

Západočeská univerzita

Fakulta právnická

Studijní program:

Veřejná správa



Bc. Josef Albl

Problematika personálních agentur a jejich vliv na pracovní trh

The issue of personal agencies and their impact on the labor market

Diplomová práce

Vedoucí práce:

Mgr. Michal Dittrich, Ph.D.

Plzeň, 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Bc. Josef ALBL
Osobní číslo:	R20N0001P
Studijní program:	N0421A220001 Veřejná správa
Studijní obor:	Veřejná správa
Téma práce:	Problematika personálních agentur a jejich vliv na pracovní trh
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod do tématu
2. Teoretický rozbor personálních agentur
3. Rozdíl v zaměstnávání u pracovních agentur a firem
4. Vliv personálních agentur na pracovní trh
5. Praktická část
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

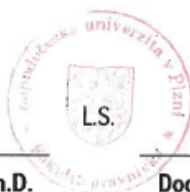
- Evangelu, Jaroslava Ester, Juříčka, Ondřej. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. 1. vydání. Praha: Key Publishing, 2013
- Rydvalová, P., Rydval, J. Outsourcing ve firmě: průvodce pro manažera s tipy pro české prostředí. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007
- Stýblo, J. Outsourcing a outplacement: (vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců): praxe a právní souvislosti. 1. vydání. Praha: ASPI, 2005
- Daněk, M., Vyškovská, M., Fojtíková, J. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. vydání. Olomouc: Anag, 2020

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michal Dittrich, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Problematika personálních agentur a jejich vliv na pracovní trh*“ vypracoval samostatně s použitím internetových i literárních zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu zdrojů.

V Plzni, dne 14. března 2022

Poděkování

Zde bych rád poděkoval panu Mgr. Michalovi Dittrichovi Ph.D. za cenné rady při vedení mé diplomové práce. Zároveň bych rád poděkoval DiS. Aleně Kubové, obchodní ředitelce personální agentury Orienta Czech s.r.o., za detailní rozbor konkrétních kapitol a za zajímavá doporučení problematiky agentur práce. Dále bych chtěl poděkovat Ing. Lucii Soukupové za korekturu a doplnění teoretických znalostí k mé diplomové práci. V neposlední řadě chci poděkovat i personálním manažerkám firem, které mi pomohly s praktickou částí mé diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se věnuje problematice agenturního zaměstnávání de lege lata a čtenáři představuje rozdíly mezi agenturním a tradičním zaměstnáváním. Upozorňuje na rozdíly mezi legálními a nelegálními agenturami práce a na ochranu práv dočasně přidělených zaměstnanců. Závěrem se soustředí na vliv agentur na pracovní trh a jejich okolí.

Klíčová slova:

Personální/pracovní agentura

Dočasné přidělení

Temporary Help

Permanent Placement

Annotation

The diploma thesis deals with the issue of agency employment de lege lata and introduces the reader to the differences between agency and traditional employment. It draws attention to the differences between legal and illegal employment agencies and to the protection of the rights of temporary assignment workers. Finally, it focuses on the influence of agencies on the labor market and their surroundings.

Key words:

Personal/staffing agency

Temporary assignment

Temporary Help

Permanent Placement

Obsah

Úvod	10
1 Právní normy upravující pracovněprávní vztahy	12
2 Počátky agenturního zaměstnávání	14
2.1 Úmluva mezinárodní organizace práce	14
2.2 Prameny Evropské unie	15
2.3 Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR	16
3 Agenturní zaměstnávání	19
3.1 Založení agentury práce	20
3.1.1 Pojištění a evidence.....	21
3.2 Charakteristika agentury práce	22
3.3 Činnost a služby	23
3.3.1 Temporary help	23
3.3.2 Koordinace.....	26
3.3.3 Permanent Placement.....	26
3.3.4 Try & Hire	28
3.3.5 RPO	28
3.3.6 OnSite	29
3.3.7 Mystery Shopping.....	30
3.3.8 Průzkumy a analýzy	30
3.3.9 Outsourcing a Outplacement	30
3.4 Charakteristika pracovní náplně konzultanta.....	31
3.4.1 Personální činnost	32
3.4.2 Obchodní činnost	34
3.5 Smluvní vztahy mezi zaměstnancem a agenturou práce	35
3.5.1 Pracovní smlouva	36
3.5.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	37
3.5.3 Zastřené zaměstnání	38
3.6 Zaměstnávání cizinců.....	40
3.6.1 Modrá karta.....	41
3.6.2 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	43
3.6.3 Zaměstnanecká karta	44
3.6.4 Povolení k zaměstnání.....	47

3.6.5	Schengenská víza	49
4	Vliv pracovních agentur	52
4.1	Vliv na pracovní trh	52
4.2	Vliv na okolí	55
5	Pohled na pracovní agentury ze strany firem	57
6	Participace pracovních agentur při uprchlické krizi	59
6.1	Role pracovních agentur	60
	Závěr	63
	Výsledky průzkumu	65
	Přílohy	71
	Seznam použitých zkratk	72
	Seznam použitých zdrojů	73

Úvod

Tématem mé diplomové práce je: „*Problematika personálních agentur a jejich vliv na pracovní trh*“. Vliv na výběr tohoto tématu měly především dva faktory.

Prvním z nich je právní zaměření. Při studiu jsem měl vždy blízko k pracovnímu právu a personalistice, z toho důvodu jsem se rozhodl vybrat si téma související právě s tímto typem práva. Pracovní právo se dle mého vyvíjí velmi rychle a často, některé změny jdou dle mého názoru velmi kladně, jiné hodnotím negativně. Nicméně v obou případech mě studium pracovního práva láká.

Druhým a hlavním důvodem je, že jsem chtěl téma, ke kterému mám blízko i z praktického hlediska. Chtěl bych hypotézy teoretické části potvrdit i v praktické části v oboru, kterému rozumím. V současné době pracuji již téměř tři roky v personální agentuře na pozici Recruitera a mám možnost účastnit se pracovních pohovorů i obchodních jednání. Za tuto dobu již dokážu posoudit, zda procesy v pracovní agentuře fungují dle zákona a vytvořit si na přínos agentur objektivní pohled.

Agentura práce, či personální agentura jsou téměř identické názvy. Některé zdroje označují personální agenturu jako firmu, která pouze vyhledává vhodné kandidáty na pozice přímo do kmenu firmy, zatímco pracovní agentura zaměstnává zaměstnance na základě dočasného přidělení. V praxi toto není již pravidlem, a obě tyto služby většinou vykonávají oba typy firem. Pro účel mé diplomové práce budu využívat termín agentura práce/pracovní agentura, jelikož se jedná o pojem, který je na veřejnosti více známý.

V české společnosti panuje dojem, že co agentura, to zlo a jak na agentury, tak na agenturní zaměstnance je pohlíženo s despektem. Rád bych tento stereotyp v mé práci vyvrátil a přiblížil fungování legální pracovní agentury. Rád bych představil služby, které agentura poskytuje a zároveň popsal jaká je pracovní náplň konzultanta, tedy interního zaměstnance pracovní agentury.

Mimo jiné bych rád poukázal na nelegální a “pseudoagentury“, které bohužel potvrzují negativní veřejné mínění. Tyto agentury fungují v šedé zóně nebo stojí úplně mimo zákon. Zaměstnávají tzv. na černo, přiznávají minimální mzdu, za část mzdy neodvádí pojistně na sociální a zdravotní pojištění a ani daně z příjmu.

Část mé práce chci věnovat i postavení zaměstnance, který je pracovní agenturou zaměstnán, popsat výhody i nevýhody dočasně přiděleného zaměstnance. Kromě občanů České republiky chci zmínit i zaměstnávání cizinců, jak z Evropské unie, tak ze třetích zemí. Při této problematice se chci zaměřit především na Plzeňský kraj, kde mohu do teorie přidat i vlastní zkušenosti.

V praktické části bych chtěl poukázat na přínosy pracovních agentur v rámci pracovního trhu a v neposlední řadě poukázat i na vliv pracovních agentur na okolí jejich působení, jak v rámci zaměstnanosti, tak sociálního života.

Tento vliv bych si rád následně ověřil stručným, kvalitativním dotazníkem u firem, které využívají služeb pracovních agentur. Zde bych rád zjistil, jaký pohled mají na agenturní zaměstnance, zda mezi nimi vidí rozdíly, jak v morálce, tak ve výkonnosti. Další otázkou budou hlavní důvody využívání služeb pracovních agentur. Poslední informací, kterou bych rád zjistil, je, jak často přicházejí firmy do kontaktu s nelegálními agenturami.

Vzhledem k nové, bezprecedentní situaci se chci zaměřit i na zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny, kteří uprchli kvůli ruské agresi. I zde bych chtěl přiblížit pozitivní i negativní participaci pracovních agentur.

Věřím, že moje diplomová práce přinese osvětu tohoto typu podnikání. Celou práci bych chtěl spíše směřovat na druhy služeb pracovních agentur a popsat hlavní rozdíly mezi legálními a nelegálními agenturami. Přiblížit na jakém principu fungují a snažit se zlepšit celkový dojem veřejnosti.

1 Právní normy upravující pracovněprávní vztahy

Definice pracovních vztahů je zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb., tedy v zákoníku práce:

§ 1

Tento zákon

- a) Upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,*
- b) Upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,*
- c) Zapracovává příslušné předpisy Evropské unie*
- d) Upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)*
- e) Upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení¹*

§ 2

- a) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*
- b) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.²*

Pro účely této diplomové práce je především důležitý paragraf číslo 2, a to z toho důvodu, že pracovní vztah je popisován jako vztah vznikající při výkonu

¹ Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce

² Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce

závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdežto u agenturního zaměstnávání platí odlišná pravidla, která jsou zakotvena v zákoníku práce v paragrafu 307a:

Za závislou práci podle §2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u 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.³

I přesto, že se jedná o pravidla atypická, tak se agenturní zaměstnávání stále považuje za výkon závislé práce, ačkoliv nejsou naplněny veškeré náležitosti závislé práce.

³ Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce

2 Počátky agenturního zaměstnávání

Začátek agenturního zaměstnávání byl zakotven především ve dvou pramenech – v Úmluvě mezinárodní organizace práce a v pramenech EU.

2.1 Úmluva mezinárodní organizace práce

Úmluva, která se agentur práce týká, je úmluva číslo 181, celým názvem – O soukromých agenturách práce. Byla přijata v roce 1997 na generální konferenci Mezinárodní organizace práce v Ženevě. Úmluva upravuje a reviduje předchozí úmluvy, jako například Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949. K ratifikaci a vyhlášení ve sbírce mezinárodních smluv došlo v ČR v roce 2003.

Tato úmluva platila pro všechny fyzické nebo právnické osoby, které poskytovali jednu z následujících služeb. Službu pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou v pracovním poměru, dále služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem, umístit je u třetí strany tzn. u uživatele nebo další služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

V obecné podstatě lze říct, že se Úmluva neomezuje pouze na agenturní zaměstnávání, ale stanovuje i základní právní rámec pro další služby, které agentury práce poskytují. Obsahově se tvůrci zaměřují i na pružnost agenturního zaměstnávání na pracovním trhu i rozdílné podmínky od klasického pracovního poměru. Není zde opomenuta ani nutnost ochrany pracovníků před zneužíváním nebo právo na svobodu sdružování s podporou kolektivních vyjednávání a sociálních dialogů, které jsou podstatnou složkou správně fungujícího pracovního vztahu.

Mimo již zmíněných upravuje dohoda i další prvky ochrany, které by měl stát pomocí svých národních předpisů zabezpečit, jedná se o: zaručení minimální mzdy, pracovní doby, přístup k výcviku, ochranu zdraví a bezpečnost při práci. Dále náhrady při pracovní neschopnosti, pracovních úrazech a nemoci z povolání, a ochranu v mateřství a dávek v rodičovství.

Jeden z nejpodstatnějších článků, který se týká ochrany zaměstnanců je článek 7.

- 1. Soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady*
- 2. V zájmu příslušných pracovníků a po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků může kompetentní orgán povolit výjimky z ustanovení odstavce 1 výše, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce*
- 3. Členský stát, který povolil výjimky podle odstavce 2 výše, poskytne informace o takových výjimkách a udá důvody pro tyto výjimky ve svých zprávách podle článku 22 ústavy mezinárodní organizace práce.⁴*

Mezi jednu z nejdůležitějších zásad agenturního zaměstnávání patří, že agentura nemůže po uchazeči požadovat úplatu za zprostředkování zaměstnání.

2.2 Prameny Evropské unie

Česká republika je vázána dodržovat mezinárodní prameny, nejen v oblasti pracovního práva. Členské země EU mají upraveny pracovní právo odlišně, dle národních předpisů. Nicméně určitá ustanovení, např. v Listině základních práv EU, která garantují právo na bezplatné zprostředkování práce, na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky nebo chrání zaměstnance proti neoprávněnému propuštění, jsou pro všechny členské státy společná.

Jedním z nejdůležitějších principů, který ovlivňuje pracovní trh v EU a je hojně využíván i v rámci agenturního zaměstnávání je princip volného pohybu pracovníků. Volný pohyb pracovníků je upraven v nařízení Evropského parlamentu, jedná se o číslo 492/2011 o volném pohybu pracovníků v rámci EU. Mezi další prameny, kterými je agenturní zaměstnávání ovlivněno, patří směrnice číslo 2000/43/ES, která se týká zásady rovného zacházení s osobami, bez ohledu na

⁴ *Mpsv.cz: O soukromých agenturách práce [online]. Ženeva, 1997 [cit. 2022-01-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/181.pdf/5e9a7849-7960-f6eb-e663-40697cd76c94#:~:text=Tato%20%C3%A9Amluva%20se%20vztahuje%20na%20v%C5%A1echny%20kategorie%20pracovn%C3%ADk%C5%AF%20a%20v%C5%A1echna,ochranu%20pracovn%C3%ADk%C5%AF%20pou%C5%BE%C3%ADvaj%C3%ADc%C3%ADch%20jejich%20slu%C5%BEeb>*

jejich etnický původ nebo rasu, dále směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, směrnice 2000/78/ES, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení. Další směrnicí je č. 91/383/EHS, která obsahuje doplňující opatření s cílem zlepšit BOZP⁵ všem pracovníkům.

Výše zmíněné směrnice umožnily České republice konkretizovat určitá ustanovení, která se týkají agenturního zaměstnávání. Nicméně před vznikem těchto směrnic se již ČR řídila Úmluvou organizace práce, kde v určitých bodech směrnice EU agenturní zaměstnávání spíše konkretizovaly a snažila se tyto standardy doladit a využít k příznivějšímu nastavení v této právní oblasti. Každopádně k výraznějším změnám v českém právním řádu nedošlo, jelikož zákonodárci zaujali stanovisko, že právní řád ČR je již v souladu s výše uvedenými směrnicemi.

2.3 Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR

Pojem agenturního zaměstnávání není zcela určitě dlouhodobým pojmem, ale spíše novodobým. Za bývalého režimu agenturní zaměstnávání téměř neexistovalo. První změna přišla až v roce 1988, kdy se zavedl termín dočasného přidělení. Tento krok lze považovat za posun od velmi kogentního zákoníku práce z roku 1968 k mnohem liberálnějšímu. V porevoluční době byly agentury hojně využívány, jelikož byly schopny rychle reagovat na velkou poptávku po zaměstnancích, kterou firmy trpěly, především kvůli socialistickému plánovanému hospodářství.

