnému uživateli, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu. Ochrana proti obcházení ustanovení o pracovní době a délce pracovní doby. Ve smyslu (§ 307b odst. 2 ZP) - zajistit, aby nebyl zaměstnanec účelově přidělován více agenturami práce k jednomu uživateli – zamezení řetězení dohod s rozhodným příjmem nižším než 2 500 Kč/měsíc.

Pracovní smlouva agenturního zaměstnance musí obsahovat podstatné náležitosti jako každá jiná pracovní smlouva, tj. podle § 34 odst. 1 ZPr druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, dále pak v této smlouvě musí být obsažen závazek agentury zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a tomu odpovídající závazek agenturního zaměstnance tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Tím se pracovní smlouva agenturního zaměstnance liší od běžné pracovní smlouvy.

Pracovní smlouvy na dobu neurčitou

V praxi se smlouvy na dobu neurčitou prakticky vůbec nepoužívají, neboť není legislativně řešena otázka, co nastane v případě skončení dočasného přidělení. Lze říci, že v takovém případě nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele, protože agentura práce nemůže splnit svůj závazek „zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti“.

V takovém případě by pak agentura práce podle § 208 ZPr musela poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a pokud by pro něj nenašla místo u jiného uživatele, nezbylo by jí nic jiného, než dát tomuto zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZPr.

Z tohoto důvodu jsou v praxi uzavírány smlouvy na dobu určitou, a to na dobu dočasného přidělení k uživateli.

- **Řetězení smluv na dobu určitou**

Agenturní zaměstnání nebylo a není koncipováno jako náhrada přímých zaměstnaneckých poměrů zaměstnanec/zaměstnavatel. Nelze zjednodušeně říci, že dočasnost agenturního zaměstnání je pouze negativním prvkem překérního zaměstnání.

Uzavření smlouvy na dobu dočasného přidělení je standardní prostředkem využívaným v agenturním zaměstnávání. Agentura práce nemá jistotu, že bude mít pro přidělované zaměstnance práci i po skončení uzavřeného dočasného přidělení. Z ekonomického hlediska si nemohou dovolit „držet“ zaměstnance ve stavu, aniž by pro ně byla práce u uživatele.

Běžná praxe je tak u agentur práce uzavírání pracovních poměrů na dobu dočasného přidělení. To by na první pohled mohlo vypadat jako neurčité ujednání pracovní smlouvy. Pracovní poměr sjednaný s agenturou práce a na dobu dočasného přidělení je z hlediska určení délky smlouvy zcela konkrétní (na dobu dočasného přidělení) a je tedy uzavřen na dobu určitou. Ta je určena právě trváním dočasného přidělení. Pracovní poměr k agentuře v takovém případě končí ke stejnému datu, ke kterému končí konkrétní přidělení. A to i v případě že uživatel jednostranně dočasné přidělení ukončí. Stejnou možnost, tedy ukončit dočasné přidělení a tak fakticky i pracovní poměr, má i zaměstnanec. Možnost ukončit dočasné přidělení ale nemá sama agentura práce.

Podle ustanovení § 39 odst. 6 ZPr se na agenturní zaměstnávání nevztahují omezení tzv. řetězení smluv na dobu určitou, agentura práce tak má možnost uzavřít s agenturním zaměstnancem smlouvu na dobu určitou opakovaně a bez časového limitu, přičemž: *trvání takového pracovního poměru může být vymezeno nejen konkrétním časovým údajem, ale i 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, ačkoliv účastníci pracovního poměru nemají předem jistotu, kdy se tak stane.*

- **Ochrana majetku uživatele.**

Na vztah agentury práce a jejího zaměstnance dopadají všechna ustanovení zákoníku práce vztahující se k problematice odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích s tím, že v § 309 odst. 4 a 7 se zákonodárce pokusil

o zohlednění některých specifických právních vztahů při agenturním zaměstnávání. V této souvislosti je třeba vzít v úvahu, že mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce nevzniká základní pracovněprávní vztah a není třeba, aby mezi nimi při realizaci agenturního zaměstnávání docházelo k uzavírání smluv.

Jediným případem, kdy s tím ZPr výslovně počítá, je § 309 odst. 7, upravující možnost „přijmout“ mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, *např. práce pokladní v obchodě či svěřenými předměty (např. pracovní nástroje)*, uzavřít tedy obdobné dohody, jaké uzavírá se svými „kmenovými“ zaměstnanci na srovnatelných pracovních místech.

Tato snaha však vyústila v ustanovení, o němž vede právní teorie diskuse a praxe se jeho reálné aplikaci spíše vyhýbá.

Na jedné straně došlo k výslovné úpravě možnosti sjednávat mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem smlouvy k „vyšší ochraně majetku uživatele“, na druhé straně se zřejmě nejedná, s ohledem na to, že uživatel a přidělený zaměstnanec nejsou k sobě navzájem v pracovněprávním vztahu, o „dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“, ale o jinou smlouvu, pozitivně v podstatě neupravenou, u které ZPr pouze částečně omezuje smluvní volnost stran tím, že konstatuje, že „opatření ... nesmí být ... pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252–256.“

Potíž činí zejména spojení „přijímat opatření k vyšší ochraně majetku uživatele“, které smluvní právo obvykle nepoužívá, ale i koncepční problém, který spočívá v tom, že *„odpovědnostní vztah v pracovním právu může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem (agenturou) a zaměstnancem, jedná se o vztah odvozený od základního pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), bez něhož vzniknout nemůže.*

V odborné literatuře lze nalézt názory (Prof. Pichrt) že se zřejmě nejedná, s ohledem na to, že uživatel a přidělený zaměstnanec nejsou k sobě navzájem v pracovněprávním vztahu, o dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, ale o jinou smlouvu, pozitivně v podstatě neupravenou tzv. inominátní neboli nepojmenovanou, (ušitou na míru), u které ZPr pouze částečně omezuje smluvní volnost stran a limity náhrady škody.

V rámci občanskoprávních smluv ale zaměstnanec ztrácí ochranu, kterou mu poskytuje pracovní právo jako celek a zbývá mu jen limit neméně výhodných opatření, než podle § 252 až 256 ZPr.

Další variantou je možnost, že dohodu o odpovědnosti za účelem ochrany majetku uživatele uzavře zaměstnanec s agenturou práce, přičemž předmětem ochrany je majetek uživatele.

Vyvstává zde ale otázka, kdo pak má provádět inventarizace svěřených hodnot podle § 254 ZPr, zda uživatel či agentura.

V praxi mohou vyvstat i otázky spoluodpovědnosti agentury a uživatele, v případě řešení otázky, do jaké míry lze činit agenturu práce odpovědnou za škodu, která vznikla uživateli v důsledku výkonu závislé práce (sice) agenturou přiděleného zaměstnance, avšak výkonu, který byl organizován a řízen přímo uživatelem samým.

Právní nejistotu, která v této oblasti dosud existuje, se agentury práce snaží částečně eliminovat v rámci obsahu smluv, které mezi sebou sjednávají, a dále na bázi komerčního pojištění.

Agentury práce zde budou nadále, neboť je po jich službách poptávka. Budou-li legislativně natolik omezeny, že nebudou moci vykonávat činnost, či jen omezeně, vzroste zde nelegální trh, tedy dojde k rozmnožení již dnes známých subjektů, které nazýváme pseudo agenturami.

Závěrem této kapitoly lze uvést několik obecnějších námětů:

1. Předně je nutné vytvořit takové právní prostředí, kdy bude moci probíhat legálně činnost i menších agentur, při současném zajištění jejich legálního postupu k ostatním subjektům trojstranného vztahu.
2. Bylo by dobré se legislativně zaměřit i na možné sankcionování uživatelů, pokud u nich bude zjištěna spolupráce např. s pseudo agenturou.
3. Stát by měl na základě principu ochrany slabší strany, tedy zaměstnance, zde zaměstnance agentury práce přiděleného k uživateli, lépe vymezit podmínky odpovědnosti za škodu – náhradu majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích.

6. Zásada rovného zacházení v pracovním právu

I když na první pohled problematika agenturního zaměstnávání se zásadami rovného zacházení a zákazu diskriminace nespočívá, není tomu tak. Agenturní zaměstnanci jsou plnoprávními zaměstnanci a vztahuje se na ně v plném rozsahu zákoník práce i ostatní předpisy pracovního práva a BOZP. Je tedy i při jejich zaměstnávání třeba hledět na to, že zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je základní zásadou pracovního práva a že na ně dopadá v plném rozsahu.

V praxi je třeba dbát na dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zejména u uživatelů. Není možné připustit, aby byly např. jiným způsobem zajišťována BOZP u kmenových zaměstnanců a jinak u zaměstnanců agentury práce (např. při poskytování OOPP). Ke všem zaměstnancům je třeba přistupovat stejně, všichni zaměstnanci mají stejná práva a stejné povinnosti.