Revoluce přinesla změnu v celém právu, a to pracovní nebylo výjimkou. Vytvoření soukromě podnikatelských subjektů bylo přirozené. Pracovní agentury se těšily oblibě především, že dokázaly promptně reagovat na poptávku po zaměstnancích a byly schopny vyřešit sezónní výkyvy firem. Velká změna byla i při zaměstnávání cizinců. Tato oblast nebyla zákonodárcem konkrétně upravena, a proto se mnoho agentur pohybovalo na hraně zákona nebo i za ním. Původní zákon, kterým se pracovní agentury řídily až do roku 2004 byl zákon č. 65/1965 Sb. Pokud se agentura práce a budoucí zaměstnanec dohodli na dočasném přidělení, muselo toto přidělení obsahovat jméno, druh práce, místo výkonu práce, určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat pro uživatele práci, den nástupu do práce, informaci o mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který

⁵ BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

vykonává stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, podmínky při kterých může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno a na závěr číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁶

První právní úprava agenturního zaměstnávání se v českém právním řádu objevila až v roce 2004 nabytím účinnosti zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jak již výše bylo zmíněno, institut dočasného přidělení již byl upraven, nicméně zákon tenkrát neznal pojem agenturního zaměstnávání.

Jak již zaznělo výše, úprava před rokem 2004 byla poněkud liberální, důvodem vytvoření institutu dočasného přidělení bylo především vytvoření nástroje, který by sloužil k výměně odborných a vědeckých pracovníků mezi jednotlivými institucemi a již zmíněná potřeba zaměstnavatelů, kteří potřebovali rychlou pracovní sílu. Již jsem také zmínil, že dočasné přidělení řešilo, či řeší, sezónní výkyvy. Zde se může jednat například o zaměstnavatele, který potřebuje více pracovní síly pouze během léta, není pro něj tedy výhodné zaměstnávat v pracovním poměru nové zaměstnance. Jiný zaměstnavatel například pro část zaměstnanců nemá dostatek práce. Proto se i firmy mohou dohodnout na dočasném přidělení, kdy zaměstnavatel na základě dočasného přidělení přidělí zaměstnance k jinému zaměstnavateli (v tomto případě uživateli). V tomto případě přidělí zaměstnavatel uživateli zaměstnance za úplatu, nicméně zaměstnanci s tímto musí souhlasit a zároveň jsou vypláceni stávajícím zaměstnavatelem.⁷

Další problém s právní úpravou před rokem 1989 spočíval v tom, že se stále jednalo o předrevoluční zákon. Po listopadu 1989 začaly vznikat nové tuzemské agentury a zároveň pronikat zahraniční pracovní agentury. Zákon stále pojem agenturní zaměstnávání neznal a z toho důvodu se všechny agentury řídily pouze zákonem, který upravoval dočasné přidělení. Komplikace nastávaly zvláště kvůli tomu, že období, kdy byl tento zákon sepsán, v ČR přetrvával socialismus a uzavírání dohod mezi zaměstnavatelem a jinou fyzickou nebo právnickou osobou nebylo zcela běžné a obvyklé. Po roce 1989 měly agentury problém především v taxativním výčtu nákladů, které by fyzická či právnická osoba měla agentuře

⁶ *Zákoník práce* [online]. [cit. 2022-01-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>

⁷ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 26-28 [cit. 2022-01-14].

práce za dočasně přiděleného uživatele zaplatit, a to z toho důvodu, jelikož pracovní právo bylo kogentní a fungovalo na principu co není dovoleno, je zakázáno.

V roce 2004, konkrétně 1. října došlo ke změně starého zákoníku práce a to zákonem 628/2004 Sb. Novela tohoto zákona zakotvila v právním řádu ČR termín agenturního zaměstnávání, nicméně odstranila pojem dočasného přidělení. Kvůli této změně mohla dočasné přidělení využívat pouze agentura práce, a nikoliv zaměstnavatelé mezi sebou. Jako přirozená reakce na tuto situaci v ČR vzniklo mnoho nových agentur práce. Při vzniku současného zákoníku práce z roku 2006 byla převzata úprava podobná, a tudíž termín dočasného přidělení v zákoně stále chyběl. To se změnilo až novelou zákona č. 155/2013 Sb., která institut dočasného přidělení navrátila.

3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je upraveno v zákoně č. 435/2004 Sb.⁸, konkrétně v paragrafu 14:

- 1) *Zprostředkováním zaměstnání se rozumí*
 - a) *Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly*
 - b) *Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která při práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“*
 - c) *Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí*
- 2) *Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. B) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.*
- 3) *Zaměstnávání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem*
 - a) *Krajské pobočky Úřadu práce*
 - b) *Právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“)*
- 4) *Právo fyzických nebo právnických osob usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojedinele tím není dotčeno: tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v §61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána*
- 5) *Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. A) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).*

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. – zákon o zaměstnanosti

- 6) *Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. A) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. A) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a)*⁹

Agenturní zaměstnávání začalo svůj boom na začátku milénia, kdy byly personální agentury využívány především k doplnění zaměstnanců v sezónních výkyvech nebo jako dočasná výpomoc při větším objemu práce ve firmách. Hojně byly využívány především výrobními firmami a agentury obsazovali především dělnické, nekvalifikované profese. V průběhu času se pozice personálních agentur změnila. Mezi klasicky poskytované služby přibýly další a agentury dostali i jiné postavení na trhu. Těmto službám se budu věnovat v dalších kapitolách.

3.1 Založení agentury práce

Pro založení agentury práce musí být vystavené povolení pro výkon agenturní činnosti, která vydává Úřad práce České republiky, které je následně schváleno Ministerstvem vnitra. Agenturou práce může být pouze ta osoba, která je držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým je jiná fyzická nebo právnická osoba. Toto povolení má tři části – povolení ke zprostředkování zaměstnání v ČR, povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR a povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Povolení je vystaveno zpravidla do třiceti dnů od podání žádosti, zakladatel agentury musí následně zaplatit správní poplatek, a to do 15 dnů ode dne kdy k tomu byl vyzván.

Pokud se jedná o pracovní agenturu v postavení fyzické osoby, tak je tato osoba povinná splnit několik podmínek, a to: být plnoletá, mít právní způsobilost, být trestně bezúhonná a mít odbornou způsobilost k výkonu povolání a doručovací nebo trvalou adresu v České republice.

Náležitosti pro založení pracovní agentury u právnických osob jsou rozdílné. Osoba, která v této firmě vykonává funkci odpovědného zástupce musí splňovat obdobní podmínky, jako osoba fyzická. Další podmínkou je, aby výše zmiňovaná osoba nevykonávala obdobnou činnost u jiné právnické osoby.

⁹ Zákon 435/2004 Sb – zákon o zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno pro založení personální agentury je potřeba zažádat o povolení zprostředkování zaměstnání. Dle zákona, musí tato žádost obsahovat identifikační údaje fyzické či právnické osoby, předmět a místo podnikání a formu zprostředkování. Mimo to je potřeba vypsát i druhy prací, pro které je toto povolení či zprostředkování žádáno. Dále územní obvod, na kterém bude zprostředkování zaměstnávání vykonáváno.

Aby odpovědná osoba mohla provozovat agenturu práce, má několik dalších povinností. Mezi tu nejdůležitější patří pojištění proti úpadku, právě toto pojištění je záchrannou brzdou, pokud nemá agentura na vyplácení mezd nebo v případě úpadku agentury. Mezi další podstatnou povinnost je vést evidenci o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání a vést evidenci o svých zaměstnancích, kterým bylo zaměstnání zprostředkováno pracovní agenturou, jelikož následně má agentura i povinnost ohlašovat vůči generálnímu ředitelství Úřad práce, kvůli statistice za uplynulý kalendářní rok.¹⁰

3.1.1 Pojištění a evidence

Pracovní agentura má na základě paragrafu 58 Zákona o zaměstnanosti povinnost sjednat si pojištění pro agentury práce, které zaměstnávají osoby za účelem výkonu práce pro jiného uživatele. Toto pojištění se sjednává především pro případ jejího úpadku.

Sjednání pojištění je jakousi právní jistotou pro všechny strany. Jak pro samotnou agenturu práce, tak pro zvýšení důvěryhodnosti klientů i zaměstnanců, kteří mají jistotu vyplacení mezd v případě úpadku agentury.

Minimální výše pojištění musí být trojnásobek průměrného měsíčního čistého výdělku všech zaměstnanců. Důvodem jsou nároky dočasně přiděleného zaměstnance vůči agentuře práce, které přecházejí na pojišťovnu. Výše pojištění je počítána netradičně z čistého výdělku, stejně tak jako například při určování výše podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci.

¹⁰ Povinnosti při založení a provozování agentury práce. *Azlegal.cz* [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: <https://azlegal.cz/povinnosti-pri-zalozeni-a-provozovani-agentury-prace/>

Toto pojištění se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří mají dočasné přidělení, nikoliv na kmenové zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní přímo v agentuře a zajišťují její chod.

Mimo pojištění jsou agentury povinné evidovat počet volných pracovních míst, umístěvaných osob a počtu zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáváni u uživatele. Politika zaměstnanosti Úřadu práce ČR nařizuje agenturám, aby ÚP informovali o údajích souvisejících s její činností. Pokud agentura toto nesplní, hrozí jí sankce až do 100 000 Kč.

3.2 Charakteristika agentury práce

Personální agenturu představují fyzické nebo právnické osoby, které disponují povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, které jim bylo uděleno Generálním ředitelstvím Úřadu práce.

Personální agentura je zakotvena v zákoníku práce. Účelem agentury práce je zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky, z jiné země na území ČR nebo naopak. Zprostředkování zaměstnání může být zdarma nebo za úplatu, a to i takovou při kterém je dosaženo zisku. Tuto úplatu však není nikdy možné požadovat po fyzické osobě, kterou chce agentura zaměstnání zprostředkovat, úplatu vždy hradí uživatel.¹¹

Agenturní zaměstnávání se liší od klasického pracovního poměru především v počtu stran, které právní vztah uzavírají. V klasickém pracovním poměru je uzavřen vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v agenturním zaměstnávání se jedná o právní vztah mezi třemi účastníky, a to mezi agenturou práce a zaměstnancem, a agenturou práce a cílovým uživatelem.¹²

Mezi nesporné výhody agenturního zaměstnávání můžeme zařadit především flexibilitu. Pro cílového uživatele při spolupráci s personální agenturou nevzniká většina závazků z pracovního práva, díky čemuž dosáhne již zmíněné flexibility s nakládáním s lidskými zdroji. Samozřejmě i pro uživatele vznikají

¹¹ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 74 [cit. 2022-01-28].

¹² Agenturní zaměstnávání. *Ppropo.mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>

určité povinnosti jako dodržet hygienické standardy a dodržování BOZP. Flexibilita je pro firmy důležitá kvůli tomu, že ne vždy je objem práce a zakázek vyrovnaný, a proto možnost dočasně najmout agenturní zaměstnance pro danou zakázku je pro uživatele výhodná.

3.3 Činnost a služby

Personální agentury se stále vyvíjejí. To samé se týká služeb, které personální agentura poskytuje, v této kapitole se budu snažit popsat jak klasické činnosti agentur, tak ty specifické.¹³ Nejprve je třeba si ujasnit, že ne všechny agentury poskytují služby, které budou v této kapitole zmíněné. Několik z nich se specializuje pouze na část vybraných služeb. Agentury, které jsou větší nebo celosvětové, se zpravidla zabývají více službami.¹⁴

3.3.1 Temporary help

Temporary help (TH) nebo také Staffing je jedna ze dvou základních služeb personálních agentur. V překladu dočasná výpomoc. Zde se jedná o klasické agenturní zaměstnávání.

V tomto případě pracovní agentura poskytuje cílovému uživateli pracovníky, kteří jsou dočasně přidělení. Celá služba začíná tím, že uživatel zadá agentuře práce pracovní pozici, kterou chce obsadit. V dnešní době se už nejedná jen o pracovníky na určité období nebo na vykrytí sezóny, ale i o zaměstnance, kteří budou pracovat u uživatele celý rok. Agentura po zadání dané pozice začne vyhledávat kandidáty, kteří jsou pro uživatele vhodní a proberou je tzv. sítím. První kolo pohovoru probíhá v kanceláři agentury, kde daný konzultant vede s uchazečem pohovor a zjišťuje, zda je na danou pozici opravdu vhodný a splňuje všechny předpoklady pro danou pozici.

Po vyhodnocení vhodných kandidátů, daný konzultant zašle profil uchazeče uživateli, a to na personální oddělení či vedoucímu daného úseku. Po vzájemné domluvě se domluví termín pohovoru a prohlídky závodu přímo u uživatele. Zde se koná druhé kolo výběrového řízení. Častou součástí je i praktická zkouška, kdy

¹³ Kociánová, R. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing, 2010, str. 29 [cit. 2022-02-05].

¹⁴ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 75 [cit. 2022-02-05].

se testují manuální nebo odborné znalosti daných uchazečů. Po úspěšném splnění praktické zkoušky, následuje finální pohovor přímo s personalistou dané firmy. Následně se pak jen čeká na výsledky pohovorů.

Pokud je uchazeč přijat, následuje vyřízení všech nástupních formalit a administrativy. Jako první je potřeba zařídit VLP (vstupní lékařskou prohlídku) u závodního lékaře. Závodní lékař agentury má povinnost navštívit závod, kde zaměstnanec bude vykonávat práci, aby mohl z lékařského hlediska posoudit veškerá rizika, která mohou na pracovišti zaměstnanci hrozit.

Po absolvování VLP již následuje podpis pracovní smlouvy, vyplnění osobního dotazníku, podpis GDPR (obecného nařízení o ochraně osobních údajů) a prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob. Vždy probíhá i obecné školení BOZP a PO (požární ochrany), kdy specializované školení zaměřené na daný provoz dané společnosti dostane v den nástupu přímo na pracovišti. Na závěr se již domluví datum nástupu a zbylé detaily.

Údaje na pracovní smlouvě, případně ve mzdovém výměru, musí odpovídat srovnatelným podmínkám. Všechny agentury musí od uživatele obdržet srovnatelné podmínky, kde je vypsán název pozice, oddělení, kde bude zaměstnanec pracovat, mzda, výše bonusů a podmínky pro jejich obdržení, týdenní fond pracovní doby, rozvržení pracovní doby, délka dovolené, výše příplatků a další benefity, jako například stravné, příspěvek na dopravu, příspěvek na ubytování apod. Při každé změně některého z údajů je potřeba vyhotovit srovnatelné podmínky nové. Tento dokument je podepsán zástupcem uživatele.

Zaměstnanec je v tomto případě zaměstnán agenturou práce, z toho důvodu veškerou administrativu vyřizuje právě agentura a ne uživatel. Agentura tedy zpracovává zaměstnanci výplatu a připravuje výplatní pásky. Zařizuje zpracování dočasných neschopností i další administrativu jako zpracování dokumentů k daním.

Pro zaměstnavatele je agenturní zaměstnávání výhodné v několika ohledech. Mezi ty zřejmé patří již zmiňovaná flexibilita a doplnění výkyvu při větším objemu práce. Mezi další můžeme započítat úsporu času. Personální oddělení ve firmách je většinou velmi vytížené, jelikož na rozdíl od agentury často řeší i BOZP, onboarding¹⁵, mzdy a docházky u velkého počtu zaměstnanců apod.,

¹⁵ Onboarding – nástupní proces a zaučení nového zaměstnance

zatímco agentura se především věnuje vyhledávání nových zaměstnanců. Jedna z největších časových úspor je již první kolo pohovoru, kdy se firmě vyfiltrují uchazeči, kteří nejsou pro práci vhodní a firmy s nimi nemusí ztrácet čas a mohou se věnovat již těm uchazečům, u kterých je možnost případného nástupu několikanásobně vyšší.

Další výhodou je již samotný nábor. Zde se nemusí jednat ani o výkyvy v objemu práce, ale o přidělené zaměstnance, kteří pracují po celý rok. I když jsou zaměstnanci zaměstnáni agenturou firmám poskytovány za poplatek, tak v určitých případech se firmám finančně vyplatí realizovat nábor zaměstnanců přes agenturu. Firma tak nemusí utrácet finanční prostředky na recruitera, inzertní portály, placené reklamy, mzdovou účetní a další.

Další výhodou je rychlost kdy personální agentury dokážou poslat firmám vhodné profily. Většinou mají databázi vhodných uchazečů, kteří buď nejsou spokojeni ve své práci nebo hledají práci přijatelnější jejich požadavkům. Mezi další výhodou patří i to, že agentury většinou poskytují ubytování a zálohy, což u kmenových zaměstnanců není většinou možné.

Jak již bylo zmíněno, tak tato služba je poskytována za úplatu. Tuto úplatu nesmí hradit zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání, ale uživatel. Jedná se o pravidelnou platbu uživatele agentuře, která má většinou dvě podoby. První možností je, že je agentuře vyplácena částka za každou odpracovanou hodinu zaměstnance. V této částce je započtena hrubá hodinová mzda zaměstnance, odvod zaměstnavatele na pojistné a poplatek agentuře za zprostředkování služby. Výše této částky vždy závisí na mzdě zaměstnance a dohody mezi agenturou a uživatelem.

Druhou možností je odměna na základě tzv. koeficientu, který se násobí hrubou mzdou pracovníka. Výše toho koeficientu závisí na dohodě obou stran a obsahuje stejné nebo podobně složky jako odměna za odpracovanou hodinu.

Na dohodě mezi stranami je i proplacení VLP, pracovních pomůcek, nemocenské, dovolené apod.

Doba uzavřené pracovní smlouvy mezi agenturou a zaměstnancem může být maximálně jeden rok. Po uplynutí této smlouvy jsou v případě zájmu uživatele i zaměstnance pokračovat v dané firmě, dvě možnosti. První z nich je přestup do

kmenu firmy, který je poskytován za symbolický poplatek od uživatele pro agenturu nebo podepsáním dodatku o prodloužení pracovní smlouvy.

3.3.2 Koordinace

Další službou, která je úzce spjata se staffingem je koordinace. Některé firmy při masivních nábořech potřebují pomoci s onboardingem zaměstnanců a organizací. Každá koordinace může mít jinou podobu.

Agentura, vždy poskytne koordinátora dané firmě, který jí pomáhá s úkoly, jež firma zadá. Může se částečně jednat o náboráře nebo koordinátora na plný úvazek. Zpravidla koordinátor vysvětluje uchazečům organizační proces při nástupu do firmy, případně školí na BOZP a PO. V tomto případě ale musí být speciálně k tomuto účelu vyškolen.

Dalším krokem je asistence v první den v práci nebo při nástupu do práce. V tomto kroku firmám odpadá vyřešit veškerou nástupní agendu o kterou se stará právě agentura. Koordinátor připravuje vstupní čipy nebo kartičky, přiřazuje čísla zaměstnance, provede zaměstnance firmou, zopakuje mu pravidla a dovede na určité stanoviště, případně přidělí odpovědnému nadřízenému pracovníkovi.

Po nástupu se náplň koordinátora mění a stará se o celkovou organizaci zaměstnanců. Zde se jedná o plánování směn, vytipování zaměstnanců pro povýšení, nahrazování směn apod.

3.3.3 Permanent Placement

Druhá z hlavních služeb poskytovaná personálními agenturami je služba zvaná Permanent Placement. Jedná se o druhý typ náboru pro firmy, který má poměrně odlišné parametry.

Hlavní rozdíl mezi staffingem a službou Permanent Placement je ta, že u této služby se obsazují pracovní pozice přímo do kmene určité společnosti. Zpravidla se zde nejedná o nábor nekvalifikovaných pozic, ale pozic odborných a technických. Rozptyl pozic je velký, může se zde jednat o vyhledávání vhodných kandidátů na kvalifikované dělnické pozice jako je svářeč, CNC seřizovač, elektrikář, automechanik a další. Dále se služba využívá k obsazení pozic ve středním managementu jako jsou vedoucí oddělení, partáci, administrativní

pracovníci, supervizoři, inženýři kvality, procesní inženýři, strategičtí nákupčí, účetní, plánovači výroby a další. Nejžádanější je tato služba především ve vyšším a TOP managementu jakou jsou mistři výroby, finanční nebo výrobní ředitelé, manažeři skladu, vedoucí nákupu, regionální manažeři, obchodní ředitelé apod.

Proces nábory začíná velmi podobně jako u Temporary Help. Konzultant získá zadání pozice od klienta – náplň práce, požadavky, mzdu, benefity a další informace o pozici jako je velikost týmu, počet pracovníků na oddělení apod. Po vyjasnění všech informací ohledně pracovní pozice začíná konzultant s vyhledáváním kandidáta.

Klasickými praktikami ve vyhledávání kandidátů je vystavení inzerátů na pracovních portálech. Těchto portálů má konzultant k dispozici hned několik. Zde záleží, kolik má daná agentura uzavřených objednávek s jednotlivými portály.

Mezi další tradiční způsoby vyhledávání patří interní a externí databáze. Každá pracovní agentura má svojí interní databázi uchazečů, jak těch obsazených na určité pozice v minulosti, tak ty, kteří bylo osloveni proaktivně s nabídkou, ale buď nebyla pro kandidáty dostatečně atraktivní nebo profil kandidáta nevyhovoval klientovi. Externí databáze jsou naopak veřejně přístupné, kam uchazeči o zaměstnání vkládají své životopisy s tím cílem, že je zaměstnavatel osloví s nějakou nabídkou. Odkrytí údajů na těchto portálech je vždy za nějaký poplatek.

Dalším způsobem je využití sociálních sítí. Mezi tu nejoblíbenější a nejvíce zpopularizovanou v HR patří LinkedIn, která slouží především ke sdílení pracovních příležitostí a novinek ze světa personalistů. Mezi ty méně tradiční v této službě patří Facebook a Instagram.

Pokud konzultant najde vhodného uchazeče, zahájí prvotní screen, to znamená kontaktování uchazeče s tím, že má pro něj vhodnou pracovní nabídku. Následují úvodní otázky, jako jsou představa o novém zaměstnání, ochota dojíždět, datum nástupu, mzdová představa apod., pokud konzultant shledá uchazeče vhodným, domluví si s ním první kolo pohovoru.

Od roku 2020 se proces pohovorů, kvůli pandemii COVID-19, výrazně změnil. První kolo pohovorů se ze 70% přesunulo do online prostředí, což před rokem 2020 nebylo úplně obvyklé. Zde se již jedná o klasický pohovor, kdy se konzultant snaží o kandidátovi zjistit co nejvíce, ověřit si hard skills i soft skills

z jeho CV a následně mu představí nabídku. Pokud je u prvního kola oboustranná spokojnost, zašle konzultant profil a doporučení kandidáta přímo ke klientovi.

V dalším kroku se již klient rozhodne, zda má zájem si kandidáta pozvat osobně k sobě na pohovor. Pokud klient souhlasí, konzultant domluví datum a čas, který vyhovuje oběma stranám a pohovor potvrdí. Pokud je pohovor úspěšný, je zde několik možností. Kandidáti se rovnou domluví na nástupu do práce nebo postoupí do kola dalšího. Více-kolové pohovory jsou běžné především ve vyšším managementu. V posledních kolech se kandidáti setkávají zpravidla již s řediteli nebo jednatelem ve společnostech.

Po úspěšném pohovoru se domluví datum nástupu a tím práce konzultanta, který se zabývá službou Permanent Placement končí. Při nástupu uchazeče již jen agentura obdrží finanční odměnu za doporučení kandidáta. Tato odměna se zpravidla pohybuje mezi dvou až trojnásobkem celkové hrubé nástupní mzdy kandidáta. Jedná se pouze o jednorázový poplatek, nikoliv o pravidelný jako je to v případě Temporary help. Je zde i určitá pojistka pro klienty, pokud kandidát ukončí zaměstnání, většinou ve zkušební době, vrací agentura část odměny zpátky firmě.

Jak již bylo zmíněno služba Permanent Placement a Temporary help jsou základní služby, které agentury poskytují.

3.3.4 Try & Hire

Tato služba je kombinací služeb Temporary Help a Permanent Placement. Je vhodná pro ty klienty, kteří si nejsou jisti vytvořením stálé pracovní pozice a nevidí, jaký bude mít pro firmu přínos. Firma nemusí uchazeče zaměstnávat ihned do kmenu, ale jak už vypovídá z názvu, si nejdříve vyzkouší, jaký bude mít zaměstnanec pro firmu přínos a zda se firmě tato pozice obecně vyplatí. U této služby může firma eliminovat riziko přijetí nevhodného zaměstnance. V případě oboustranné spokojenosti je možnost přestupu kandidáta do kmene společnosti.

3.3.5 RPO

RPO je další z vedlejších služeb, které personální agentura poskytuje. Agentury mají zpravidla několik klientů, každý klient má různě velké personální

oddělení. Na těchto odděleních můžou být HR manažeři, HR generalisti, Recruiteři apod., někdy je však potřeba tento tým personalistů posílit.

Stává se, že firma potřebuje na personálním oddělení dočasnou výpomoc. Ideálně zkušeného personalistu, který své profesi rozumí a orientuje se v ní. V takových případech se firmám nevyplatí hledat nové, stálé zaměstnance a přesně k tomu služba RPO slouží. Zjednodušeně se jedná o „pronajmutí“ personalisty z personální agentury dané firmě, která dočasně využije jeho služeb. Délka je vždy různá a musí být vyspecifikováno, zda se bude jednat jen například o jeden měsíc nebo půl roku.

Za tuto službu je poskytována agentuře pravidelná, nejčastěji měsíční, odměna, a to do té doby, dokud daný personalista ve firmě pracuje.

3.3.6 OnSite

OnSite se opět řadí mezi vedlejší služby a v současné době není využívána tolik, jako v minulosti. Tato služba je využívána u klientů, kde je poptávka po zaměstnancích pravidelně vysoká a očekává se od agentury, že zde umístí velký počet zaměstnanců.

O velké skupiny zaměstnanců se není možné starat na dálku, z kanceláře agentury, nebo se pracoviště nachází od agentury větší vzdálenost. V těchto případech personální agentura pověří jednoho svého interního zaměstnance, který se bude starat pouze o jednu firmu. Tento zaměstnanec tak bude působit přímo v této firmě, kde mu klient musí umožnit zázemí, z kterého může pracovat. Konzultant se pak stará o agenturní zaměstnance přímo na místě pracoviště a komunikuje s kanceláří agentury na dálku.

Výhoda této služby je jak pro klienta, tak pro zaměstnance. Klient může řešit veškeré problémy osobně přímo ve firmě, které by jinak musel s agenturou řešit na dálku. Další nespornou výhodou je, že konzultant má větší přehled o dění ve firmě, zná lépe náplň práce a dokáže proto i lépe odhadnout vhodné uchazeče o zaměstnání.

Zaměstnanci mají tu výhodu, že pokud potřebují pomoci s problémy, nemusí cestovat do kanceláře agentury, ale mohou vyřešit vše přímo na pracovišti.

3.3.7 Mystery Shopping

Mystery Shopping je obecně známým pojmem, který je využíván nejen v personalistice, nicméně v této oblasti je poněkud specifický. Mystery Shopper je tajný zákazník, jehož úkolem je ohodnotit poskytované produkty či služby nebo chování a přívětivost personálu. Tito tajní zákazníci jsou objednávaní přímo určitou firmou, která se snaží zdokonalit své služby a zjistit jakým způsobem se chovají zaměstnanci.

Pracovní agentury poskytují tuto službu na stejném principu. Klient si od agentury objedná Mystery Shopping z několika důvodů. Mezi nejčastějším je otestování svých zaměstnanců, zvláště pak vedoucích pracovníků. Může se stát, že na konkrétního zaměstnance, vedoucího i řadového, jsou pravidelné stížnosti. Mystery Shopper má za úkol zjistit, zda jsou tato tvrzení pravdivá nebo je případně vyvrátit. Následně je sepsáno hodnocení této návštěvy a poskytnuto klientovi, který z toho následně vyvodí závěry.

Mezi další důvody, kdy si klient tuto službu objedná, může být hodnocení onboardingu, kvalita zaškolení, kontrola dodržování BOZP a další...

3.3.8 Průzkumy a analýzy

Další vedlejší službou pracovních agentur je zpracování průzkumů a analýz pro klienty. Jedná se především o mzdové průzkumy v určité oblasti, kde firma působí. Pracovní agentura na základě svého portfolia klientů průzkum zpracuje. Kromě stálých klientů, agentura rozšíří portfolio pro zpracování průzkumu i o nezasmluvněné klienty.

Po získání údajů a zpracování výsledků, je agentura za úplatu poskytne klientovi. Mimo mezd v daném oboru, může agentura zjistit i množství a typ benefitů

3.3.9 Outsourcing a Outplacement

Mezi poslední, méně časté služby personálních agentur řadíme Outplacement a Outsourcing. V něčem podobné, ale jinak rozdílné služby.

Outsourcing je firmami využíván v souvislosti s přechodem zaměstnanců z kmenové stavu do dočasného přidělení. Tato služba je využívána při organizačních změnách ve firmě.

Pokud se jedná o snížení zaměstnanců zejména v mzdovém nebo personálním oddělení, tak zbývající zaměstnanci nemají prostor k tomu, aby se zvládli postarat o všechny zaměstnance ve firmě. Z toho důvodu, tuto povinnost převedou na agenturu práce.

Tato služba je poskytována za úplatu, nicméně se jedná spíše o symbolickou částku, jelikož v tomto případě pracovní agentura pouze zajišťuje administrativu a odpadá jí práce s nábořem. Často pracovní agentury nabízejí tuto službu pouze stávajícím klientům v rámci dobrých vztahů.

Služba Outplacement je využívána při propouštění zaměstnanců, a to zejména v situacích, kdy firma je nucena propouštět hromadně, z jakéhokoliv důvodu.

Každý zaměstnavatel, především v dnešní době, si chce a potřebuje udržet dobré jméno, proto organizaci propouštění přenechá pracovní agentuře. Úkolem pracovních agentur je tento proces pro dané osoby co nejvíce ulehčit. Agentura tedy pomáhá se zpracováním nových životopisů, poskytuje různá školení, např. jak se chovat na pohovoru nebo jak si najít nové zaměstnání, informuje o výši průměrných mezd, umí doporučit vhodné pozice každému jednotlivci, dle jeho znalostí a zkušeností apod. Zároveň může agentura propouštěným zaměstnancům představit vhodné nabídky práce. Tato služba je firmám poskytována za úplatu.¹⁶

3.4 Charakteristika pracovní náplně konzultanta

Náplň pracovní doby konzultanta v pracovní agentuře je velmi různorodá a vše, jen ne stereotyp. Každá pracovní agentura má trochu jiné zaměření, jiné poskytované služby a tím pádem se i liší náplň práce konzultantů. Vliv má i služba, které se konzultant věnuje. Zpravidla jeden konzultant vykonává jednu konkrétní službu, aby se stal ve svém oboru expertem.