- **Zásada rovného zacházení v ZP v r. 2000**

V roce 2000, kdy byla prováděna první harmonizace našeho pracovního práva s právem zemí ES (zákon č. 155/2000 Sb.), byla v zákoníku práce poprvé explicitně vyjádřena zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci, pokud jde o postup při přijímání zaměstnance do zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, o pracovní podmínky, odměňování za práci včetně jiných plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout povýšení v zaměstnání. Přesto, že zákoník práce vycházel již tehdy ze zásady rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích, nebyly tyto principy výslovně a komplexně promítnuty do textu zákona. Promítnutím směrnice ES č. 76/207/EC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky a směrnice ES č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, byl realizován požadavek práva ES, jehož konečným cílem je vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a výkonu povolání. Konkrétní právní úpravou byly vytvořeny příznivější podmínky pro právní základ uplatňování rovného zacházení v praxi.

Princip rovného zacházení však nemůže platit vždy a ve všech případech absolutně. Z věcného hlediska mohou být výjimky odůvodněny pouze zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společností uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro povahu této práce považovány za nezbytné. Státní orgány v pravidelných intervalech sledují okruh a důvodnost těchto výjimek s ohledem na obecnou zásadu rovného zacházení.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o pracovní podmínky, odbornou přípravu a funkční nebo jiný postup se nevztahuje na oblast vztahů, týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám a opatření poskytujících zvláštní výhody

pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon stanovil také základní rámec pro vymezení případů, které nelze považovat za diskriminaci.

Zásada stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci má oporu i v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci. Pojem stejná práce není totožný s pojmem identická práce, ale je třeba ji chápat jako práci stejné hodnoty. Problematiku odměňování práce upravuje především zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Odměňování zahrnuje celý souhrn plnění poskytovaný zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, tedy odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty.

Zásadu rovného přístupu k právu na zaměstnání včetně zákazu činit nabídky zaměstnání v rozporu s touto zásadou upravuje samostatně zákon o zaměstnanosti.

Ze zásady rovného zacházení vyplývá i zákaz jakékoliv diskriminace z důvodů spočívajících v zákonem stanovených diskriminačních znacích. Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace byla v plně v souladu s Úmluvou MOP č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Výše uvedené směrnice výslovně zakazují jakoukoliv přímou nebo nepřímou diskriminaci (zvýhodnění nebo znevýhodnění) z důvodu pohlaví, samotný pojem diskriminace však nevymezují. V praxi je někdy velmi obtížné určit, kdy se jedná o přímou a kdy o nepřímou diskriminaci. Za nepřímou diskriminaci se proto považuje každé jednání zaměstnavatele, které je sice právně neutrální (v souladu s právem), ale ve skutečnosti poškozují zaměstnance z důvodu některého z uvedených diskriminačních znaků. Za diskriminaci se nepovažují ta omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje rozhodující nezbytnou podmínku pro výkon této práce, či z důvodu bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnance.

Aby bylo dosaženo celkové vyváženosti právní úpravy s čl. 3 Listiny základních práv a svobod a s dalšími mezinárodními dokumenty, zejména s Všeobecnou deklarací lidských práv, Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Úmluvou č. 111 Mezinárodní organizace práce o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, bylo stanoveno rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích obecně.

- **Zásada rovného zacházení v ZP z r. 2004**

Při tzv. druhé harmonizaci starého zákoníku práce s právem zemí ES (zákon č. 46/2004 Sb.) byla právní úprava rovného zacházení v zákoníku práce ještě více precizovaná. Bylo zpřesněno vymezení výjimek z obecného principu rovného

zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které mohou vyplývat ze zákoníku práce nebo ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze tímto vymezením mohl zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V souladu s požadavky směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, byla změněna ustanovení vymezující diskriminační znaky, a to striktním stanovením zákazu přímé a nepřímé diskriminace ze zákonem vymezených důvodů a tím, že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Zákon stanovil základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Podle této úpravy zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanovil, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci.

V zákoníku práce byly vymezeny základní pojmy pro definování přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Současně bylo výslovně stanoveno, že obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

- **Zásada rovného zacházení v ZP z r. 2006**

Do nyní platného, tzv. druhého zákoníku nebyla právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace převzata v původním rozsahu ze starého zákoníku práce s odůvodněním, že se předpokládá přijetí antidiskriminačního zákona.

V zákoníku práce se rovnému zacházení se zaměstnanci věnují dvě ustanovení. V prvním z nich, v § 16 ZP se především stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání a vymezuje, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud

z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce a opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osobě ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. V ostatním, tedy pokud se týká vymezení diskriminačních pojmů a právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon.

K právní úpravě rovného zacházení v pracovněprávních vztazích obsažené v nyní platném zákoníku práce se vyjádřil i Ústavní soud ve svém Nálezu ÚS č. 116/2008 Sb. „*Ústavní soud již v řadě svých rozhodnutí (srov. jejich shrnutí např. v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 33/96, Sbírka rozhodnutí, svazek 8, náleží č. 67, str. 163 a násl., vyhlášen pod č. 185/1997 Sb.) vyložil blíže obsah ústavního principu rovnosti. Nutno tedy zejména zopakovat, že se ztotožnil s chápáním rovnosti, jak ji vyjádřil již Ústavní soud ČSFR ve svém nálezu z 8. 10. 1992 sp. zn. Pl. ÚS 22/92 (publikovaném pod č. 11 Sbírky usnesení a náleží Ústavního soudu ČSFR)....Jak dále uvedl Ústavní soud v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 15/02 (Sbírka rozhodnutí, svazek 29, náleží č. 11, str. 79 a násl., vyhlášen pod č. 40/2003 Sb.), ústavní zásada rovnosti v právech náleží k těm základním lidským právům, jež konstituují hodnotový řád moderních demokratických společností. Princip rovnosti je právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace. Rovnost není kategorií neměnnou, neboť prochází vývojem, který její obsah obzvláště v oblasti práv politických a sociálních výrazně poznamenává. Rovněž mezinárodní instrumenty o lidských právech a mnohá rozhodnutí mezinárodních kontrolních orgánů vycházejí z toho, že ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení principu rovnosti, tedy jako protiprávní diskriminaci jedněch subjektů ve srovnání se subjekty jinými. Aby k takovému porušení došlo, musí být splněno několik podmínek, zejména ta, že s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup.“*

- **K rovnosti v pracovním právu**

Úprava rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je rozvedením rovnosti v důstojnosti a právech podle čl. 2 LZPS a současně speciální úpravou v pracovním právu. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace je právem osobnostním, nikoliv majetkovým. Osobnostní práva se zásadně nepromlčují a k jejich ochraně nelze použít právo na náhradu škody.

Zásada rovnosti i zákaz diskriminace svým významem přesahují hranice pracovního práva. Nicméně novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. v souvislosti s úpravou vzájemných vztahů práva občanského a pracovního, zařadila zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace jako základní zásadu pracovního práva, aby podtrhla její význam.

Rovnost je spojována se spravedlností. Ač rovnost sama nemusí nutně vést ke spravedlnosti či nemusí být sama spravedlivá, je její naplnění zákonodárcem považováno za spravedlivé, resp. za důležitou podmínku spravedlnosti. Ke skutečnému naplnění požadavku rovnosti však často prosté rovné zacházení nestačí. Proto zjevným případům nespravedlnosti (např. slabší postavení žen s malými dětmi v zaměstnání) je proto čeleno dalšími způsoby. Jedním z nich je uzákonění přímé a nepřímé diskriminace.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

Zásadu rovného zacházení upravuje zákoník práce jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to včetně zaměstnanců agenturních, kteří byli k zaměstnavateli (uživateli) přiděleni. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Ze zásady rovného zacházení vyplývá i požadavek, aby právní předpisy, kolektivní smlouvy či praxe zaměstnavatelů bezdůvodně neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Na rozdíl od zásady rovného zacházení, která ukládá zaměstnavateli zacházet se zaměstnanci rovně, v případě zákazu diskriminace se jedná o zákaz odlišného zacházení ze stanovených důvodů, z tzv. diskriminačních znaků. Zdánlivě se jedná o dvě strany téže mince. Je však třeba si uvědomit, že příkaz zacházet rovně při svém výkladu neobsahuje návod, jak zacházet se zaměstnanci nacházejícími se v odlišné nebo nerovné situaci. Podstatou diskriminace je právě určité odlišné či rozdílné, které zákaz diskriminace v rozsahu diskriminačních znaků činí nedovoleným. Příklad – čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen výraz „diskriminace žen“ definuje jako *„jakékoli činní rozdíl, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo jiné oblasti.“*

- **Diskriminační znaky**

Zákoník práce výslovně zakazuje jakoukoliv diskriminaci, diskriminační znaky však výslovně nevypočítává. Od r. 2009 platný antidiskriminační zákon uvádí jako diskriminační znaky rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, pohlaví, těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikaci. Dle důvodové zprávy k zákonu jsou chráněny též osoby bez náboženského vyznání či víry. Starý zákoník práce ve znění po druhé harmonizaci s právem ES vymezoval navíc jako diskriminační znaky státní

občanství, sociální původ, rod, jazyk, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

Judikatura Soudního dvora EU a posléze i antidiskriminační legislativa EU rozlišila tzv. přímou a nepřímou diskriminaci. Prosté diskriminaci se tak dostalo přívlastku „přímá“ k odlišení od pozdější judikované nepřímé diskriminaci.