¹⁶ STÝBLO, J, Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců, Praha: ASPI, 2005, 116s [cit. 2022-02-11].

Vhodný kandidát na konzultanta v pracovní agentuře by měl splňovat několik kritérií. Mezi ty nejdůležitější patří výborné komunikační dovednosti. Konzultant během své práce musí komunikovat jak s klienty, tak s potencionálními zaměstnanci. U každé strany je třeba mít ke komunikaci trochu jiný přístup. Konzultant je pravidelně v kontaktu s klienty, pro které hledá vhodné zaměstnance a zároveň, je v kontaktu s kandidáty, před kterými musí vystupovat jiným způsobem. Adaptace k těmto komunikačním dovednostem je pro kladné přínosy daného konzultanta pro firmu velmi podstatnou.

Mezi další požadavky patří zpravidla znalost cizího jazyka. Nejčastějším požadavkem je komunikativní znalost angličtiny. Pozice ve středním a vyšším managementu, jsou většinou podmíněny právě znalostí angličtiny. Jak již bylo zmíněno, agentura funguje i jako síto kandidátů, aby ušetřila čas klientovi. Z toho důvodu konzultanti v agenturách již zkouší uchazeče z jejich jazykových znalostí, aby se ujistili, že posílají klientovi co nejvhodnější kandidáty. Mezi další jazyky, které jsou u agentur požadovány jsou němčina, ukrajinština či bulharština.

Poslední z důležitých vlastností je time management a organizace své práce. Konzultanti se často musí adaptovat neustále se měnícím situacím a potřeb klientů. Musí umět zhodnotit, jaká zakázka je důležitá a upřednostnit ji před jinými.

3.4.1 Personální činnost

Jak již bylo zmíněno, hlavní náplní práce je vyhledávání vhodných kandidátů na pozice zadané klientem. Počátek tohoto procesu začíná informativní schůzkou či telefonátem s klientem ohledně upřesnění parametrů dané pozice. Jedná se o první a velmi podstatný krok, jelikož pokud si klient s konzultantem neupřesní přesně definované požadavky na kandidáta, může se stát, že po zaslání několika kandidátů si klient ani jednoho nevybere. Poté není spokojený ani klient a ani konzultant. Celý proces se poté bude muset začít od začátku, což stojí obě strany ztracený čas i peníze.

Mezi standardní informace, které konzultant zjišťuje, patří například požadované vzdělání nebo zkušenosti kandidáta, požadavek na jazyky a jejich úroveň. Dalšími požadavky mohou být například znalosti speciálních systémů nebo programů, zkušenosti z obdobného oboru (automotive, strojní výroba, účetní firma), znalosti problematiky oboru, zkušenosti na konkrétních

strojích/programech, zájem uchazečů o přesčasy, flexibilitu, znalost práce na PC a další.¹⁷

Následně konzultant, kromě požadavků, zjistí i náplň práce a nabídku. Pokud se jedná o vyšší pozici, konzultant zjišťuje i jiné informace, které kandidáty zajímají, jako velikost týmu, zda se jedná o nové místo nebo pouze náhradu za bývalého zaměstnance, možnost flexibilní pracovní doby nebo kariérního růstu a podobně.

Po dokončení popisu pracovního místa začne konzultant vyhledávat vhodné kandidáty. Klasický způsob, kterým se kandidáti vyhledávají, je vystavení inzerce. V České republice existuje několik inzertních portálů, kde firmy i agentury vystavují svoje inzeráty. Mezi ty nejrozšířenější patří firma LMC, která provozuje portály jobs.cz a práce.cz. Na těchto portálech se inzerují jak kvalifikované, tak nekvalifikované, volné pozice. Mezi další známé portály patří EasyPrace, Dobraprace, Inwork nebo Profesia.

V tomto kroku je velmi podstatné vytvořit takový inzerát, který zaujme potencionální uchazeče. V současné době je konkurence velká a nových inzerátů je na inzertních portálech denně velké množství, proto je třeba se od konkurence odlišit. Správný inzerát by měl obsahovat co nejvíce vypovídající název, který na první pohled zaujme, atraktivní popis pozice, požadavky zaměstnavatele, lokalitu a samozřejmě benefity, které se k pozici stahují. V originalitě se meze nekladou a je podstatné, v textu inzerátu, uchazeče zaujmout. Ne vždy je u inzerátu uvedena mzda. Nástupní mzda se totiž často liší dle toho, jaké má kdo zkušenosti. Osobně považují absenci mzdy za nešťastný krok, jelikož zveřejnění mzdy přispívá k větší konkurenceschopnosti a pro zaměstnance je zpravidla prioritou. Pokud bude v inzerátech mzda zveřejněna, každý zaměstnanec si udělá obrázek, v jaké firmě by chtěl pracovat. Na Slovensku je mzda v inzerátech zveřejňována na základě zákona.

Každá fyzická a právnická osoba na Slovensku, musí uvést základní složku hrubé mzdy. Prémie a osobní ohodnocení se do této složky nezapočítávají. Nicméně zákon umožňuje udat rozpětí mzdy v inzerátech. Při podpisu smlouvy nesmí

¹⁷ Kociánová, R. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing, 2010, 72-78[cit. 2022-02-11].

uchazeči nabídnout nižší mzdu, než je uvedena v inzerátu. Za porušení tohoto předpisu, hrozí pokuta ve výši až 33 tisíc eur.¹⁸

Další možností, jak získat vhodné uchazeče, je vyhledávání kandidátů v interních a externích databázích. Interní databázi jsem zmínil již dříve, kdy každá pracovní agentura má svoji interní databázi uchazečů, kam si zadává uchazeče, s kterými byla v minulosti v kontaktu.

Externí databáze jsou ty, které jsou v současné době již v online prostředí. Jedná se například o portály životopisy.cz nebo databáze stránek LMC či profesia.cz, kam uchazeči, hledající zaměstnání, vystaví svůj životopis. Konzultanti si poté kandidáty vybírají na základě jejich zkušeností, vzdělání a jiných kvalit. Pokud chce konzultant zobrazit kontaktní údaje daného uchazeče, musí si zakoupit odkrytí jeho kontaktních údajů. Následně vhodného kandidáta kontaktuje.

Postup pohovorů je již popsán v kapitole Permanent Placement.

Pro konzultanty, kteří se zabývají náborem zaměstnanců do kmene, po nástupu kandidáta do firmy, spolupráce končí. Ti, co mají na starost zaměstnance agenturní (služba Temporary Help), se musí potýkat s dalšími úkony spojenými s agenturním zaměstnáváním. Jelikož konzultant představuje zaměstnavatele, musí se postarat o organizaci práce, zpracování mezd, řešit organizační změny, plánovat směny apod.

3.4.2 Obchodní činnost

Konzultant se kromě náborem zaměstnanců věnuje i obchodní činnosti. Jako v každém businessu, nemůže konzultant očekávat, že mu budou zaměstnavatelé volat a nabízet volné pozice. Konzultant si hledá zakázky sám. Domlouvá si tedy i podmínky úplaty za zaměstnance, případně kompenzace, pokud kandidát skončí v konkrétním období.

Některé, zpravidla větší, agentury, mají na tuto činnost obchodní konzultanty, kteří zařizují pro agenturu zakázky a následně je delegují na konzultanty, kteří se pak věnují čistě personální činnosti.

¹⁸ Náborem inzeráty na Slovensku. *Lmc.cz* [online]. [cit. 2022-02-11]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/clanky/naborove-inzeraty-na-slovensku-museji-ze-zakona-uvadet-vysi-platu-k-cemu-je-to-dobre-a-meli-bychom-to-povinne-zavest-i-v-cesku/>

3.5 Smluvní vztahy mezi zaměstnancem a agenturou práce

Zaměstnanec musí u agentury práce pracovat za stejných podmínek, jako kdyby pracoval přímo ve firmě. Zaměstnanec nemusí být zletilý, ale musí dovršit věku patnácti let a mít ukončené základní vzdělání. Pokud splňuje tyto podmínky je počítáno s tím, že ne vždy je tato osoba již natolik vyspělá, že dokáže posoudit veškeré aspekty svého jednání. Z toho důvodu je mezi patnáctým a šestnáctým rokem dané osoby, zákonný zástupce oprávněn zasáhnout do pracovněprávního vztahu a případně tento vztah přerušit a rozvázat. Ukončení tohoto vztahu musí být v zájmu nezletilého a je potřeba povolení od soudu. Je však důležité, dodržovat zákon a osoby mladší osmnácti let nezaměstnávat v provozech, kde je podmínka chodit na noční směny nebo kde jsou směny delší než 8 hodin. Dále se určitě nesmí nařizovat těmto osobám přesčasy.

Vznik pracovněprávního vztahu je podmíněn smluvním vztahem mezi agenturou práce a zaměstnancem. Tento smluvní vztah je dle zákona možný pouze dvěma způsoby, a to: dohodou o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvou. Agentura práce nemá pravomoc zaměstnávat zaměstnance na dohodu o provedení práce. Tato problematika je taxativně vymezena v zákoníku práce: *„ Za závislou práci podle paragrafu 1 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u 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.“*¹⁹

DPP²⁰ smí být uzavírána pouze v interním náboru přímo pod kmen firmy.

¹⁹ §307a zákoník práce

²⁰ DPP – dohoda o provedení práce

3.5.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva patří mezi nejčastější pracovněprávní vztah, jak v interním, tak v externím náboru. Stejně jako u náboru interního musí mít pracovní smlouva u agentury práce stejné povinné náležitosti. Co se týká formální stránky, ta je také stejná. Smlouva musí být písemná. To samé platí o dalších dokumentech jako GDPR nebo dodatky k pracovní smlouvě či odstoupení od smlouvy. Veškeré náležitosti jsou v zákoníku práce v § 34.

„(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat*
- b) Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána*
- c) Den nástupu do práce*

(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit

(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.²¹

Mezi těmito body a agenturním zaměstnáváním jsou určité rozdíly, které bych nyní rád popsal níže.

U prvního bodu je změna v tom, že druh práce, který je ve smlouvě popsán, není popis práce pro zaměstnavatele, ale pro uživatele, jelikož zaměstnavatel je pracovní agentura. To samé platí u místa výkonu práce, jelikož zde se nejedná o místo výkonu práce u zaměstnavatele, ale též u uživatele.

Co se týká nenastoupení zaměstnance do práce, platí podobná změna. Formální kroky k ukončení musí zařídit agentura, nicméně od smlouvy může odstoupit, pokud zaměstnanec nedorazí k nástupu do zaměstnání k uživateli.

²¹ § 34 zákoníku práce

Základní rozdíly spočívají především v tom, že, co se týká výkonu práce, nástupu do práce apod., popisujeme uživatele, nikoliv zaměstnavatele.²²

V agenturním zaměstnávání platí spíše zásada – co není zakázáno, je dovoleno. V mnoha případech není jasně určená definice, jaká práva a povinnosti přecházejí na agenturu práce jako zaměstnavatele a jaké povinnosti na firmu jako uživatele. Jedná se například o proplácení pracovních neschopností, kde má zaměstnavatel povinnost vyplácet prvních čtrnáct dní pracovní neschopnosti, proplácení vstupních nebo periodických lékařských prohlídek zaměstnancům, zařízení OPP²³ a další... Všechny tyto zákonné náležitosti musí být smluvně domluveny, mezi agenturou práce a uživatelem. V praxi je zvykem, že všechny tyto záležitosti zařizuje agentura práce a následně náklady, buď v plné nebo částečné výši přefakturuje na uživatele. V těchto záležitostech panuje smluvní volnost, a proto vyjasnění těchto záležitostí je mezi agenturou a uživatelem.

Speciální postavení má i zaměstnanec, který je zaměstnaný pod agenturou. Agentura práce může uzavírat pracovní smlouvu se zaměstnancem pouze na jeden rok, respektive maximálně na jeden rok. Tato smlouva se může uzavírat opakovaně. Klasické zaměstnávání umožňuje smlouvu na dobu určitou uzavírat maximálně třikrát, a to na dobu maximálně devíti let. U agentury práce toto pravidlo neplatí. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nemusí mít konkrétní časový údaj, ale stačí objektivně zjiitelné skutečnosti. Takové skutečnosti mají však jednu podmínku, a to, že nesmí existovat pochybnost, kdy pracovní poměr skončí (např. zástup za mateřskou dovolenou).

Využití zaměstnanců z pracovních agentur dává uživateli možnost rychle ukončit přidělení daného zaměstnance.

3.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti řadíme mezi práce konané mimo pracovní poměr. Druhou takovou dohodou je dohoda o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti má svá pravidla a je pracovními agenturami hojně využívána. Pokud uživatel zadá agentuře práce zakázku, kde počítá s krátkou dobou přidělení nebo se

²² PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 105-109. [cit. 2022-02-1].

²³ OPP – ochranné pracovní pomůcky

jedná o brigádu s možným výběrem směn, je pro obě strany výhodné uzavřít se zaměstnancem místo pracovního poměru právě tuto dohodu.

Dle zákona pracovní doba nesmí na DPČ v průměru překročit polovinu stanovené týdenní doby.

Dohoda se využívá především, stejně jako u klasického zaměstnávání, k brigádám. Jedná se například o uživatele, který má svůj e-shop a svůj sklad. Nezvládá odbavovat všechny objednávky, a proto na prosinec potřebuje od agentury práce zajistit výpomoc. Pokud se tato dohoda uzavře, odpadá pro agenturu povinnost proplácet příplatek za noční nebo víkendové směny, případně náhradu za svátky. Pro zaměstnance je tato dohoda výhodná v tom, že nemusí naplnit týdenní fond hodin a jeho pracovní doba je flexibilní. Nevýhodou jsou potom již zmíněné neproplacené příplatky, nicméně se nejedná o pravidlo. Mimo tyto příplatky zaměstnanec nemá nárok ani na proplacení dovolené nebo nemocenské.²⁴

Dohodu o provedení práce agentura práce uzavírat se zaměstnanci nesmí.

3.5.3 Zastřené zaměstnání

Zastřeným agenturním zaměstnáváním se rozumí, že se jedná o agenturní zaměstnávání, avšak nejsou dodrženy zákonné podmínky pro agenturní zaměstnávání podle §14 odst. 1 písm b zákona o zaměstnanosti.

„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 (dále jen "uživatel")“

Zastřené zaměstnávání je v praxi často spjato v souvislosti se smlouvami o dílo. Nejedná se tedy o uzavření pracovního poměru, ale jejich předmětem je dodávka plnění poskytovaná v závodu zaměstnavatele. Jedná se o velmi flexibilní smlouvu.

Základní distinkce mezi „faktickou“ smlouvou o dílo a smlouvou o dílo zastírající agenturní zaměstnávání tkví ve skutečném zachování nezávislosti, samostatnosti a odpovědnosti zhotovitele za dílo jako výsledek činnosti (ať již toto dílo spočívá ve výrobě konečného výrobku či provedení dílčích

²⁴ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 89-92. [cit. 2022-02-11].

práci při jeho výrobě, např. balení, aj.), kdy zhotovitel provádí vymezené dílo na svůj náklad a nebezpečí, vlastními zaměstnanci (osobně) popř. skrze subdodavatele, s potřebnou péčí (tj. kdy vystupuje z pozice odborníka na danou problematiku), pod vlastním vedením a nezávisle.

V případě zastřené či legálního agenturního zaměstnávání je pak oproti shora uvedeným charakteristickým znakům realizace díla nezávislým zhotovitelem typické, že objednatel dle smlouvy o dílo či uživatel dle smlouvy o přidělení zaměstnance či zaměstnanců, přiděluje zaměstnancům zhotovitele či zaměstnancům agentury práce práci, přiděluje jim pracovní úkoly, organizuje je, řídí a vykonanou práci kontroluje.²⁵

Pokud je třeba posoudit, zda dochází k zastřenému zprostředkování zaměstnání, je třeba se zaměřit na samotnou činnost, nikoliv na formální označení. Na základě paragrafu 555 občanského zákoníku, dle kterého se právní jednání posuzuje podle obsahu a má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Zřejmě z této fráze vychází i pojem zastřené zaměstnávání, kdy je pronajímána pracovní síla jiné osobě, i když nejsou dodrženy podmínky pro zprostředkování.

V praxi se jedná o případy, kdy není agenturní zaměstnávání podloženo dohodou o dočasném přidělení zaměstnance, ale jinou smlouvou, nejčastěji smlouvou o dílo. Smlouva o dílo je nejčastější smlouvou, která se využívá při zastřeném zaměstnávání. Uzavírá se mezi objednavatelem a zhotovitelem, pokud pak kontrolní orgán zkoumá, zda se jedná o zastřené zaměstnávání, musí se zaměřit především na obsah tohoto vztahu. Při kontrole dochází často k vyzpovídání přidělených zaměstnanců nebo ke kontrole podkladů, které byly vytvořeny ke spolupráci.²⁶

Kontrolní orgán se soustředí především na způsob stanovení ceny díla, dále na to, kde je dílo prováděno, jakými prostředky je dílo prováděno, ujednání způsobu, či kdo má odpovědnost za dané dílo. Často je velmi těžké poznat, zda při uzavření smlouvy o dílo se jedná opravdu o zastřené zaměstnávání, pomůckou k tomu může být rozsudek Nejvyššího správního soudu, ze dne 30.6.2015 - ,,

²⁵ Zastřené agenturní zaměstnávání. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>

²⁶ Zastřené agenturní zaměstnávání. *Pracemzda.cz* [online]. [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.pracemzda.cz/clanky/zastrene-zprostredkovani-zamestnani-0>

základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovacích činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.“

Zastřené zaměstnání je přestupkem, jak je uvedeno v zákoně o zaměstnanosti. Novela, z roku 2021 říká, že přestupku se může dopustit pouze ten subjekt, který pracovní sílu pronajímá. Nicméně i tak dochází k zvyšování odpovědnosti uživatele za řádné zaměstnání agenturních pracovníků a nyní i odpovědnosti uživatele za umožnění výkonu zastřeného zaměstnání.²⁷

Současný zákon, který umožňuje uživateli téměř beztrestně využívat služby zastřeného zaměstnání, není dle mého názoru domyšlený, jelikož většinou je to uživatel, který preferuje uzavření smlouvy o dílo místo klasického agenturního zaměstnávání. Uživatel tuto formu upřednostňuje z prostého důvodu a tou je cena za službu. Pokud je zaměstnanec zaměstnán na základě smlouvy o dílo, náklady na jeho mzdu jsou mnohem menší a pro uživatele to znamená, že agentuře může vyplatit mnohem nižší odměnu. Stát kvůli pseudoagenturám, které uzavírají tyto smlouvy, přichází o velké množství příjmů, kvůli tomu, že zde zaměstnavatel odvádí pouze minimální povinné odvody. V praxi si to můžeme představit tak, že daný zaměstnanec dostane oficiálně pouze minimální mzdu a zbytek mzdy je mu vyplácena tzv. “na ruku“.

Bohužel stále existuje mnoho firem, které upřednostňují nelegální zastřené zaměstnávání před klasickým nebo agenturním zaměstnáváním a pokud nebude změněna legislativa, která bude postihovat i cílového uživatele, tak se tato situace nezmění.

3.6 Zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců se věnuje podstatná část agentur práce, dokonce některé z nich, se věnují pouze tomuto typu zaměstnávání. Každopádně větší

²⁷ Zastřené agenturní zaměstnávání. *Pracemzda.cz* [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.pracemzda.cz/clanky/zastrene-zprostredkovani-zamestnani-0>

agentury se zaměřují na zaměstnávání jak českých, tak zahraničních občanů a jedná se o podstatnou část jejich výdělku.

Tento typ zaměstnávání má však opět svoje pravidla a ne všechny typy zaměstnávání zahraničních pracovníků jsou přípustné pro pracovní agentury. Zaměstnávání cizinců lze rozdělit na dva typy – zaměstnávání občanů EU a Švýcarska nebo zaměstnávání cizinců z třetích zemí.

První typ je podstatně jednodušší. Pokud chce zaměstnavatel zaměstnat občana EU, nevzniká pro něj moc velké množství povinností. Pokud zaměstnavatel občana z EU zaměstná, je povinen nejpozději v den nástupu občana EU do zaměstnání písemně informovat o této skutečnosti krajskou pobočku ÚP ČR příslušnou podle místa výkonu práce. Při změně nebo ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost opět nahlásit místně příslušnému ÚP ČR, nejpozději do deseti kalendářních dnů od skončení zaměstnání. Pokud zaměstnání skončilo dnem původně zaměstnavatelem oznámeným, nemusí zaměstnavatel již hlásit ukončení zaměstnání. Občany z EU může zaměstnat i pracovní agentura.²⁸

Volný přístup na trh práce, bez nutnosti pracovního oprávnění mají i cizinci s trvalým pobytem v ČR nebo ti, kteří získali střední, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři nebo ti, kteří se soustavně připravují k budoucímu povolání na území ČR.

Naopak volný přístup na trh práce nemají občané třetích zemí.²⁹ Tito cizinci mohou být v ČR zaměstnání pouze na základě pracovního oprávnění. V současné době rozeznáváme čtyři druhy pracovního oprávnění – povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu a kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.³⁰

3.6.1 Modrá karta

Modrá karta³¹ je první způsob, kterým lze legálně zaměstnat cizince z třetí země. Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky

²⁸ Postup zaměstnavatele. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-zamestnavatele1>

²⁹ Občané třetích zemí – Občanem třetí země je občan státu, který není členem EU a není zároveň občanem Islandu, Lichnějštska, Norska a Švýcarska.

³⁰ Zaměstnávání cizinců. *Uradprace.cz* [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu>

³¹ Obrázek č. 2

k výkonu zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Cizinec, který modrou kartu vlastní, je oprávněn pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána, a případně toto místo za definovaných podmínek změnit. Jednoduše řečeno, tato karta opravňuje cizince jak k pobytu, tak k práci.

Modrou kartu mohou získat pouze ti, kteří mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání a ti, kteří mají smlouvu po dobu minimálně jednoho roku. Dalšími podmínkami je určení týdenní pracovní doby, sjednání hrubé roční nebo měsíční mzdy, která odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR, která je vyhlášována sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Platnost modré karty je po dobu platnosti smlouvy a po dobu výkonu zaměstnání.

Modrá karta se vztahuje na všechny, kteří mají dokončené vysokoškolské vzdělání, které trvalo po dobu alespoň tří let a vztahuje se na občany třetích zemí, kromě Švýcarska, Lichtenštejnska, Norska a Islandu, kteří mají volný vstup na trh práce.

Postup pro získání karty není složitý, nicméně je potřeba stále dodržet několik zásad a splnit několik požadavků. Prvním krokem je najít vhodné pracovní místo. Místa, která jsou pro modré karty určena, jsou především ta, která se nedaří obsadit domácí pracovní silou, respektive ani občany EU. Místa, která si uchazeči o modré karty mohou vybírat, nalezneme v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, která jsou volně přístupná na internetu.

Druhým krokem je domluvit pohovor nebo se alespoň snažit o úvodní kontakt s budoucím zaměstnavatelem, a to z toho důvodu, že pokud chce uchazeč žádat o modrou kartu, musí k žádosti přiložit již pracovní smlouvu. Kontaktní údaje na zaměstnavatele jsou uvedeny v evidenci volných pracovních míst.

Poslední fází je podání žádosti. Žádost může cizinec podat na zastupitelském úřadu ČR v souladu s vyhláškou ministerstva vnitra, která stanovuje výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném úřadu. Občané, kteří pocházejí ze států, kteří jsou v této vyhlášce uvedeni, mohou podat žádost o modrou kartu na kterémkoliv zastupitelství ČR.³²

³²*Vyhláška 429/2010*. [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/846918/429_2010.pdf/aca7a39c-1e96-e70b-f64e-03db4e35747d

Formulář je volně přístupný na internetu, kde ho cizinec může elektronicky nebo i ručně vyplnit. Následně se musí odeslat nebo přinést na zastupitelský úřad. Jak již bylo uvedeno, žádost musí obsahovat číslo a popis místa, na které je pracovní smlouva sjednána. Dále musí cizinec doložit platný cestovní doklad (platnost dokladu musí přesahovat minimálně 90 dnů po platnosti modré karty), 2 fotografie, doklad o zajištění ubytování po dobu platnosti modré karty, doklady, které prokážou kandidátovu vysokou kvalifikaci, tedy doklad o dosaženém vzdělání, který musí být poté nostrifikován Ministerstvem školství. Dále musí cizinec dodat i úředně ověřený překlad do českého jazyka. Pokud je dané zaměstnání nějakým způsobem regulované, je třeba dodat doklad o splnění podmínek pro výkon daného povolání. Další doklady, o které může být uchazeč požádán může být lékařská zpráva nebo doklad obdobný výpisu z trestního rejstříku.

Pro příjezd do ČR je potřeba obdržet od zastupitelského řadu vízum k pobytu nad devadesát dnů, za účelem převzetí modré karty. Po příjezdu je třeba do tří pracovních dnů se dostavit k poskytnutí biometrických údajů a vyzvednutí modré karty na předem určeném stanovišti odboru azylové a migrační politiky ministerstva vnitra. Za vydání karty se platí poplatek 2 500 Kč.

Následně je třeba dostavit se na cizineckou policii a přihlásit se k pobytu. Tato žádost musí být podložena dokladem o zajištění ubytování, např. nájemní smlouva. Tento doklad je možné doložit dodatečně do 10 dnů.

Tento typ služby není u pracovních agentur zcela běžný, nicméně se vyskytuje. Pracovní agentura nesmí zaměstnance na modrou kartu zaměstnat, nicméně může klientovi pomoci s vyhledáváním vhodných kandidátů a případně domluvit pohovor. Pokud uchazeč do práce nastoupí, je poskytnuta pracovní agentuře úplata.³³

3.6.2 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Jedná se o poměrně nový institut, který byl zaveden v srpnu roku 2017. Tato karta povoluje jeho držiteli pobyt na území ČR delší než 3 měsíce, pokud daný zaměstnanec pracuje jako manažer, specialista nebo jako stážista. Víceméně se jedná o podnikové převedení zaměstnance nadnárodních firem.

³³ Modré karty pro cizince v České republice. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pro-cizince-1>

Definice zaměstnanců, u kterých tuto kartu zavést jsou dle MPSV³⁴ velmi konkrétní:

„Manažerem se rozumí cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán. Manažer řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod nebo jejich část, vykonává dohled nad dalšími zaměstnanci vykonávajícími dohledové, profesní nebo řídicí činnosti a jejich kontrolu, a to včetně pravomoci přijímat nebo propouštět zaměstnance nebo doporučit jejich přijetí nebo propuštění nebo provedení jiných personálních opatření.

Specialistou se rozumí cizinec, který má specializované znalosti, které jsou zásadní pro oblast činnosti, postupy nebo řízení obchodní korporace nebo odštěpeného závodu, a který má dále potřebnou úroveň dosažené kvalifikace a profesní zkušenosti, popřípadě je členem profesního sdružení, stanoví-li tyto požadavky zvláštní právní předpis.

Zaměstnaným stážistou se rozumí cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání je převeden do obchodní korporace nebo odštěpeného závodu se sídlem na území České republiky za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.“³⁵

Žádost o vydání karty není nikterak potřeba hlásit na ÚP, nicméně zaměstnavatel má evidenční a informační povinnost.

Tato služba není agenturami práce využívána.

3.6.3 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je jeden z nejčastějších způsobů zaměstnávání cizinců v ČR. Na zaměstnaneckou kartu je možné zaměstnat cizince, který není obyvatel EU.

Aby cizinec mohl pracovat v ČR a podat žádost o zaměstnaneckou kartu, musí zaměstnavatel nahlásit konkrétní pracovní místo do centrální evidence míst

³⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí

³⁵ Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vnitropodnikove-prevedeni>

určených pro zaměstnanecké karty. Zadat do této evidence danou pozici je možné jen za konkrétních podmínek.

První z nich je, že zaměstnavatel musí krajské pobočce ÚP nahlásit volné pracovní místo. Tato pracovní pozice se může nahlašovat buď osobně nebo elektronicky. Další podmínkou je, že pracovní doba na pozici, kterou chce zaměstnavatel nahlásit musí být alespoň 15 hodin za týden.

Dále, aby bylo hlášení volného pracovního místa schváleno, musí odměna pro zaměstnance, ať mzda nebo plat, být vyšší než základní sazba měsíční minimální mzdy, a to bez ohledu na rozsah práce. Mezi další podmínky patří, zaměstnavatelův souhlas se zařazením místa do centrální evidence míst určených pro zaměstnanecké karty a musí uplynout třicet dní od nahlášení volného místa, aniž by se ho podařilo obsadit uchazečem o zaměstnání z České republiky.

Avšak existují i případy, kdy může být volné místo, které zaměstnavatel nahlásil, nezařazeno nebo vyřazeno z centrální evidence, a to pokud obsazení pracovního místa cizincem ohrozilo situaci na trhu práce, pokud zaměstnavateli byla v posledních čtyřech měsících udělena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, pokud je na majetek zaměstnavatele na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurz, který nebyl doposud zrušen nebo zaměstnavateli byla v posledních třech měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 korun, za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti, která vyplývá z jiných právních předpisů.

Po schválení žádosti je možné, aby zaměstnanec po kontaktu se zaměstnavatelem požádal o vydání zaměstnanecké karty. Tuto žádost může cizinec podat pouze, pokud má uzavřenou smlouvu nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v které se obě strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti.

Po nástupu zaměstnance je zaměstnavatel povinen tento nástup nahlásit krajské pobočce ÚP ČR, že bylo místo obsazeno. Zároveň úřadu sděluje referenční číslo zaměstnanecké karty. Pokud zaměstnanec do zaměstnání nenastoupí do více jak 45 dnů od data sjednaného nástupu nebo pokud zaměstnanec skončí v kratší

lhůtě, než byla zaměstnanecká karta vydána, musí toto zaměstnavatel opět nahlásit na příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR.³⁶

Tuto službu nabízí velké množství pracovních agentur v ČR i přes to, že zaměstnanec, který bude pracovat na zaměstnaneckou kartu, může být zaměstnán pouze v kmenu firmy, a nikoliv pod pracovní agenturou. Ovšem celý proces, od výběrového řízení, až po administrativu nebo zajištění ubytování je složitý a firmám se proto vyplatí využít služby pracovních agentur, které s tímto procesem pomůžou a kandidáta „připraví“ k nástupu přímo klientovi.