- **Přípustné důvody rozlišování mezi zaměstnanci**

Jak je uvedeno výše, za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Zaměstnavatel je povinen prokázat, že vyloučení je postaveno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem. Pro posouzení nepřímé diskriminace je tedy třeba hodnotit důvody, které k takovému jednání vedly. Důvody musí být přitom ospravedlnitelné, odpovídající použitým prostředkům a nesouvisející s diskriminačními důvody.

Úprava přípustných forem rozdílného zacházení je obsažena v antidiskriminačním zákoně. Zákon připouští podmínky, které mohou odůvodnit rozdílné zacházení – minimální věk, odborná praxe, doba zaměstnání, odborné vzdělávání, důchodový věk, pohlaví, nedostatek na trhu práce a etika církve nebo náboženské společnosti. Minimální věk, odborná praxe, doba zaměstnání a pohlaví úzce souvisí s požadavky praxe a kvalifikace, které jsou častými kritérii pro výběr nových zaměstnanců.

Pokud jde o minimální věk antidiskriminační zákon pouze obecně stanoví, že tato podmínka není diskriminační, je-li pro řádný výkon zaměstnání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nezbytná. Zaměstnavatel může odmítnout uchazeče o zaměstnání či zaměstnance, pokud je pro řádný výkon zaměstnání potřebné odborné vzdělání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání dosáhne důchodového věku. Jinak rozdílná výše důchodového věku pro muže a ženy není podle judikatury Soudního dvora EU považována za diskriminaci.

Pokud se týká požadavku odborné praxe a doby zaměstnání, tak požadavek určitého minimálního věku je nepřímo obsažen v požadavku určitého počtu odsloužených let, odborné praxe či kvalifikace. Antidiskriminační zákon sice používá pojmy „odborná praxe“ a „doba zaměstnání“, nicméně tyto pojmy lze vykládat široce a zahrnout pod ně i tzv. dosaženou nebo započitatelnou praxi podle zákoníku práce.

V souvislosti se zajištěním BOZP se diskutuje nejčastěji zákaz výkonu určitých prací pro ženy. Zákaz výkonu práce není ospravedlnitelný tam, kde jsou příslušníci a příslušnice obou pohlaví vystaveni rizikům ve stejné míře a intenzitě a tak se potenciální ohrožení netýkají pouze a výhradně žen jako takových. Soudní dvůr EU v tomto směru zastává spíše restriktivní výklad výjimek ze zásady rovného zacházení a tvrdí, že zvláštní ochrana má být poskytnuta ženě jen při chránění jejich biologických

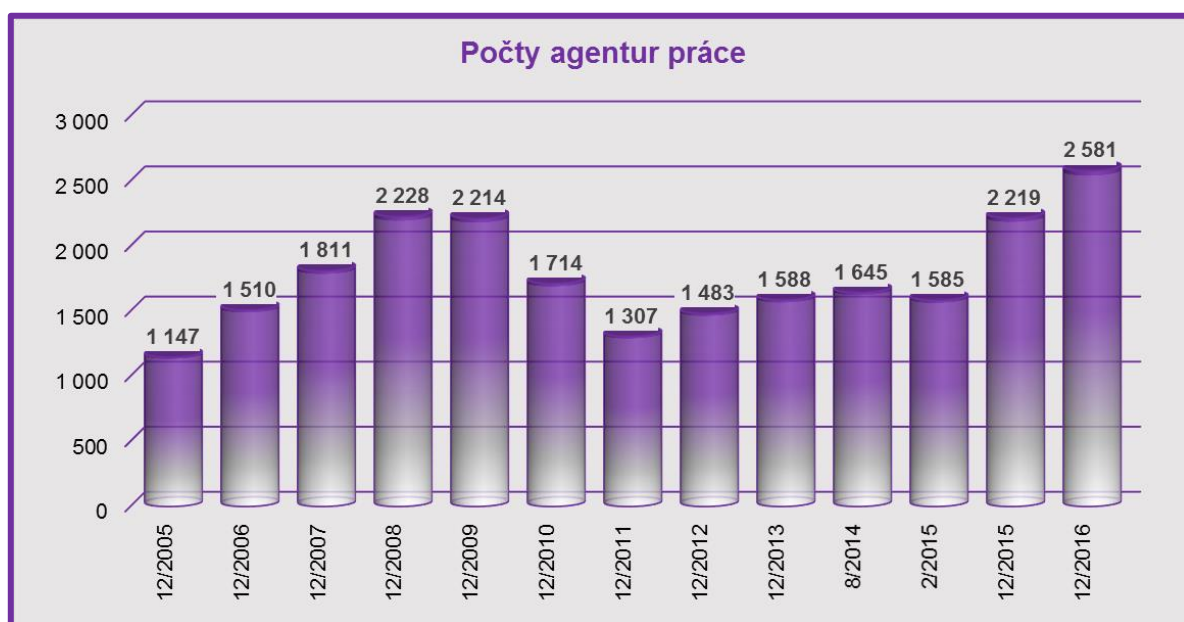
předpokladů a speciálního vztahu, který vzniká mezi ženou a jejím dítětem. Rovněž nelze garantovat ženám zvláštní ochranu jen s odůvodněním, že by měly být chráněny před riziky, jelikož mají průměrně menší fyzickou sílu a jsou v průměru menšího vzrůstu než muži.

7. Vybrané statistické údaje a informace

7.1 Vývoj počtu udělených licencí (agentur práce)

K prosinci 2015 bylo v Česku evidováno 2 219 licencí (povolení ke zprostředkování zaměstnání) k činnostem agentur práce, v prosinci 2016 se počet zvýšil na 2 581 licencí.

Graf: Vývoj počtu povolení agentur práce v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování, údaje MPSV

Personální agentury zprostředkovávají zaměstnání na území svého státu. Pokud jde o zprostředkování zaměstnání za hranicemi ČR, vychází česká právní úprava z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, kterou ČR ratifikovala v r. 2008. Agentury práce v ČR podléhají evidenci, kterou vede generální ředitelství Úřadu práce. Údaje z této evidence předává do centrální evidence spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí a dostupné na Integrovaném portálu MPSV <https://portal.mpsv.cz> v sekci Zaměstnanost. Evidence agentur práce primárně slouží k vykonávání kontrolní činnosti Úřadu práce v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti a zákonem č. 222/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut. Sekundárně má stát a příslušné úřady díky těmto zdrojům přehled o celkovém počtu agentur v daném kalendářním roce, včetně údajů, jako jsou: počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti; počet jím umístěných fyzických osob; počet jeho zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni

k výkonu práce u uživatele podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, 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.

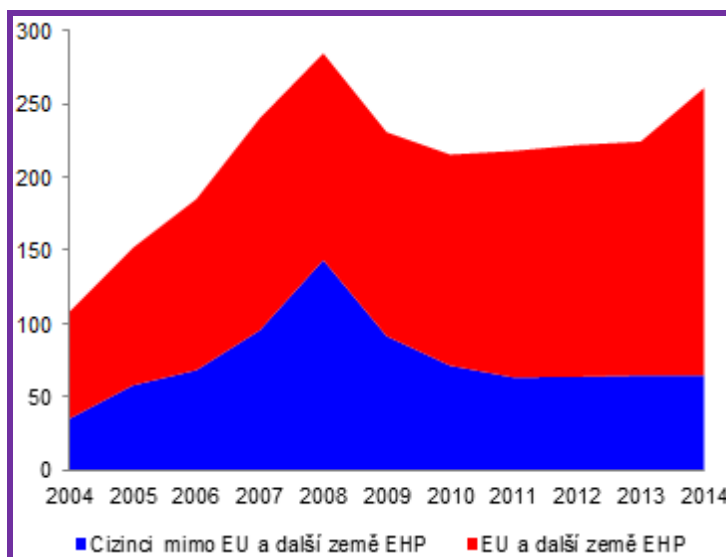
7.2 Zaměstnávání zahraničních a agenturních pracovníků

Zaměstnanost cizinců⁵ se v průběhu období let 2004 – 2014 výrazně změnila, a to jak z hlediska země původu pracovníků, tak z hlediska klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). V návaznosti na silný ekonomický růst dosáhla zaměstnanost zahraničních pracovníků nejvyšších hodnot v roce 2008, přičemž zhruba polovina těchto osob pocházela ze zemí EU a dalších zemí EHP. Propad ekonomiky se v následujících letech projevil ve výrazném snížení počtu zahraničních pracovníků, což se ve větší míře týkalo pracovníků ze zemí mimo EU, resp. EHP. Opětovný výrazný nárůst počtu zahraničních pracovníků v roce 2014 pak odrážel silné oživení domácí ekonomické aktivity a související pozitivní obrát na trhu práce. Tento nárůst byl přitom tažen zejména zvýšením počtu pracovníků ze zemí EU a dalších zemí EHP. Celkově tak oproti roku 2008 počet pracovníků z EU a dalších zemí EHP vzrostl, a to zejména díky zaměstnancům ze Slovenska a v menší míře též z Rumunska a Bulharska. To však bylo více než kompenzováno značným poklesem počtu pracovníků z Ukrajiny (oproti roku 2008 na necelou polovinu), a také z Vietnamu a Mongolska. Proto celkový počet zahraničních pracovníků v ČR v roce 2014 stále ještě nedosahoval jejich úrovně z roku 2008. Na růstu počtu zahraničních pracovníků se v roce 2014 nejvíce podíleli občané EU a dalších zemí EHP.