Celý proces začíná podobně, jako u služby Permanent Placement, kdy si klient s pracovní agenturou stanoví parametry spolupráce. Zpravidla se jedná o obchodní podmínky, odměnu agentuře za kandidáta, systém dobropisů apod. Dalším bodem jsou požadavky na kandidáta, co by měl kandidát splňovat, jakou by měl mít praxi nebo vzdělání. Důležitá je i domluva, v jakých zemích chce firma kandidáty vyhledávat. Zde je několik kritérií, které pomáhají při rozhodování – počet pracovníků, které chce zaměstnat, jazyk, kterým se v dané zemi hovoří, mzdová představa kandidátů z daných zemí, možnost adaptace v ČR a další. Důležité je i zohlednit maximální počet pracovníků, kterým daná země schválí víza. Počet obyvatel v konkrétním státě, kterým daný stát schválí pracovní víza v cizině je limitován. Některé státy za kalendářní rok schvalují pouze desítky míst, u jiných států jsou to po tom stovky.³⁷

Po uzavření smlouvy s klientem a vyřízení administrativy je možné zahájit nábor. Prvním krokem je vyhledání vhodných uchazečů. Pracovní agentura zahájí v dané zemi nábor, vystaví inzerci, komunikuje s kandidáty, porovnává požadavky a představuje nabídku. Určí se termín pohovoru. Na pohovor je pozván vždy počet kandidátů, které klient požaduje, plus přibližně polovina počtu navíc, jelikož ne vždy všichni dorazí a je potřeba připravit i náhradníky. U pohovoru je přítomna jak pracovní agentura, tak většinou i přímo klient, kterého zajímá, jak takový pohovor v cizině probíhá. Nebývá ani výjimkou, že klient svěří celý nábor pracovní agentuře.

³⁶ Zaměstnanecká karta – informace pro zaměstnavatele. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pro-zamestnavatele>

³⁷ Zaměstnanecká karta – informace pro zaměstnavatele. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pro-zamestnavatele>

Průběh pohovoru má podobný vzorec. Začíná se úvodní prezentací, kde se kandidátům zopakují, a více do detailu sdělí, veškeré informace ohledně náplně práce, požadavků i nabídky. Představí se kompletně celá firma, kde se nachází, v jakém oboru funguje apod. Zároveň je kandidátům představeno i ubytování.

Následuje praktická zkouška. Bývá z manuální zručnosti nebo třeba z čtení z výkresové dokumentace. Po praktické zkoušce následuje osobní pohovor, kde se konzultanti snaží přijít na to, zda je kandidát opravdu vyhovujícím pro daného klienta.

Po dokončení pohovorů jsou kandidátům sděleny výsledky a začíná administrativní proces. Je třeba podat žádosti o udělení víza na místně příslušném ÚP ČR, a po schválení následně podat žádost v dané zemi.

Celkový proces trvá 2-3 měsíce, dle rychlosti fungování státních institucí. Agentura práce se věnuje celému procesu, až po nastoupení kandidáta do práce. Pokud má klient zájem, je možné si domluvit i tzv. službu Aftercare.

Služba Aftercare spočívá v tom, že agentura práce, se dále o zaměstnance stará i po nástupu do kmene firmy klienta. Může se jednat o řešení problémů na ubytování, pomoc při komplikovaných situacích – návštěva nemocnice, zařízení dopravní karty apod.

3.6.4 Povolení k zaměstnání

Posledním typem dlouhodobého pracovního víza je povolení k zaměstnání. K vydání povolení je potřeba, aby cizinec navštívil příslušnou krajskou pobočku ÚP. V řízení o povolení může jednat sám nebo může být zastoupen zaměstnavatelem či jiným zplnomocněným zástupcem na základě plné moci. Žádost je podávána písemně.

O povolení k zaměstnání může žádat cizinec, který chce být na území ČR zaměstnán, a to v případě, pokud se jedná o:

- *„Sezónní práce, tedy činnost závislá na ročním období (činnost, která je vázána na určitou dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činnosti), a to na dobu max. 6 měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích, stanovené vyhláškou č. 322/2017 Sb.*

- *Plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci*
- *Držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání*
- *Držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování*
- *Zaměstnání na časově vymezené období za účelem zvyšování dovednosti a kvalifikace na dobu nejdéle šest měsíců, toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisu platných v ČR*
- *Příležitostně a časově omezené zaměstnání období do 26 let věku v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, již se Česká republika zúčastní;*
- *Vyhlášenou mezinárodní smlouvu. K jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a pokud tato smlouva pro cizince stanoví podmínku mít povolení k zaměstnání;*
- *Držitele víza nebo držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu podle pobytového zákona;*
- *Žadatele o udělení mezinárodní ochrany nebo cizince, kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky podle zákona o azylu, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany;*
- *Vyslání cizince na území ČR zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů z této smlouvy vyplývající“³⁸*

Žádost o udělení povolení, podobně jako u přechozích typů povolení, musí být písemná a musí obsahovat identifikační údaje cizince, tzn. jméno a příjmení, státní příslušnost a datum a místo narození. Dále číslo cestovního dokladu, adresu v zemi trvalého pobytu, údaje budoucího zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce a dobu po kterou by mělo být zaměstnávání vykonáváno.

K žádosti je potřeba doložit kopii cestovního dokladu, který obsahuje základní identifikační údaje o cizinci, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí. Smlouva musí kromě povinných náležitostí (datum nástupu do práce, místo výkonu práce, druh práce) dobu na

³⁸ Povolení k zaměstnání. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/povoleni-k-zamestnani>

kteřou je pracovní smlouva uzavřena, výši mzdy, platu nebo odměny za práci, délku sjednanou pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy.

Pokud se jedná o sezónní zaměstnávání, tak ve smlouvě musí být jasně stanoveno, že mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, přičemž týdenní pracovní doba musí být v každém z obou základních pracovněprávních vztahů činit nejméně 15 hodin. Pokud se jedná o zaměstnání prostřednictvím agentury práce na základě dočasného přidělení, musí smlouva obsahovat zvláštní ujednání, ve kterém zaměstnanec souhlasí s dočasným přidělením k cílovému uživateli.

Za vyřízení povolení se hradí poplatek 500 Kč. Dané povolení poté obsahuje identifikační údaje, druh práce, místo výkonu práce a zároveň identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec práci vykonávat.³⁹

3.6.5 Schengenská víza

Jedná se o jeden z nejčastějších typů krátkodobých víz. Jedná se o Jednotné krátkodobé (schengenské) vízum opravňující cizince k pobytu na území států, které patří do Schengenského prostoru po dobu v něm vyznačenou, nejdéle však 90 dnů. Uděluje se pro jednorázový vstup nebo i pro více vstupů.

O krátkodobé vízum může cizinec požádat na Velvyslanectví ČR, pokud plánuje cestu pouze do ČR nebo pokud cestuje do více schengenských zemí. Naopak o tato víza nemusí žádat ti, kteří nemají primární cíl cesty ČR, ale pouze projíždějí nebo plánují zůstat v jiné schengenské zemi déle než v ČR.⁴⁰

Tento typ víza je pracovními agenturami, spolu se zaměstnaneckou kartou, využíván nejčastěji. Jedná se o oblíbenou službu firem, které mají tzv. sezóny. Nejedná se pouze o farmářství, ale i o výrobní firmy. Většina výrobních firem má stále zaměstnance, jelikož i výroba je naplánována tak, aby byla konzistentní. Nicméně v určitém období, které trvá dva až tři měsíce, je potřeba výrobu navýšit, kvůli většímu objemu objednávek. Tyto sezóny jsou zpravidla plánovány od září

³⁹ Povolení k zaměstnání. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/povoleni-k-zamestnani>

⁴⁰ Schengenská víza. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/index.html

do listopadu, jelikož je již po dovolených, zaměstnanci mají kvůli Vánocům zájem o přesčasy a firma chce mít ke konci roku kladné výsledky.

Toto plánované navýšení výroby firmy řeší nejčastěji třemi způsoby. Prvním z nich jsou dobrovolné či nařízené přesčasy. Zde záleží, jaké je firma ochotna nabídnout příplatky. U některých firem bývá pravidlem, že zaměstnanci možnosti přesčasů rádi využijí, a tímto způsobem si přivydělají. Nicméně tento způsob navýšení výroby vždy neřeší daný problém.

Další možností je využití brigádníků po dobu navýšené výroby. V některých případech je toto řešení nejlepším řešením, pokud je náplň práce pro brigádníky vhodná. Ne vždy tomu tak je, jelikož v některých provozech je potřeba mít již zkušenosti z výroby. Dalším negativem využití brigádníků je, že nemusí chodit do práce pravidelně a legálně je k tomu nelze donutit. Pokud si firma bude chtít naplánovat s brigádníkem směny tak, že bude například po dva měsíce chodit od pondělí do pátku do práce není v tom žádný zákonný problém. Nicméně pokud brigádník tuto pracovní dobu nedodrží nebo s ní nebude souhlasit, nemůže ho do práce nikdo nutit a brigádník může pracovní poměr bez problému rozvázat. Proto se firmám vyplatí využít zahraniční pracovní sílu na krátkodobé vízum.

Schengenské vízum, je poskytované právě pro tento typ pracovníků. Na schengenské vízum může být cizinec zaměstnán nejdéle po dobu 90 dnů. Pracovní pohovor s vhodnými kandidáty a následná administrativa je pro firmy časově náročná, a z toho důvodu využívají služeb pracovních agentur.

Postup je podobný jako u výběrového řízení na zaměstnanecké karty. Po podepsání smlouvy a domluveném postupu je zahájeno výběrové řízení v dané zemi, kde se zúčastní buď jen agentura nebo agentura i s klientem. Jakmile jsou vybráni vhodní uchazeči a je s nimi podepsána smlouva, začíná „administrativní kolečko“ v obou zemích. Agentura připraví veškeré podklady, které jsou třeba ke schválení Schengenského víza a následně jsou podány žádosti na místně příslušné ÚP ČR. Úřad práce má na schválení až 30 kalendářních dnů. Čas, kdy Úřad práce dokumenty schválí, se odvíjí od místa, kde mají být cizinci zaměstnáni, jelikož například v Plzni bude žádostí o zaměstnání cizinců několikrát více než např. v Českých Budějovicích.

Po schválení ÚP v ČR je třeba nechat v zemi, odkud cizinec pochází, víza vystavit. Legislativní postup se zde liší dle toho, v jaké zemi má cizinec trvalý

pobyt. Až je vše schváleno, tak cizinec se může dopravit na území ČR, a to nejdříve v den, který je uveden v dokumentech Schengenského víza. Tito cizinci jsou zaměstnání pracovní agenturou, na základě dočasného přidělení.

Po příjezdu následuje podpis zákonných dokumentů nebo dodatků ke smlouvám. V praxi je cizinec po příjezdu do ČR ubytován a domluví si společně s konkrétním zaměstnancem agentury termín informační schůzky. Úvodní informační schůzka je plánována většinou hned druhý den po příjezdu, maximálně den následující, a to z toho důvodu, že daný zaměstnanec má pouze 90 dní na to, aby mohl pracovat, respektive poslední den se již musí vrátit do své rodné země, proto je zaměstnání ukončeno zpravidla několik dní před koncem vypršení Schengenského víza.

Na informační schůzce jsou pracovníkům znovu opakovány informace ohledně zaměstnání a ubytování. Kromě základních informací je poskytnut i kontakt na konkrétního zaměstnance v agentuře, který s nimi po celou dobu bude komunikovat a řešit případné problémy. Podepisují se další dokumenty jako prohlášení poplatníka dané z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, čestná prohlášení, GDPR, osobní dotazníky apod. Před nástupem do zaměstnání je potřeba ještě navštívit lékaře kvůli vstupní lékařské prohlídce. VLP je zpravidla plánována s předstihem, aby se cizinec mohl na VLP dostavit v co nejbližším termínu. Pokud cizinec na VLP projde bez problému, může nastoupit do práce. Administrativa i zpracování mezd je úkolem agentury práce.

4 Vliv pracovních agentur

Pracovní agentury, jak již bylo zmíněno slouží pro firmy jako pojistka při výkyvech na trhu, jako pravidelný dodavatel pracovní síly, jako poradenská společnost nebo jako ulehčení administrativní zátěže.

Nejedná se o tradiční institut zaměstnávání. Agentury mají vliv jak na okolí, tak na pracovní trh. Klady i zápory se budu snažit popsat v následujících kapitolách.

4.1 Vliv na pracovní trh

Agentury práce působí na českém pracovním trhu více jak dvě desetiletí. Jejich vliv a služby se v průběhu času měnily. Mezi nesporné výhody agenturního zaměstnávání je rychlá reakce na změny pracovního trhu. Důvodem, proč tomu tak je není složité porozumět. Jakákoliv firma, která nabírá zaměstnance jak přímo do kmene nebo přes agenturu, se nezabývá HR nebo recruitmentem jako hlavní podnikatelskou činností. Ať se jedná o výrobní, zemědělské firmy nebo i firmy působící v gastronomii, jejich hlavním cílem je prodej nějakého produktu nebo služby. Pracovní agentura se snaží o to samé, službou, kterou agentura poskytuje je vyhledávání pracovníků a jejich umístění do dané firmy.

Většina zaměstnanců pracovních agentur jsou konzultanti, kteří se věnují náboru pracovníků a měli by být experti ve svém oboru, jelikož se jedná o hlavní náplň jejich práce. Měli by být schopni reagovat na změny pracovního trhu a být schopni rozpoznat priority a čemu se věnovat.

Jedna z velkých zkoušek pro pracovní agentury byla ekonomická krize v roce 2008. Do té doby hlavním zaměřením pracovních agentur bylo především vyhledávání agenturních zaměstnanců a jejich dočasné přidělení k uživateli, případné vyhledávání kandidátů přímo do kmenových pozic firem. Do roku 2008 měli pracovní agentury nejvyšší počty svých dočasně přidělených zaměstnanců, jelikož se jednalo o primární zaměření jejich práce. Po ekonomické krizi, až na výjimky, byla většina agenturních zaměstnanců propuštěna a firmy nehledali nové. Agentury musely vymyslet, jak zachovat svoje podnikání a bylo potřeba přijít s novou službou. Jedna z nich byla rozšíření služby Permanent Placement, kdy agentury vyhledávaly vhodné kandidáty přímo do kmenu společností a tato služba zažila velký boom. Další službou, která bylo v tomto roce, a i v tom následujícím

rozšířená byla služba Outplacement. Většina firem byla nucena propouštět větší počet svých zaměstnanců, včetně těch dlouholetých. Agentura se v té době snažila všem propuštěným zaměstnancům najít nové vhodné zaměstnání nebo jim alespoň pomoci při sestavování životopisu. Tato služba byla samozřejmě poskytována za úplatu a v této nelehké době představovala podstatnou část příjmů. V poslední době se tato služba využila např. při propouštění většího počtu zaměstnanců z České pošty.

Agentury v té době pomáhaly ke zpomalení růstu nezaměstnanosti. Při krizi, jaká byla tato nebo například při krizi COVID 19 byli agenturní zaměstnanci pro firmy výhodní, jelikož se nemusely zabývat odstupným.

Situace ohledně viru COVID 19 byla poněkud rozdílná. V březnu roku 2020 byla situace nejistá a jak firmy, tak agentury se opět potýkaly s bezprecedentní situací. Několik firem již začátkem pandemie zahájilo odstávky a zaměstnanci zůstávali na překážkách ze strany zaměstnavatele. Po úvodní panice firmy hojně využívali službu Temporary Help, tedy dočasně přidělené zaměstnance. Nikdo v tu dobu nedokázal odhadnout, jak se bude trh vyvíjet, a proto firmy upřednostnily zaměstnávání přes agenturu než do kmene, jelikož agenturní pracovníky je snadnější propustit, v případě výpadků ve výrobě.

V roce 2020 byly pracovní agentury vystavené další zkoušce.. Po příchodu nákazy většina států, kvůli zamezení šíření koronaviru uzavřela svoje hranice. To pro český pracovní trh znamenalo obrovský úbytek zahraniční pracovní síly, která měla dorazit.

Kvůli této situaci se velký počet firem obrátil na pracovní agentury, a to i ty, které do té doby pracovní agentury nevyužívaly. Pracovní agentury začaly rychle reagovat a dokázaly, alespoň z části zaplnit mezeru v pracovním trhu a najít klientům dostatečný počet pracovníků.

Pokud není žádná abnormální situace, pracovní agentury dodávají pracovnímu trhu a zaměstnavatelům flexibilitu. Jsou uzpůsobeny k tomu, aby dokázaly pokrýt vyšší poptávku po zaměstnancích, jak stálých, tak dočasných. Dokážou firmám pomáhat s vykrytím personálních služeb a také s interním náborem pracovníků. V době, kdy je velmi malá nezaměstnanost a téměř každá firma hledá nové pracovníky, není téměř žádná výrobní firma, která alespoň okrajově pracovní agenturu nevyužívá.

Přínos pracovních agentur není však pouze pozitivní, ale přináší do společnosti i několik negativ. Nevýhodou je slabá ochrana práv zaměstnance pod pracovní agenturou. Zaměstnanec, který je agenturou práce dočasně přidělen u uživatele, nemá ochrannou dvouměsíční výpovědní dobu. Uživatel může tedy jeho přidělení kdykoliv ukončit, buď na základě slabého pracovního výkonu, na základě prostojů nebo poklesu výroby. Zaměstnanec může být tedy ukončen tzv. „z hodiny na hodinu“. Na druhou stranu toto právo vzniká i zaměstnanci, který, pokud je přidělen, nemusí dvouměsíční výpovědní dobu dodržovat a u uživatele může ukončit pracovní poměr ihned.

Dalším negativem jsou tzv. pseudoagentury, respektive pracovní agentury, které fungují na hraně zákona nebo i za ní. Kvůli takovým firmám mají pracovní agentury v ČR špatný věhlas. Jedná se o agentury, které buď nemají povolení k provozu nebo ho mají, ale nedodržují zákon a zpravidla srovnatelné podmínky.

Tyto agentury fungují na jednoduchém principu. Pokud někoho zaměstnají, přiznají danému zaměstnanci minimální mzdu a zbytek mzdy mu je vyplacen hotově (neoficiálně), slangově „na ruku“. U těchto agentur nemají zaměstnanci téměř žádnou ochranu. Často pracují bez smlouvy nebo na smlouvu o dílo, tudíž pro ně neplatí žádné ochranné prostředky.

Bývá na denním pořádku, že zaměstnanci neobdrží výplatu buď vůbec nebo včas, případně je pokráčena. Často nebývají ze zákona od zaměstnavatele pojištěni nebo nedostávají náhradu za nemoc. Bohužel zaměstnanci tyto agentury kolikrát nenahlašují příslušným úřadům, většinou kvůli strachu, že budou sami sankciovaní.

Nelegální agentury využívají mezeru v zákoně. Stát kvůli tomu přichází o značnou část příjmů z odvodů ze mzdy. Dalším problémem je nelegální zaměstnávání cizinců. Cizinci, kteří pod těmito agenturami pracují nejsou nikde vedeni ani registrovaní. Pokud s nimi bude chtít pracovní agentura ukončit pracovní poměr, nemají se tito cizinci opět na koho obrátit, jelikož často nemají ani víza či povolení k zaměstnání.

Tento typ agentur ovlivňuje negativně pracovní trh, ať se tento vliv týká špatné pověsti pracovních agentur nebo úniků výtěžku státu.

4.2 Vliv na okolí

Pracovní agentury mimo vlivu na pracovní trh mají vliv i na okolí svého působení. Toto okolí ovlivňují jak negativně, tak pozitivně a zároveň ovlivňují i business v jiných odvětvích.

Pokud se zaměříme na pozitivní vliv, budu zde čerpat především z vlastní zkušenosti. Ať se to nezdá zcela uvěřitelné, pracovní agentury mají vliv na počet lidí bez domova v dané oblasti.

Pracovní agentura nabízí dva podstatné benefity, které kmenoví zaměstnanci zpravidla nemají, a to ubytování a možnost čerpat zálohy. Uchazeči o práci, především z dělnických, nekvalifikovaných pozic k práci často hledají i ubytování. Dříve jsem si bez zkušenosti z pracovní agentury nedokázal představit, že někdo nabízí k zaměstnání i ubytování, ale praxe mi ukázala opak.

Jsou zaměstnanci, kteří žijí na ubytovnách místo ve vlastních bytech. Bohužel při dnešní ceně nájmu a hypoték tito lidé nemají velké šance na lepší vyhlídky a pořízení si vlastního bydlení. Pracovní agentury těmto zaměstnancům umožňují bydlení bez zaplacení kauce a nájmu, který by také museli zaplatit běžně předem. Nájem je strháván vždy za odbydlené noci z výplaty daného zaměstnance. Jedná se o velký benefit především pro ty, kteří mají malé výdělků nebo jsou v dluhové pastí a mají exekuce. V podstatě se jedná pro ně o jediné východisko, kde mají šanci na bydlení, alespoň základní úrovně.

Tato poskytovaná služba zaměstnancům, otevírá i možnosti k dalšímu podnikání třetích osob. Konkrétně v Plzeňském kraji je několik ubytoven, větších i menších a zpravidla bývají zaplněné. Pro ubytovatele je nespornou výhodou uzavřít smlouvu s agenturou, jelikož zde mají jistotu pravidelných plateb, protože za ubytování platí pracovní agentura a ne zaměstnanec. Zároveň nemusí ubytovny řešit problémy s ubytovanými, jelikož všechny spory či problémy má na starosti také pracovní agentura. Daně z výdělku ubytoven přináší nemalé výnosy do veřejných rozpočtů.

Mezi další oblíbené služby pro zaměstnance patří již zmíněné zálohy. Jedná se o zálohy na mzdu, které jsou zpravidla poskytovány jednou za týden na účet nebo v hotovosti. Využívají je především ti, kteří při nástupu do práce nemají dostatek finančních prostředků a potřebují finanční výpomoc před prvním výplatním

termínem. Druhým typem lidí, kteří tento benefit využijí jsou ti, kteří nejsou vzdělání ve finanční gramotnosti a nejsou schopni hospodařit s penězi. Na zálohy jsou zvyklí a nebyli by schopni pracovat přímo pod kmenem firmy, kde se zálohy většinou nedostávají.

Souhrnem dle mého názoru agentury pomáhají se svými službami nekvalifikovaným pracovníkům v dělnických i nedělnických profesích a dávají těm nejchudším možnost nového startu a poskytují důstojné prostředí se základními lidskými potřebami.

Agentury práce ve svém okolí nepřinášejí pouze pozitiva. Ve městech, u kterého je více průmyslových zón, je i souměrně k tomu více agentur. Ve společnosti převažuje názor, že čím více agentur v dané lokalitě, tím větší počet cizinců, kteří v daném městě bydlí, a kvůli tomu se i zvyšuje kriminalita. Tyto názory nejsou zcela přesné, ale určitě ne nepravdivé.

Jak jsem již zmínil, jedna ze služeb pracovních agentur je zaměstnávání cizinců, kteří musí samozřejmě v blízkosti zaměstnání i bydlet. Převážně bydlí na ubytovnách. V lokalitách, jako je například Plzeň, je cizinců větší počet než v jiných městech a je i pravdou, že cizinci často páchají kriminální činnost, ať jde o krádeže nebo násilné činy. Bohužel v tomto případě se dostáváme k podobnému problému, jaký jsem již zmiňoval. Jedná se především o zaměstnance nelegálních agentur, kteří nejsou kontrolováni a hromadně organizováni. Pokud se zaměstnanec legální agentury chová agresivně nebo jedná nelegálně, je mu ukončen pracovní poměr a je poslán zpět do své země s trvalým pobytem.

Pokud se jedná o zaměstnance nelegální agentury, bývá pravidlem, že je agenturou pracovní poměr ukončen. Nicméně tím celý proces končí. Jelikož dotyčný cizinec je v ČR většinou nelegálně i bez víza a není vedený v žádné evidenci, agentura se o něj v okamžiku ukončení pracovního poměru a ubytování přestává zajímat. Cizinec poté většinou zůstává na stejném místě, ale bez práce a bez bydlení. Kvůli téměř nulovým možnostem začne páchat trestní činnost.

5 Pohled na pracovní agentury ze strany firem

Pohled zaměstnavatelů, kteří pracovní agentury využívají, je pro mojí práci klíčový. Oslovil jsem několik firem, s kterými osobně spolupracuji a položil jsem jim tři otázky, abych zjistil, jak vnímají přínosy/negativa pracovních agentur. Jedná se o potvrzení hypotéz v teoretické části práce, otázky zněly takto:

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?
- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?
- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo Vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)

Odpovědi na první otázku se v podstatě shodovaly. Faktorem pro využití služeb pracovní agentury je především ušetření času a odlehčení od administrativy. Tím se potvrzuje moje hypotéza, že se jedná o nejoblíbenější výhodu využití agentur. Mezi dalšími odpověďmi byla zmíněna flexibilita, snadnější propouštění, rychlejší vyhledání vhodných kandidátů. Odpovědi se shodují s konceptem pracovních agentur. Hlavní náplní práce je vyhledávání vhodných uchazečů, nikoliv produkt, proto pracovní agentury dokážou na poptávku rychle reagovat.

Ve druhé otázce byly také podobné odpovědi, ale již se všechny firmy neshodly. Zde jsem pozoroval rozdílné odpovědi u firem s větším počtem zaměstnanců. Mým cílem bylo zjistit, zda firmy pozorují rozdíly mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci, a především jak velké rozdíly to jsou. U služby Permanent Placement firmy nepozorují žádné. K mému překvapení některé firmy nepřipouští velké rozdíly ani u agenturních zaměstnanců, tzn. služby Temporary Help. Někteří klienti s menším počtem zaměstnanců, zmínili pouze nepatrně větší fluktuaci či nestabilitu, nicméně opravdu minimálně. Zde jsem očekával větší kritiku.

Na druhou stranu u firem, které mají zaměstnanců více, je rozdíl větší, pozorují velkou fluktuaci a menší věrnost firmě, kde svojí práci vykonávají, jelikož firmě nejsou nijak vázány. Tento názor podporuje i fakt, že agenturní zaměstnanec může přidělení u uživatele ukončit ihned.

Poslední otázka se týkala nelegálních agentur, které jsem v teoretické části také zmiňoval. Zajímala mě četnost pracovních agentur a zda je v současnosti nebo minulosti firmy využívaly. Zde jsem se dočkal rozdílných odpovědí. Část firem zkušenosti s nelegálními agenturami neměla, jiné ano. Některé firmy uvedly i příklady toho, jak nelegální agentury fungují.

Nejzajímavější mi přišla odpověď od firmy BRUDER s.r.o., kde personalistka popsala konkrétní případ. Hrubé porušení je pokaždé nedodržování srovnatelných podmínek. Agentura v tomto případě zaměstnávala uchazeče na dohodu o pracovní činnosti místo klasického pracovního poměru. V tomto případě není agentura povinna zaměstnancům vyplácet například příplatky za práci v noci. Dalším bodem byly stravenky, které agentura zaměstnancům nepřiznala.

Jak jsem již zmiňoval, bohužel tyto “pseudoagentury“ kazí jméno všech agentur v ČR. Dle mého názoru se jedná o jeden z největších problémů pracovního trhu u nás i v zahraničí.

Většina odpovědí byla víceméně taková, jakou jsem předpokládal a potvrdila moje hypotézy. Překvapivé pro mě bylo srovnání agenturních zaměstnanců s kmenovými, kdy většina firem mezi nimi nepozoruje velké rozdíly.

Všechny odpovědi jsou uvedeny v příloze.

6 Participace pracovních agentur při uprchlické krizi

24. února 2022 byla zahájena ruská invaze na Ukrajinu. Jedná se o ozbrojený konflikt, který je součástí ruské intervence Ukrajinu.

První znamení o začínající válce se objevily již v říjnu roku 2021, kdy se začaly objevovat zprávy o hromadění ruských vojáků a vojenské techniky na hranicích s Ukrajinou. Koncem roku 2021 a začátkem roku 2022 již některé zprávy naznačovaly možnou invazi ruských vojsk na Ukrajinu. Společnost v tu chvíli byla rozdělena na dva pomyslné tábory, kdy jeden z nich tvrdil, že se jedná o reálné nebezpečí, zatímco druhá část tvrdila, že se jedná o uměle vyvolanou hysterii západních mocností.

Je nutné podotknout, že společnost již byla předtím téměř dva roky rozdělena kvůli pandemii COVID-19, kdy část obyvatelstva podporovala veškeré státní zásahy a omezení proti šíření viru a druhá část tato nařízení bojkotovala a odmítala je. Ve společnosti panovala kvůli všem omezením již ponurá atmosféra, a proto se někteří stavěli k tomuto konfliktu od začátku skepticky. Cílem této kapitoly není hodnotit, která ze skupin má či nemá pravdu, jedná se pouze o nastínění situace.

Dne 21. února 2022 ruský prezident Vladimir Putin zveřejnil téměř hodinové video, v němž oznámil, že uznává nezávislost dvou samozvaných republik v Donbasu, a to Luhanskou lidovou republiku a Doněckou lidovou republiku a zároveň zpochybnil státnost Ukrajiny jako celku, jako státu a označil jí jako integrální součást ruské historie. Druhý den po projevu vstoupila ruská vojska na obě zmíněná území.

Dva dny poté, 24. února 2022 byla v ranních hodinách zahájena ruská invaze na Ukrajinu. Bylo zveřejněno další prohlášení, kde prezident Ruské federace Vladimir Putin označuje tuto invazi jako speciální vojenskou operaci, která má za cíl demilitarizovat Ukrajinu. Důvodem, dle prezidenta Putina, je ochrana samotného Ruska před rozšiřováním NATO a pomoc ruskojazyčnému obyvatelstvu na východní Ukrajině, jež údajně čelí šikanování a genocidě ze strany ukrajinské

vlády. V projevu zároveň označil občany Ukrajiny za neonacisty a zároveň okupaci Ukrajiny mimo Donbas odmítal a zapíral.⁴¹

Po zahájení invaze Ukrajina okamžitě oznámila přerušeni diplomatických vztahů s Ruskem a tentýž den vyhlásil prezident Volodymyr Zelenskyj válečný stav a den na to všeobecnou mobilizaci.

Invaze byla zahájena z Ruska, anektovaného Krymu a Běloruska. Bělorusko poskytovalo Rusku zázemí, ale oficiálně nikdy účast na invazi nepotvrdilo. Rusko se nejdříve zaměřovalo pouze na vojenskou infrastrukturu, vojenské letiště a na zařízení protivzdušné obrany a dalším strategickým cílům.⁴² Následovalo dobývání klíčových měst, včetně Kyjeva. Na stranu Ruské federace se zároveň přidali separatisté z Luhanské a Doněcké oblasti. Tato válka je největším ozbrojeným konfliktem od druhé světové války.

Jednání Ruské federace odsoudila drtivá většina světového společenství a vyzvala Rusko k okamžitému ukončení invaze a stažení vojáků z Ukrajiny. V současné době, na konci března 2022, probíhají diskuze mezi hlavami států Ruska i Ukrajiny a řeší se podmínky ukončení konfliktu, nicméně invaze stále pokračuje a podmínky kapitulace nebo ukončení invaze nebyly stále dohodnuty.