⁵ Zdroj:

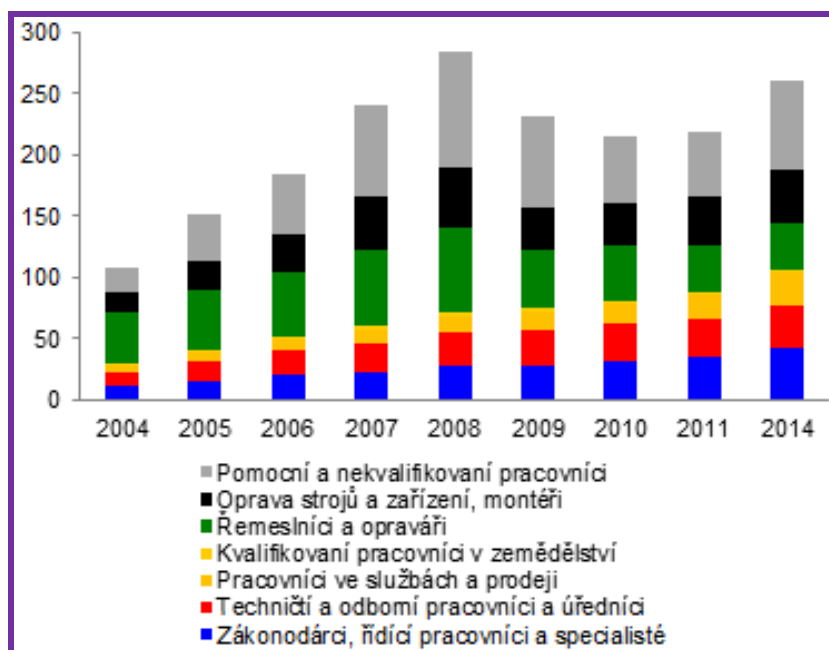
https://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2015/2015_IV/boxy_a_prilohy/zoi_2015_IV_box_1.html

Graf: Počet zahraničních pracovníků (tis. osob, data a kvalifikované odhady MPSV)



Z hlediska klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) byl v roce 2014 zaznamenán větší podíl zahraničních pracovníků s vyšší kvalifikací na celkovém počtu zahraničních pracovníků než v roce 2008 (tj. specialisté, techničtí a odborní pracovníci, úředníci a pracovníci ve službách a prodeji). Výrazně nižší počet zahraničních pracovníků byl naopak zaměstnán jako řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení i pomocní a nekvalifikovaní zaměstnanci. Ve struktuře se zaměstnanost zahraničních pracovníků posouvala směrem k profesím s vyšší kvalifikací.

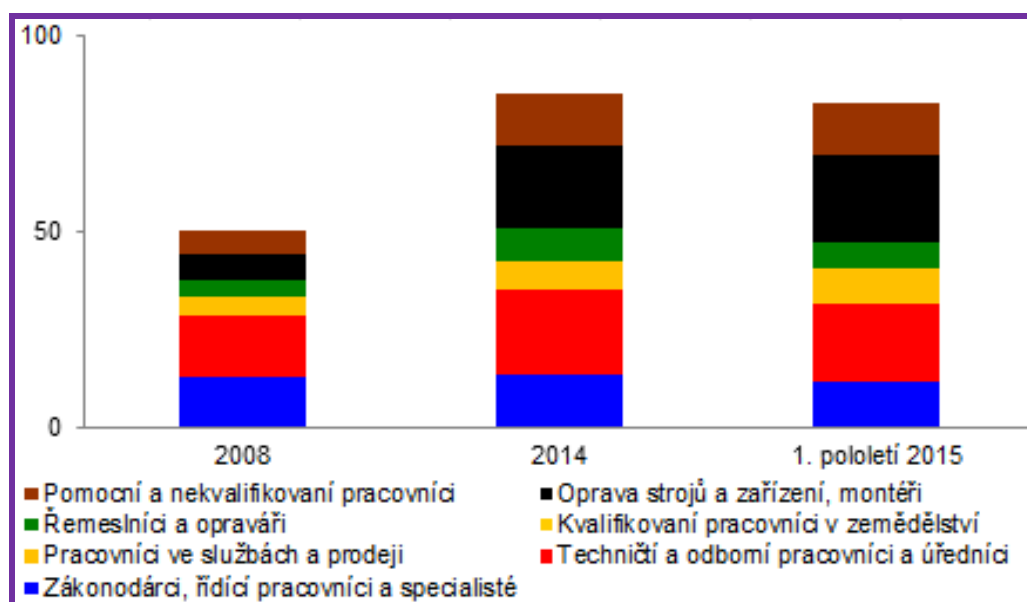
Graf: Profesní struktura zahraničních zaměstnanců (tis. osob, podle klasifikace CZ-ISCO, resp. KZAM, data a kvalifikované odhady MPSV)



Poznámka: Data za roky 2012 a 2013 nejsou k dispozici.

Výrazné oživení ekonomické aktivity bylo ovšem spojeno s **obnovením poptávky po méně kvalifikované pracovní síle**. Ta byla na rozdíl od roku 2008 – při stále relativně nízkém počtu zahraničních pracovníků na těchto pracovních pozicích – zřejmě uspokojována spíše prostřednictvím agenturních zaměstnanců, mezi nimiž dominují čeští pracovníci. Naznačují to údaje z ISPV, podle kterých se **počet agenturních pracovníků ve srovnání s rokem 2008 výrazně zvýšil, a to především na méně kvalifikovaných pracovních pozicích**. Podle údajů z dotazníkového šetření ČSÚ se v návaznosti na rychlý růst ekonomické aktivity výrazně zvýšil počet agenturních pracovníků **zejména v průmyslu**. Oproti roku 2008 byl výrazný nárůst počtu agenturních pracovníků ovlivněn především méně kvalifikovanými pracovníky.

Graf: Struktura agenturních pracovníků (tis. osob, podle klasifikace CZ-ISCO, resp. KZAM, zdroj: ISPV, výpočet ČNB)



Mnozí se informace o nedostatku volných pracovních sil na trhu práce (zejména technických profesí) naznačují, že zájem firem o zahraniční pracovníky a služby agentur práce může dále narůstat. Vzhledem ke slabšímu postavení těchto skupin zaměstnanců na trhu práce, které se odráží mimo jiné v jejich nižších mzdách, to může tlumit aktuálně pozorovaný silící tlak na zvyšování mezd.

7.3 Monitorování pracovní úrazovosti agenturních zaměstnanců


Statistické údaje týkající se pracovní úrazovosti agenturních zaměstnanců jsou vázány na způsob evidence pracovních úrazů, jejich hlášení, zasílání a následné zpracování. Tento postup je aktuálně upraven nařízením vlády č. 170/2014 Sb. ze dne 6. srpna 2014, kterým se měnilo nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Toto nařízení nabylo účinnosti dnem 1. ledna 2015. Součástí nařízení je příloha č. 1 „Vzor - záznam o úrazu“. V části C. Údaje

o úrazem postiženém zaměstnanci lze zvolit příslušný zaměstnanecký vztah. V posledním znění však již není možné zvolit variantu „zaměstnanec agentury práce...“, která v předešlé verzi možná byla (viz srovnání vybraných částí příloh).

NV č. 170/2014 Sb., výběr část C: údaje o úrazem postiženém zaměstnanci,

- | | |
|-------------------------|---|
| 8. Úrazem postižený je: | <input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru
<input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
<input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.) |
|-------------------------|---|

NV č. 201/2010 Sb., výběr část C: údaje o úrazem postiženém zaměstnanci

- | | |
|------------------------|---|
| 7. Úrazem postižený je | <input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru
<input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
<input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.)
 <input type="checkbox"/> zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený k výkonu práce za účelem prohloubení kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby [§ 38a zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, § 91a zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů]. |
|------------------------|---|

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., zpracovává každoročně problematiku pracovní úrazovosti vycházející z dat zaslaných Státním úřadem inspekce práce, kde však údaj o zaměstnaneckém vztahu v příslušných letech zahrnut nebyl. Zprávu o pracovní úrazovosti v České republice zpracovává ze svých dat také SÚIP a ve statistikách za rok 2015 se objevuje jediný údaj, a to o počtu smrtelných pracovních úrazů s uvedeným vztahem k zaměstnavateli (zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený k výkonu práce za účelem prohloubení kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby). Jednalo se o jeden smrtelný pracovní úraz v roce 2015 a čtyři v roce 2014. Nicméně na základě platné přílohy nařízení vlády se tento údaj od roku 2015 samostatně, ke škodě možného statistického sledování pracovní úrazovosti v této formě zaměstnávání, již nezjišťuje. Konkrétní statistiky o počtu pracovních úrazů agenturních zaměstnanců nejsou z uvedených důvodů k dispozici.

8. Publikovaná problematika agenturního zaměstnávání (zdroje a odkazy)

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA WEBU

(výběr článků na webu s tematikou agenturního zaměstnávání k 20. červnu 2016)

BOZPinfo

Zkušenosti z kontrol inspekce práce u agentur práce a uživatelů 14. 6. 2016 - http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/pracovnepravni-vztahy-clanky/kontroly_AP160614.html

Oblastní inspektoráty práce pokračují v kontrolách agentur práce 28. 8. 2015 - http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/pracovnepravni-vztahy-clanky/kontroly_agentur150828.html

Praktiky zprostředkování práce v Plzeňském kraji 25. 8. 2015 - http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/pracovnepravni-vztahy-clanky/kontroly_AP150825.html

Agenturní zaměstnávání a jeho místo na trhu práce 24. 8. 2015 - http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/agentur_zamestnavani150824.html

Plánované kontroly v oblasti pracovněprávních vztahů a zákona o zaměstnanosti v roce 2014 a výsledky SÚIP za únor 2014 20. 3. 2014 - http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/tiskove_zpravy/zprava_suip140320.html

Mýty opředené agenturní zaměstnávání 5. 6. 2013 - http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/agenturni_zam130604.html

Agentura Student

Nový zákon o agenturním zaměstnávání připraví náš stát až o 7 miliard korun 4. 6. 2015 - <http://www.student.cz/96-aktualni-informace/251-novy-zakon-o-agenturnim-zamestnavani-pripravi-nas-stat-az-o-7-miliard-koron/>

Novela zákona o zaměstnanosti je v mezirezortním připomínkovém řízení 1. 6. 2015 - <http://www.student.cz/96-aktualni-informace/249-novela-zakona-o-zamestnanosti-je-v-mezirezortnim-pripominkovem-rizeni/>

iDnes.cz

Firmy zoufale hledají dělníky a techniky, o stovky míst není zájem 24. 2. 2016 - http://liberec.idnes.cz/prace-v-kraji-je-dost-ale-chybeji-lide-dvh-/liberec-zpravy.aspx?c=A160223_115241_liberec-zpravy_ddt

Šmejdi mění taktiku. Nabízejí rozbor vody, zakládají personální agentury 3. 2. 2016 - http://ekonomika.idnes.cz/smejdi-si-zakladaji-take-personalni-agentury-fnl-/ekonomika.aspx?c=A160202_160742_ekonomika_fih

Na nekalé personální agentury jsou kontroly krátké, chystají se změny 31. 7. 2015 - http://finance.idnes.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti-agenturni-zamestnavani-p1c-podnikani.aspx?c=A150617_2170901_podnikani_kho

Firmy mají brát víc lidí z agentur. Odradí to investory, míní odborník 5. 6. 2015 - http://finance.idnes.cz/zamestnavani-v-agenturach-dca-podnikani.aspx?c=A150528_2165702_podnikani_kho

Beru méně než kolega. Na co mám jako agenturní zaměstnanec nárok? 5. 3. 2015 - http://finance.idnes.cz/agenturni-zamestnavani-a-dodrzovani-srovnatelnych-podminek-zamestnancu-1rg-podnikani.aspx?c=A150303_230729_podnikani_kho

Stát chce omezit agenturní zaměstnance. Má jich být maximálně 15 % 4. 3. 2015 - http://ekonomika.idnes.cz/agenturni-pracovnici-se-maji-vyrovnat-zamestnancum-f91-ekonomika.aspx?c=A150304_153123_ekonomika_rny

Pracovní agentury: co znamená práce přes ně? 23. 2. 2015 - http://sdeleni.idnes.cz/pracovni-agentury-co-znamená-prace-pres-ne-fja-eko-sdeleni.aspx?c=A150206_130730_eko-sdeleni_ahr

Pseudoagentury našly cestu, jak zaměstnávat bez odvodů státu 28. 6. 2014 - http://ekonomika.idnes.cz/pseudoagentury-zamestnavaji-bez-odvodu-statu-fql-ekonomika.aspx?c=A140627_160059_ekonomika_fih

APPS

Agenturní zaměstnávání: mýty a skutečnost - http://www.apps.cz/pool/files/Randstad_Kdyz_se_rekne_AZ.pdf

Firmy využívají agenturní zaměstnávání stále častěji 10. 9. 2013 - http://www.apps.cz/pool/files/TK_APPS_10092013.pdf

APA

Desatero agenturního zaměstnávání 05/2015 - http://www.apa.cz/dokument/TZ_2015_06_03_agenturni_zamestnavani_PRILOHA_DESATERO_agenturniho_zamestnavani_web.pdf

Novinky.cz

Polští dohazovači vozí do Česka ilegálně cizí dělníky 13. 6. 2016 - <https://www.novinky.cz/ekonomika/405982-polsti-dohazovaci-vozi-do-ceska-ilegalne-cizi-delniky.html>

Podnik zvonil při kontrole na poplach, ilegální dělníci ze sebe dělali návštěvníky 11. 6. 2016 - <https://www.novinky.cz/ekonomika/406213-podnik-zvonil-pri-kontrole-na-poplach-ilegalni-delnici-ze-sebe-delali-navstevniky.html>

Počet agenturních pracovníků roste, loni jich do firem šlo na čtvrt milionu 7. 6. 2016 <https://www.novinky.cz/kariera/405758-pocet-agenturnich-pracovniku-roste-loni-jich-do-firem-slo-na-ctvrt-milionu.html>

Pracovní agentury čeká perný rok 18. 3. 2016 - <https://www.novinky.cz/kariera/397870-pracovni-agentury-ceka-perny-rok.html>

Agentury pomáhají řešit nedostatek lidí 18. 2. 2016 -

<https://www.novinky.cz/kariera/394708-agentury-pomahaji-resit-nedostatek-lidi.html>

AMSP je proti regulaci pracovních agentur 17. 6. 2015 -

<https://www.novinky.cz/kariera/372460-amspace-je-proti-regulaci-pracovnich-agentur.html>

Dočasné zaměstnávání zahrnuje už i bílé límečky 1. 10. 2015 -

<https://www.novinky.cz/kariera/382074-docasne-zamestnavani-zahrnuje-uz-i-bile-limecky.html>

Novela zákona o agenturním zaměstnávání vyvolává rozdílné reakce 10. 6. 2015 -

<https://www.novinky.cz/kariera/371701-novela-zakona-o-agenturnim-zamestnavani-vyvolava-rozdilne-reakce.html>

Ministerstvo práce chce přitvrdit pravidla pro agenturní zaměstnávání 6. 3. 2015 -

<https://www.novinky.cz/kariera/363452-ministerstvo-prace-chce-pritvrdit-pravidla-pro-agenturni-zamestnavani.html>

Aktuálně.cz

Pracovníků, které si firmy pronajímají od agentur, stále přibývá. Podíl Čechů mezi nimi klesá 6. 6. 2016 -

<http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pocet-agenturnich-pracovniku-roste-loni-jich-do-firem-slo-27/r~ce51ff782bfe11e682380025900fea04/>

Zaměstnanci druhé kategorie. Pomůže jim omezení agentur? 27. 7. 2015 -

<http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zamestnanci-druhe-kategorie-pomuze-jim-omezeni-agentur/r~bce6b450313511e5a43f002590604f2e/>

Pracovní agentury musí kontrolovat docházku, potvrdil soud 13. 10. 2014 -

<http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovni-agentury-musi-kontrolovat-dochazku-potvrdil-soud/r~b767dcb252b411e4a653002590604f2e/>

Stát nejde příkladem. Místo zaměstnanců chce agentury 18. 4. 2012 -

<http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/ceska-ekonomika/stat-nejde-prikladem-misto-zamestnancu-chce-agentury/r~i:article:741441/>

Epravo.cz

Soumrak agenturního zaměstnávání? 4. 6. 2015 -

<http://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>

Náhrada škody a agenturní zaměstnávání - <http://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html?mail>

Agenturní zaměstnanci - na co si dát pozor při jejich angažování - 22. 10. 2015 -

<http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnanci-na-co-si-dat-pozor-pri-jejich-angazovani-99375.html?mail>

Povinnost agentury práce k zaplacení odstupného zaměstnanci pro důvody skončení pracovního poměru ležící na straně uživatele (organizační důvody) 9. 9. 2013 -

<http://www.epravo.cz/top/clanky/povinnost-agentury-prace-k-zaplaceni-odstupneho->

zamestnanci-pro-duvody-skoncení-pracovního-pomeru-lezici-na-strane-uzivatele-organizacni-duvody-92255.html?mail

ČMKOS

Závěry konference „Agenturní práce – sociálně odpovědná firma“ 19. 11. 2015 - <https://www.cmkos.cz/obsah/219/zavery-konference-agenturni-prace-socialne-odpovedna-firma/14317>