Celá invaze odstartovala velkou migrační vlnu, kdy dle dat OSN opustilo Ukrajinu více jak 3,2 milionu uprchlíků. Desítky tisíc uprchlíků zamířilo i do České republiky.

Mezi českým obyvatelstvem se objevila velká vlna solidarity, kdy podniky i jednotlivci se snažili pomoci ukrajinským uprchlíkům, jak jen to bylo možné. Objevili se samozřejmě i odpůrci přijímání uprchlíků.

Pro Českou republiku byla tato uprchlická krize opět bezprecedentní výzva, jelikož představitelé a zákonodárci museli na tuto situaci rychle reagovat.

6.1 Role pracovních agentur

Pracovní agentury se aktivně zapojily do pomoci/zaměstnávání uprchlíků před válkou. Rád bych přiblížil postup v praxi, kterého jsem se jako zaměstnanec

⁴¹ How Putin's Denial of Ukraine's Statehood Rewrites History. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://time.com/6150046/ukraine-statehood-russia-history-putin/>

⁴² Ukraine war in maps: Tracking the Russian invasion. *Bbc.com* [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-europe-60506682>

pracovní agentury zúčastnil a sledoval dění již od začátku konfliktu. Postup, který zde zmíním je popis mé práce u agentury, kde pracuji, nevztahuje se na všechny agentury.

Již 24. února po zahájení invaze, jsme měli naplánovaný celorepublikový online meeting. První částí bylo shrnutí situace a seznámení s prvními fakty, které jsme znali z médií.

Situace byla kritická i pro náš business, v průběhu ledna jsme měli na Ukrajině několik úspěšných výběrových řízení a během března jsme měli naplánován příjezd přibližně padesáti pracovníků z Ukrajiny. Kvůli nestálé situaci nikdo nevěděl, jaký bude další postup. Byla to výzva pro celý tým, který se zaměřuje na zaměstnávání cizinců, jelikož jsme dostávali denně desítky zpráv od uchazečů nebo i od bývalých zaměstnanců, kteří v minulosti v ČR pracovali. Tyto zprávy byly podobného typu, zda jim můžeme pomoci s ubytováním, s příjezdem do ČR a s možností zaměstnání. V tu dobu i když jsme neměli dostatečný počet ubytovacích kapacit, jsme všem bývalým zaměstnancům pomoc přislíbili a napsali jim, že jim pomůžeme.

Cesta z Ukrajiny do ČR trvala uprchlíkům tři až pět dní. Během této doby jsem zjišťoval, jakým stylem se může postupovat, hledal vhodné ubytování, obvolával klienty a zjišťoval možnost zaměstnání cizinců. Velkou část pracovní doby jsem trávil sledování živých přenosů politiků a jednání PS, abych měl přehled o administrativním postupu.

Začátek této krize, byl velmi nepřehledný, co se týká legislativních kroků a postupů při registraci ukrajinských uprchlíků. Změny probíhaly na denní bázi a ani finanční úřady, či úřady práce se neorientovaly v současných nařízeních. V Plzni vzniklo u hlavního nádraží uprchlické centrum, kde se poskytovalo ubytování, kontakty na zaměstnavatele a schválení víz.

Uprchlíci dostávali vízum o strpění.⁴³ Vízum o strpění se opírá o právní úpravu v několika zákonech, které potom dále specifikují, v jakých situacích může cizinec na území ČR zůstat. Právní základ najdeme v zákoně o azylu a cizineckém zákoně. Tento typ víza jim dával stejný statut, jako mají cizinci s trvalým pobytem v ČR. Pro uprchlíky to znamenalo, že jsou pojištěni a mají volný přístup na trh

⁴³ č. 326/1999 Sb. – zákon o pobytu cizinců

práce. Nicméně do 21.3. museli všichni, co chtěli pracovat získat nejdříve povolení od úřadu práce. Bohužel žádostí o povolení bylo velké množství a pracovní úřady je nezvládaly vydávat. Standardně má ÚP k vydání povolení 30 dnů ode dne podání žádosti, tento termín byl pro ÚP šibeniční již při běžné situaci. Komplikované to bylo i pro uprchlíky, kteří již byli v ČR ubytovaní a chtěli začít pracovat. Většina z nich neměla finanční prostředky a potřebovali začít pracovat co nejdříve. Kvůli velkému náporu se situace od 21.3. změnila, a po udělení víza o strpění bylo možné nastoupit do práce ihned.

Jako pracovní agentura jsme se snažili pomoci všem s celým procesem, s ubytováním i s vhodnou nabídkou práce.

Pracovní agentury obecně ovlivňovaly nábor cizinců i při této krizi. Agentury mají se zaměstnáváním cizinců větší zkušenost a byly schopné uprchlíky zaměstnat rychleji než samotné firmy, jelikož ty se zaměstnáváním cizinců takové zkušenosti nemají. Dále mnoho firem nedisponuje ubytovny a byty, tudíž neměli mnoho šancí cizince ubytovat a ti si to museli řešit po vlastní ose.

Pozitivní stránka participace pracovních agentur ohledně celého problému, je jejich předchozí zkušenost se zaměstnáváním cizinců a využití této zkušenosti k urychlení procesu ubytování i zapojení do pracovního trhu. Velký počet uprchlíků dostalo možnost ubytování i práce právě od těchto agentur, které se dokázaly situaci rychle adaptovat.

Negativní stránku představují nelegální agentury, které se snažily využít zoufalé situace Ukrajinců. Například ubytovávaly ženy s dětmi v nelidských podmínkách, bez sociálního zařízení, v přeplněných pokojích. Pokud pro ně neměli práci, ze dne na den ukončili ubytování a nechali je na pospas. Nicméně se jednalo spíše o výjimky a v okolí pozoruji spíše pozitivní stránku věci.

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo především popsat činnost pracovních agentur a přiblížit čtenáři jejich fungování. Tento úkol považuji za splněný, jelikož jsem nabízeným službám a samotným činnostem pracovních agentur věnoval podstatnou část teoretické části, abych čtenáři co nejvíce přiblížil fungování takových agentur.

Ze všeho nejdříve jsem vymezil pojem v zákoně a zmínil základní zákony, kterým se agenturní zaměstnávání řídí. Poté, kvůli uvedení do tématu jsem se zaměřil na historický vývoj pracovních agentur, jak z teoretického, tak z praktického hlediska, abych mohl čtenáři poskytnout co nejdetailnější obraz.

V dalších kapitolách jsem popsal hlavní rozdíl mezi klasickým, či tradičním zaměstnáváním a postavení zaměstnance. Bylo uvedeno, že zaměstnanec agentury práce má horší postavení a menší ochranu práv, ale na druhou stranu i agenturnímu zaměstnanci vzniká větší volnost a menší závazanost k uživateli u kterého pracuje.

Kvůli současné krizi s přívalovou vlnou válečných uprchlíků z Ukrajiny jsem se blíže zaměřil na legální možnosti zaměstnávání cizinců z EU i třetích zemí. Podstatou této kapitoly bylo i vymezení rozdílů mezi legálním a nelegálním zaměstnáváním cizinců, jelikož na tento typ zaměstnávání ve společnosti převládají především negativní názory. Cílem bylo vyvrátit tento názor a poukázat na to, že legální, regulované a dobře organizované zaměstnávání cizinců, je pro naši společnost prospěšné.

V praktické části jsem se věnoval především třem tématům. První z nich byl vliv pracovních agentur na pracovní trh a na okolí působení pracovní agentury, a to z pohledu interního zaměstnance agentury. Snažil jsem se objektivně čtenáři přiblížit pozitiva i negativa, které pracovní agentura přináší.

V další části jsem si chtěl moje hypotézy potvrdit na základě kvalitativního průzkumu, kde jsem položil několik otázek firmám, které s agenturami práce spolupracují, jelikož firmy mají od společnosti rozdílné názory, které nezaznívají v médiích, tak často, jako názory fyzických osob.

Poslední část jsem věnoval bezprecedentní situaci, kterou je vlna válečných uprchlíků z Ukrajiny, kdy jsem zaměřil především na postup začlenění uprchlíků

do, alespoň z části, běžného života a přiblížil roli pracovních agentur v této výjimečné situaci.

Závěrem bych chtěl zmínit, že ačkoliv jsem se v práci snažil uvést agenturní zaměstnávání na pravou míru a vysvětlit rozdíl mezi legálními a nelegálními pracovními agenturami, tak by se agentury měli více věnovat marketingu, přednáškám, otevřenějším informacím apod., aby veřejnost na agenturní zaměstnávání změnila, alespoň z části, názor k lepšímu a nejednala s agenturními zaměstnanci jako s méněcennými.

Výsledky průzkumu

Odpovědi společnosti BRUDER s.r.o.:

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?
 - *Rychlé doplnění pracovních sil, agentury mají databázi uchazečů – ušetření času s inzercí a následným výběrem a pohovory s uchazeči, agenturní zaměstnanec je schopen nastoupit do práce během cca 2 dnů*
 - *Možnost využití zaměstnance na kratší časové období – jednodušší ukončení pracovního poměru*

- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?
 - *Rozdíl přílišný nevidím, snad jen pracovní morálka agenturních zaměstnanců je někdy méně kvalitní – výkyvy v docházce, ale je to individuální, častěji zneužívají „neplacené volno“.*

- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)
 - *Ano, jistá agentura nedodržovala srovnatelné podmínky – DPČ namísto HPP, zaměstnanci nedostávali stravenky. Zvláště v současné době s přílivem ukrajinské pracovní síly kontaktují různé „pofiderní“ agentury a nabízí lidi.*

Odpovědi plzeňské společnosti zabývající se automobilovým průmyslem,
(firma si přála zůstat v anonymitě):

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?

Těchto důvodů je několik. Zmínila bych především dva. Prvním hlavním důvodem, proč spolupracujeme s pracovními agenturami, je bezesporu úspora práce (a hlavně času) celému HR oddělení – od preselektce kandidátů, vyřízení všech administrativních formalit až po zpracování mezd, případně ukončování pracovních poměrů a mnoho dalšího. Druhým hlavním důvodem je určitě to, že s agenturními zaměstnanci lze snadněji rozvázat spolupráci, čímž získáváme větší „pružnost“ pro období menších odbytů našich výrobků.

- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?

Rozhodně ano. Zaměstnanci nabráni interně méně fluktuují, jsou samostatnější a cítí se vůči firmě více zavázání. Tzn. Nevyžadují od nás zprostředkování ubytování, vyplácení záloh a tak podobně. Agenturní zaměstnanci očekávají od svých agentur výše zmíněné služby a cítí mnohem méně zavázání vůči zaměstnavateli než kmenoví zaměstnanci.

- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)

Samozřejmě nás tyto agentury oslovují poměrně často, ale ke spolupráci s žádnou takovou nikdy nedošlo.

Odpovědi společnosti RUG s.r.o.:

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?

Větší flexibilita, menší administrativní zátěž. Agentura má většinou pracovníky velmi rychle k dispozici, zároveň je ukončení zaměstnance rychlé.

- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?

Není v tom žádný rozdíl.

- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)

Oslovuje nás hodně agentur, ale vzhledem k tomu, že s nimi ne zahajujeme další jednání, nemůžu říct, jestli jsou nelegální.

Odpovědi společnosti zabývající se obalovým průmyslem (firma si přála zůstat v anonymitě):

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?

Flexibilita. Vzhledem k výraznějším výkyvům objemů práce během celého roku je pro nás výhodnější objednávat agenturní pracovníky na dočasné přidělení.

- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?

Ano, v našem případě vidím poměrně zásadní rozdíl, jelikož v rámci Permanent Placement nebo v rámci interního náboru obsazujeme pouze kvalifikované pozice, kdežto dočasné přidělení pracovníci u nás pracují ve většině případů na nekvalifikovaných pozicích, kde nemáme prakticky žádné požadavky na kvalifikaci. U těchto dočasně přidělených pracovníků se také často setkáváme s nespolehlivostí a s velkou fluktuací.

- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)

Ano.

Odpovědi společnosti Megatech Industries:

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?

Možnost rychlého řešení urgentních doplnění stavů jun. pozic. V automotive výrobě se situace a požadavky na nábor zaměstnanců mění velmi často, z tohoto důvodu je pro nás spolupráce s agenturami velmi výhodná.

- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?

Rozdíl nepozorujeme žádný, neboť máme v konečném výběru hlavní slovo a uchazeče si „proklepáváme“, v rámci předvýběrových kol, kde se uchazeči musí probojovat různými praktickými zkouškami a testy. Máme tak velký podíl na výběru ag. zaměstnanců, jako kdyby to byl interní nábor.

- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)

Nesetkali jsme se s tímto jevem, nikdo nás nekontaktoval. Zřejmě protože Megatech Industries je korporát v automotive výrobě a pod přísným dohledem IATF auditu. Nelegální ag. se týkají spíše malých provozů.

Odpovědi společnosti SGL:

- 1) Jaký je hlavní důvod, kvůli kterému spolupracujete s pracovními agenturami?

Hlavním důvodem je možnost flexibilnější reakce při změně objemu výroby. Dále pak výhoda „prodlouženého zkušebního období“, tedy delší čas na ověření schopností zaměstnance. Ne každý se učí stejně rychle, ale i ten s pomalejším „startem“ může být v budoucnu dobrým pracovníkem.

- 2) Pozorujete rozdíl mezi zaměstnanci, kteří byli nabráni interním personálním týmem a těmi, kteří u vás pracují na základě dočasného přidělení nebo byli v rámci služby Permanent Placement doporučení?

Mám pocit, že agenturní zaměstnanci občas necítí takovou loajalitu vůči společnosti jako kmenoví. Zejména na začátku spolupráce, když přestanou najednou docházet do práce a pošlou jen informaci, že již nepřijdou. To se u kmenových zaměstnanců stává velmi zřídka. V chování vůči zaměstnancům neděláme žádné rozdíly mezi agenturními a kmenovými.

- 3) Setkali jste se někdy s nelegální pracovní agenturou nebo vás nějaká oslovila? (Nedodržení srovnatelných podmínek, nezákonné vyplácení, smlouva o dílo apod.)

Osobně jsem se s tím neseťkala.

Seznam použitých zkratek

EU – Evropská unie

NATO – Severoatlantická aliance

ÚP – Úřad práce

VLP – Vstupní lékařská prohlídka

GDPR – Obecné nařízení o ochraně osobních údajů

TH – Temporary help

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

PO – Požární ochrana

HR – Human resources (lidské zdroje)

DPP – Dohoda o provedení práce

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

MV – Ministerstvo vnitra

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OPP – Ochranné pracovní pomůcky

Seznam použitých zdrojů

Literatura

STÝBLO, J, Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců, Praha: ASPI, 2005, 116s

EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s

PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s.

Kociánová, R. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing, 2010, 224s

Online zdroje:

Mpsv.cz – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ppropo.mpsv.cz

Zakonyprolidi.cz – zákoník práce

Azlegal.cz – Povinnosti při založení agentury práce

Lmc.cz – Náborové inzeráty na Slovensku

Epravo.cz – Zastřené agenturní zaměstnávání

Pracemzda.cz – zastřené agenturní zaměstnávání

Uradprace.cr – zaměstnávání cizinců

Mzv.cr – krátkodobé vízum

Zahraniční zdroje:

Time.com

Bbc.com

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce

Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Vyhláška 429/2010 MPSV

Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181