Brožura Agenturní zaměstnávání 14. 9. 2015 -

<https://www.cmkos.cz/obsah/734/brozura-agenturni-zamestnavani/14752>

VIDEO: Jak dál s agenturním zaměstnáváním 9. 3. 2015 -

<https://www.cmkos.cz/obsah/317/video-jak-dal-s-agenturnim-zamestnavanim/1220>

Súip.cz

Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele (Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016) 11. 3. 2016 - <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnich-a-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnance-uzivatele-1/?q=agenturni>

Česká televize

Změna v agenturním zaměstnáváním může přinést více práce na černo 2. 6. 2015 -

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1533232-zmena-v-agenturnim-zamestnavani-muze-prinest-vice-prace-na-cerno>

Chat: Ing. Radovan Burkovič - Dobré ráno - Česká televize 27. 5. 2015 -

<http://www.ceskatelevize.cz/porady/10435049455-dobre-rano/chat/5409/>

Máte slovo s M. Jílkovou 23. 4. 2015 -

<http://www.ceskatelevize.cz/porady/10175540660-mate-slovo-s-m-jilkovou/215411030520015>

Kvóty pro agenturní zaměstnance, ale taky lepší podmínky a platy 4. 3. 2015 -

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1508506-kvoty-pro-agenturni-zamestnance-ale-taky-lepsi-podminky-a-platy>

Marksová plánuje vykolíkovat prostor pracovním agenturám 15. 7. 2014 -

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1025763-marksova-planuje-vykolikovat-prostor-pracovnim-agenturam>

Černé ovce na silnici 9. 10. 2013 - <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097429889-cerne-ovce/213452801081009/titulky/>

Deník.cz

Zájem o agenturní zaměstnance stoupl o 18 procent 16. 3. 2015 -

<http://www.denik.cz/ekonomika/zajem-o-agenturni-zamestnance-stoupl-o-18-procent-20150316.html>

Fabriky přijdou o námezdní síly. Řeší, co dál 5. 3. 2015 - <http://www.denik.cz/ekonomika/fabriky-prijdou-o-namezdni-sily-resi-co-dal-20150304.html>

Plzeňský deník

Pracovní agentury se někdy podobají překupníkům s lidmi 27. 5. 2014 - http://plzensky.denik.cz/zpravy_region/pracovni-agentury-se-nekdy-podobaji-prekupnikum-s-lidmi-20140527.html

Parlamentní listy.cz

Agenturní zaměstnávání zřejmě projde proměnou, díky ministerstvu práce 12. 8. 2015 - <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Agenturni-zamestnavani-zrejme-projde-promenou-diky-ministerstvu-prace-394950>

Janeček (KSČM): Agenturní zaměstnávání jako novodobá forma otroctví 8. 7. 2014 - <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Janecek-KSCM-Agenturni-zamestnavani-jako-novodoba-forma-otroctvi-325880>

BOZP PROFI.cz

Agenturní zaměstnávání a pracovnělékařské služby 25. 11. 2013 - <http://www.bozpprofi.cz/agenturni-zamestnavani-a-pracovnelekarske-sluzby-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiC0ebx9dNOk9T6QOQea68B8/>

BusinessInfo.cz

Agenturní pracovník není nadávka. Firmy takto získávají i kvalitní profesionály 28. 7. 2015 - http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/agenturni-pracovnik-neni-nadavka-firmy-takto-ziskavaji-i-kvalitni-profesionaly--67077.html?ctnew=pub&utm_source=mailing&utm_medium=email&utm_content=mailing_2015_07_28

Odbory KOVO MB

Zlepšujeme podmínky pro agenturní zaměstnance a zaměstnance v integracích 13. 11. 2015 - <http://www.odbornikovomb.cz/zlepsujeme-podminky-pro-agenturni-zamestnance-a-zamestnance-v-integracich/d-2755>

Lovec-hlav.cz

Jak motivovat agenturní zaměstnance [CASE STUDY] - <http://lovec-hlav.cz/nabor/jak-motivovat-agenturni-zamestnance/>

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA WEBU

(výběr článků na webu s tematikou agenturního zaměstnávání září – listopad 2016)

BOZPinfo

Novela zákona zabrání zneužívání agenturního zaměstnávání 8. 9. 2016

<http://www.bozpinfo.cz/novela-zakona-zabrani-zneuzivani-agenturniho-zamestnavani>

Haló noviny

Místo pravdoláskařských bludů řešme krizi trhu práce a rodinných rozpočtů 25. 11. 2016

<http://www.halonoviny.cz/articles/view/44535486>

Česká televize

Pracovní agentury zajišťují čím dál víc pracovních sil. Podnikání se jim ale zřejmě ztíží 11. 10. 2016

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1933553-pracovni-agentury-zajistuji-cim-dal-vic-pracovnich-sil-podnikani-se-jim-ale-zrejme>

E15.cz

Firmy lákají agenturní zaměstnance na smlouvy, samy tím uspoří 9. 9. 2016

<http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/firmy-lakaji-agenturni-zamestnance-na-smlouvy-samy-tim-uspori-1320011>

iDnes.cz

KOMENTÁŘ: Nejsou lidi. Evropu čeká více robotů a volné pátky pro všechny 1. 11. 2016

http://ekonomika.idnes.cz/komentar-alese-michla-k-budoucnosti-trhu-prace-fqx-ekonomika.aspx?c=A161031_2282698_ekonomika_fih

Deník.cz

Agenturní zaměstnanci dluží brodské nemocnici za ošetření 14. 9. 2016

http://havlickobrodsky.denik.cz/zpravy_region/agenturni-zamestnanci-dluzi-brodske-nemocnici-za-osetreni-20160914.html

Přijímáme, ale přes agenturu 11. 11. 2016

<http://zdarsky.denik.cz/podnikani/prijimame-ale-pres-agenturu-20161111.html>

9. Závěr

Závěrem souhrn námětů ke zvýšení úrovně BOZP agenturních zaměstnanců a pro podporu antidiskriminačních opatření. Náměty je možné dále rozpracovávat v souvislosti s tvorbou koncepcí a strategií a rovněž mohou posloužit zákonodárcům pro budoucí právní úpravy dané problematiky.

PRACOVNÍ NÁMĚTY k řešení problematiky agenturního zaměstnávání vycházející z dílčích etap a kroků realizace projektu, tj. realizovaných terénních šetření, workshopů, konference, a odborných konzultací:

- Náměty na zajištění rovných podmínek a zvýšení kultury BOZP (s cílem standardizace vstupního školení pro všechny agenturní zaměstnance včetně informací pro cizince v jejich rodných jazycích):
 - Šíření vlastní metodiky v rámci osvěty a propagace vhodnými metodami a prostředky (integrováný portál MPSV, bozpinfo.cz, asociace sdružující agentury práce, nevládní organizace zaměřené na pomoc cizincům, apod.) se zaměřením na cílové skupiny, tj. především agentury práce, agenturní zaměstnanci a v obecné rovině uživatelé.
- K realizaci šíření metodiky jsou v implementačním plánu navrženy následující monitorovací ukazatele:
 - Počet návštěv (monitoring) webových stránek s metodikou (s možností stažení pro konkrétní využití v praxi).
Termín: ročně (za roky 2017, 2018, 2019)
 - Počet publikovaných informací a článků prezentujících metodiku „Metodika pro standardizované vstupní školení BOZP agenturních zaměstnanců“.
Termín: ročně (za roky 2017, 2018, 2019)
 - Počet nových cizojazyčných verzí „Základní instruktáže BOZP pro agenturní zaměstnance“, které budou zpracovány a vydány dle požadavků resortu a aktuálních potřeb praxe.
Termín: ročně (za roky 2017, 2018, 2019)
- Zdravotní způsobilost
 - Legislativně zakotvit, aby zdravotní způsobilost agenturních zaměstnanců posuzoval vždy poskytovatel pracovnělékařských služeb nájemce (uživatele), tedy toho zaměstnavatelského subjektu, který si agenturní zaměstnance najímá.
 - Ověření zdravotní způsobilosti agenturních zaměstnanců zejména na základě hodnocení rizik u uživatele (nájemce pracovní síly).
 - Nutná vazba na znalost pracovišť, pracovních postupů, používaných technologií a materiálů u uživatele (nájemce) ze strany poskytovatele PLS.
 - Posuzování zdravotní způsobilosti agenturního zaměstnance rovněž se znalostí výpisu ze zdravotní dokumentace jeho registrujícího praktického lékaře.
 - Další souvislosti (kontrola odpovědné registrace přesčasové práce agenturních zaměstnanců, dtto jejich vybavení OOPP atd.).

- Dohled nad pracovišti
 - Dohled nad pracovišti ze strany poskytovatele PLS je povinný pravidelně nejméně jednou za kalendářní rok, u prací kategorie první, pokud nejsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, nejméně jednou za dva roky.
 - Náležitosti záznamu: (Datum a místo provedení dohledu; Popis zjištěných skutečností včetně identifikace nebezpečí a hodnocení rizik; Návrhy opatření a způsob seznámení uživatele (nájemce) se závěrem dohledu; Identifikační údaje).
 - Pro tzv. „agenturní“ poskytovatele PLS je nutné před posuzováním zdravotní způsobilosti agenturních zaměstnanců (vstupní, příp. periodická, mimořádná nebo i výstupní prohlídka) požadovat od uživatele (nájemce) detailní výčet všech prací a pracovišť včetně hodnocení rizik atd.
 - Smluvní poskytovatel PLS té které agentury nemá, až na výjimky, prakticky možnost naplnit veškeré požadavky příslušné legislativy.
 - Posuzování zdravotní způsobilosti agenturních zaměstnanců se tak většinou stává víceméně formální záležitostí (mj. i bez spolupráce s OZO uživatele (nájemce)).

- Hlavní okruhy problémů k budoucímu řešení vycházející ze závěrů workshopů:
 - De lege ferenda – u příslušných paragrafů ZP, využití starého zákoníku práce
 - Zákon o zaměstnanosti
 - Odpovědnost AP ve vztahu k pracovním úrazům
 - Znalost lékaře – rizika na pracovišti, způsobilost
 - Odškodnění provádí zaměstnavatel
 - Nerozlišovat „zaměstnavatele obvyčejného“ a „zaměstnavatele jako AP“ (při pojišťování odpovědnosti)
 - Zpřesnění legislativy (např. povinnosti, náhrady škod)
 - Zpřesnění evidence pracovní doby
 - Povinnost AP spadat pod asociaci (= solidní AP)
 - Zlepšení evidence agentur práce (operativní zpřesňování počtu agentur: oznamování těch, kterým bylo odebráno povolení)
 - Posílit odpovědnost uživatele (najímání legálních agentur)

- Návrhy legislativních a antidiskriminačních opatření v oblasti agenturního zaměstnávání vyplývající z výsledků expertního šetření:
 - chybí tvrdá data o agenturním zaměstnávání českých občanů a cizinců;
 - koncový uživatel - t.j. podnikový management - by měl mít dané spoluodpovědnosti za dodržování podmínek stanovených právními předpisy pro agenturní zaměstnávání;
 - nutno podporovat profesionalizaci odpovědných osob působících v oblasti agenturního zaměstnávání;
 - zavést v rámci dodržování srovnatelných podmínek kmenových zaměstnanců a agenturních zaměstnanců, což je jeden z klíčových problémů

agenturního zaměstnávání povinnost agentury práce předávat uživateli výplatní pásky, aby mohl porovnávat, co opravdu vyplácí agenturním zaměstnancům;

- AZ se často neplatí v rámci tzv. práce na zkoušku, a velice často nedostávají benefity, dovolenou, příplatky;
- vytvořit Help linku pro uživatele, agentury a AZ;
- sociální partneři mohou prostřednictvím svých etických kodexů zvýšit úroveň AZ;
- zpřístupnit pracovní soudy pro zaměstnance s nižšími příjmy;
- je nutné vyčistit trh od tzv. pseudoagentur, tzv. zastřehého agenturního zaměstnávání, a tzv. mrtvých agentur;
- je nutné definovat nejvyšší možnou dobu, po uplynutí, které se musí AZ stát kmenovým zaměstnancem;
- je nutné chápat AZ výlučně jako doplňkovou formu zaměstnanosti;
- vstupní školení BOZP jsou nezajímavá, agenturní zaměstnanci by uvítali video s tematikou pracovních rizik, nakonec to odpovídá rostoucímu podílu vizuální produkce ve všech společenských oblastech;
- AZ zajímá často jenom výdělek a jsou ochotni tolerovat i rizikové pracovní a bezpečnostní podmínky;
- otázka vstupních lékařských prohlídek a povinnosti agentury práce a uživatele;
- zdravotní prohlídky cizinců - chybí znalost češtiny a zdravotní dokumentace.

Několik dalších obecnějších námětů:

- Předně je nutné vytvořit takové právní prostředí, kdy bude moci probíhat legálně činnost i menších agentur, při současném zajištění jejich legálního postupu k ostatním subjektům trojstranného vztahu.
- Bylo by dobré se legislativně zaměřit i na možné sankcionování uživatelů, pokud u nich bude zjištěna spolupráce např. s pseudoagenturou.
- Stát by měl na základě principu ochrany slabší strany, tedy zaměstnance, zde zaměstnance agentury práce přiděleného k uživateli, lépe vymezit podmínky odpovědnosti za škodu – náhradu majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích.

Literatura

Agenturní zaměstnávání se začíná prosazovat i v ČR. *HR Forum*. 2006, č. 10, s. 25-27. ISSN 1212-690X.

BARANCOVÁ, Helena. *Práva zamestnancov Európskej únie*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-117-5.

BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Možnosti a hranice liberalizace pracovních vztahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. ISBN 9788089393503.

BARANCOVÁ, Helena. *Teoretické problémy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-465-7.

BARŠOVÁ, Andrea; BARŠA, Pavel. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN 9788021038752.

BAUER, Thomas; EPSTEIN, Gil S.; GANG, Ira N. Enclaves, language and location choice of migrants. *Journal of Population Economics*. 2005, Vol. 18, No. 4, s. 649-662.

BAUMAN, Zygmunt. *Úvahy o postmoderní době*. 2. vyd. Praha: SLON, 2006. ISBN 80-86429-11-3.

BENNETT, Tony; WATSON, Diane. *Understanding Everyday Life*. Oxford: Wiley-Blackwell, 2003. 360 s. ISBN 978-0631233077.

BERNARD, Josef; MIEŠOVÁ, Renata. Sociální integrace imigrantů na rozhraní mezi dočasnou migrací a trvalým usazením. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*. 2014, roč. 50, č. 4, s. 521-545.

BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání v roce 2014. *Sondy*. 2014, č. 5.

BIELIŃSKI, Arkadiusz; GIEDREWICZ-NIEWIŃSKA, Aneta; SZABŁOWSKA-JUCKIEWICZ, Marzena. *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*. Warszawa: Difin, 2015. ISBN 978-83-7930-625-1.

BOURDIEU, PIERRE. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-518-3.

CANTWELL, Marianne. *Vydělávejte na tom, co vás baví, a žijte podle svého: zbavte se pracovní klece!: pracujte, kdy chcete, kde chcete a jak chcete*. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5420-8.

CARLING, Jørgen. Unauthorized Migration from Africa to Spain. *International Migration*. 2007, Vol. 45, No. 4, s. 3-37.

CASTELLS, Manuel. *The Rise of Network Society: the Information Age: Economy, Society, and Culture: Volume I*. Oxford: Blackwell Publishers, 1996.

CIETT Activity Report 2011 [online]. Brussels: Ciett, 2012 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z:

http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Corporate_literature/CiETT_Activity_Report_2011_final.pdf.

CIMBALJUK, V. *Ukrajina v Jevrosojuzu*. Kijiv, 2015.

ČANĚK, Marek; ČIŽINSKÝ, Pavel; LUPAČOVÁ, Hana. Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením. *Policy Paper* [online]. 2016, č. 2 [cit. 2016-09-12].

Dostupný z:

http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/policy_papers_2.pdf.

ČERMÁK, Zdeněk; LUPTÁK, Milan. Socio-ekonomický a demografický kontext česko-ukrajinské migrace. In: *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: migrace – remittance – (rozvoj)*. Praha: Karolinum, 2015, s. 53-65.

ČERMÁKOVÁ, Dita; NEKORJAK, Michal. Ukrainian Middleman System of Labour Organization in the Czech Republic. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*. 2009, Vol. 100, No. 1, s. 33-43.

ČERMÁKOVÁ, Dita; SCHOVÁNKOVÁ, Soňa; FIEDLEROVÁ, Klára. Podnikání cizinců v Česku: vliv struktury příležitostí. *Geografie*. 2011, roč. 116, č. 4, s. 440-461.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČESKO. Zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

ČIŽINSKÝ, Pavel. Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur. *MigraceOnline* [online]. Praha, 28. 7. 2009 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/analiza-vzniku-a-pusobeni-zprostredkovatelskych-agentur>.

Desatero agenturního zaměstnávání [online]. Agentura Student, 10. 6. 2015 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: <http://www.student.cz/96-aktualni-informace/252-desatero-agenturniho-zamestnavani/>.

DRBOHLAV, Dušan (ed.). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3.

DRBOHLAV, Dušan (ed.). *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: migrace – remittance - (rozvoj)*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.

DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: SLON, 2010. (Studie). ISBN 978-80-7419-039-1.

DRBOHLAV, Dušan; UHEREK, Zdeněk. Reflexe migračních teorií. *Geografie: sborník České geografické společnosti*. 2007, roč. 112, č. 2, s. 125-141.

Důstojná práce v ČR: národní zpráva pro ILO [online]. Praha: VÚPSV, 2008 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_272.pdf.

ENNAJI, Moha. Ať migrační krizi řeší Blízký Východ. *Hospodářské noviny*. 15. srpna 2016, s. 18.

FONSECA, M. L. New Waves of Immigration to Small Towns and Rural Areas in Portugal. *Population, Space and Place*. 2008, No. 14, s. 525-535.

FRŤALOVÁ, Andrea (ed.). *Atypické formy zamestnania: výber judikatúry Súdneho dvora Európskej únie*. Bratislava: Sprint 2, 2014. (Juristika). ISBN 978-80-89710-10-2.

GRANOVETTER, Mark S. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. May 1973, Vol. 78, Issue 6, s. 1360-1380.

- GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání: nová právní úprava v českém právu. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 2, s. 2-6.
- HANZELOVÁ, Eneke; OLŠOVSKÁ, Andrea. *Aplikačná prax agentúrneho zamestnávania v SR: záverečná správa VÚ 2153*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011. 90 s.
- HASMAN, Jiří, LUPTÁK, Milan. Faktory ovlivňující volbu cílové země uprchlíků. *Geografické rozhledy*. 2015, č. 3, s. 2-4.
- HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011. ISBN 978-80-7416-094-3.
- HOUDA, P. Německo: desatero žadatelů o azyl. *Lidové noviny*. 18. června 2016, s. 15.
- JAKUBKA, Jakub. Atypické pracovní vztahy. *Sondy*. 2002, č. 3.
- JAKOB, Johannes. Nová pravidla pro humánní práci. *Sondy*. 2014, č. 8, s. 22.
- JANÍČKO, Pavel. Jak dál s agenturním zaměstnáváním [online]. In: *Konference „Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce“ Praha 4. 3. 2015* [cit. 2016-09-12]. Dostupný z:
http://www.apa.cz/dokument/cmkos_konf_04032015_pavel_janicko.pdf.
- JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.
- KELLER, Jan. *Dějiny klasické sociologie*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. (Studijní texty; sv. 32). ISBN 80-86429-52-6.
- KOBOVÁ, Ľubica. *Ženy za pokladnou: pracovní podmínky žen v supermarketech*. Multikulturní centrum Praha, 2016.
- KOLEV, Petr. Firmám se sjednocenou kolektivní smlouvou se prekérním formám nedaří. *Sondy*. 2014, č. 2.
- KOMÁREK, Michal; SLÁDKOVÁ, Lucie. Začíná boj o cizince. *Respekt*. 2009, č. 52.
- KOMÁREK, Stanislav. Evropa bude jednou islámská. *Právo: Salon: literárně kulturní příloha*. 10. května 2012, s. 5.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra; KOTRUSOVÁ, Miriam; VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

KOUKALOVÁ, Jana. *Diskriminace a porušování práv zaměstnanců obchodními řetězci v České republice: analýza Programu GARDE občanského sdružení Ekologický právní servis*. Brno: Ekologický právní servis, 2008. ISBN 978–80–86544–11–3.

KREBS, Michal; PECHOVÁ, Eva. *Zpráva z projektu: vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách* [online]. Praha: La Strada ČR, 2008 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: http://www.strada.cz/images/Publikace/Ohrozene/viet_delnici_delnice.pdf.

KUBÍN, Zdeněk. Agenturní zaměstnávání problém neřeší. *HR Forum* [online]. 30. 1. 2010 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: <http://www.hrforum.cz/agenturni-zamestnavani-problem-neresi/>.

KUČINA, Pavel. *Flexibilní forma [i.e. formy] práce a jejich právní úprava*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-54-8.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUCHÁR, René; BURKOVIČ, Radovan. *Desatero agenturního zaměstnávání: analýza a axiomy* [online]. Asociace pracovních agentur, 2015 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: http://www.apa.cz/dokument/TZ_2015_06_03_agenturni_zamestnavani_PRILOHA_DESATERO_agenturniho_zamestnavani_web.pdf.

KUŠNIRÁKOVÁ, Tereza; ČIŽINSKÝ, PAVEL. Dvacet let české migrační politiky: liberální, restriktivní, anebo ještě jiná? *Geografie*. 2011, roč. 116, č. 4, s. 497-517.

LEONTIYEVA, Yana; POKORNÁ, Anna. *Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR: výzkumná zpráva 2014*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2014.

LISA, Aleš; PROROK, Vladimír. *Politologie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2003. 224 s. ISBN 978-80-8647-331-4.

LUPTÁK, Milan; PROROK, Vladimír. *Politické ideologie a teorie: od starověku po rok 1848*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-264-6.

LUPTÁK, Milan; LUPTÁKOVÁ, Marina. *Mezinárodní migrace: pohledy a nadhledy*. 1. vyd. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2013. ISBN 978-80-7465-086-4.

MACÍČEK, Jiří. Agenturní zaměstnávání z pohledu kontrol inspekce práce [online]. In: *Konference „Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce“ Praha 4. 3. 2015* [cit. 2016-09-12]. Dostupný z:

http://www.apa.cz/dokument/cmkos_konf_04032015_jiri_macicek.pdf.

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Agenturní zaměstnávání lidí ohrožených vyloučením. *Feminismus CZ* [online]. 30. 8. 2008 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z:

<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/agenturni-zamestnavani-lidi-ohrozenych-vyloucenim>.

MARTIŠKOVÁ, M.; SEDLÁKOVÁ, M. Innovation within Czech trade unions. In: *Beyond the crisis: Innovative practices within CEE trade union movements*. ETUI, 2016.

MÁŠOVÁ, Hana. Soumrak řemesel v Česku. *Ekonom*. 2008, č. 31.

MOŽNÝ, Ivo. *Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002. 208 s. ISBN 80-7178-624-1.

MÜLLER, Adolf. *Úvod do vědy o politice*. Praha: Lunarion, 1991.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

NEKORJAK, Michal. *Mezisvěty: organizované zaměstnávání Ukrajinců v ČR*. Brno, 2010. Disertační práce. Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce prof. PhDr. Ivo Možný, CSc.

OECD. Taking the measure of temporary employment OECD. In: *OECD Employment Outlook*. OECD, 2010, s. 127-185.

PAVELKA, Tomáš. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce České republiky*. 1. vyd. Slaný: Libuše Macáková - Melandrium, 2013. ISBN 978-80-86175-92-8.

PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. (Právní praxe). ISBN 978-80-7400-481-0.

Prekarizace práce přináší zaměstnancům chudobu. *Sondy*, 2013, č. 6.

REZLEROVÁ, Jaroslava. Agenturní zaměstnávání v České republice a v kontextu Evropy [online]. In: *Konference „Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce“ Praha 4. 3. 2015* [cit. 2016-09-12]. Dostupný z:

http://www.apa.cz/dokument/cmkos_konf_04032015_jaroslava_rezlerova.pdf.

SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie*. Praha: ČMKOS, 2015. ISBN 978-80-86846-59-0.

SCHLAGMAN, Simone; SCHULZ, Joerg; KVAVILASHVILI, Lia. A content analysis of involuntary autobiographical memories: examining the positivity effect in old age. *Memory*. 2006, Vol. 14, No. 2, s. 161-175.

SOLOW, Robert M. *What is Labour-Market Flexibility?: hat is good for?* London: British Academy, 1998.

STOJANOV, Robert; STRIELKOWSKI, Wadim; DRBOHLAV, Dušan. Pracovní migrace a remittance: současné trendy v době ekonomické krize. *Geografie*. 2011, roč. 116, č. 4, s. 375-400.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2011, roč. 19, č. 3, s. 234-238.

SVOBODOVÁ, Lenka ...[et al.]. *Proměny kvality pracovního života*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2015. 129 s. ISBN 978-80-87676-13-4.

SZCZEPAŃSKI, Jan. *Sociológia: vývin problematiky a metód*. Bratislava: VPL, 1962. S. 431-448.

ŠAMOŘIL, Karel. Pracovní právo na rozcestí: prekérní zaměstnávání. *Sondy*. 2006, č. 11.

ŠKALOUD, Jan. *Úvod do politologie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1995. 120 s. ISBN 80-7079-997-8.

ŠNAIDAUF, J. Arabské národnostní menšiny v Německu na pozadí současné diskuse o migraci, integraci a multikulturalismu. *Asociace pro mezinárodní otázky* [online]. 31. 5. 2005 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: <http://www.amo.cz/arabske-narodnostni-mensiny-v-nemecku-na-pozadi-soucasne-diskuse-o-imigraci-integraci-a-multikulturalismu/>.

ŠTĚPÁNKOVÁ, K. *Konference „Nostrifikace uznávání zahraničního vzdělání v ČR“*. Praha, Multikulturní centrum Praha, 18. března 2014.

Temporary agency work and collective bargaining in the EU [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement Living and Working condition, 2009 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf.

Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work. Geneva: International Labour Office, 2007. ISBN 978-92-2-120331-5.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

Velký sociologický slovník. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

VICHNAROVÁ, Veronika. *Kombinace pracovního a osobního života ve vyprávění ukrajinských migrantů v České republice*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta sociálních věd. Vedoucí práce PhDr. Marta Vohlídalová.

VYHNANOVSKÝ, Ondřej. Trh práce projde revolucí: budou vítězové a poražení. *Česká pozice: informace pro svobodné lidi* [online]. 22. 2. 2016 [cit. 2016-09-12]. Dostupný z: http://ceskapozice.lidovky.cz/trh-prace-projde-revoluci-budou-vitezove-i-porazeni-fyy-/tema.aspx?c=A160222_134434_pozice-tema_houd.

WALZER, Michael. *Exilová politika v hebrejské Bibli*. Mohr Siebeck, 2001. ISBN 3-16-147543-7.