Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Agenturní zaměstnávání jako způsob flexibilní personální politiky

Kamila Halbichová, DiS.

Bakalářská práce
2011

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Kamila HALBICHOVÁ, DiS.**
Osobní číslo:	**E07679**
Studijní program:	**B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor:	**Veřejná ekonomika a správa**
Název tématu:	**Agenturní zaměstnávání jako způsob flexibilní personální politiky**
Zadávající katedra:	**Ústav veřejné správy a práva**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:
Podrobný rozbor problematiky tohoto typu zaměstnání ve standartních i krizových podmínkách, seznámení s právní úpravou a s oblastí zprostředkování práce obecně.

- Obecná charakteristika pojmu agenturního zaměstnávání
- Problematika zprostředkování práce v současných podmínkách
- Agentury práce a jejich činnost
- Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání před hospodářskou krizí a v současnosti

Rozsah grafických prací: —

Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **Kotíková, J., Šubrt, B.: Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2007**
- **Šubrt, B.: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2008**
- **Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, Praha, 2004**
- **Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, Český Těšín, Poradce s.r.o., 2008**

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Milan Závurka, Ph.D.**
Ústav veřejné správy a práva

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

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

L.S.

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

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

V Pardubicích dne 5. srpna 2010

Prohlašuji:

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

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 20.4.2011

Kamila Halbichová, DiS.

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce JUDr. Milanovi Závurkovi, PhD. za jeho ochotu a připomínky.

SOUHRN

Práce se zabývá problematikou agenturního zaměstnávání v podmínkách českého trhu práce. Je zde popsána činnost a povinnosti agentur práce, dále pak jejich kontrola a v neposlední řadě i postavení cizích státních příslušníků v českém pracovním prostředí.
V praktické části bude proveden rozbor agenturního zaměstnávání před hospodářskou krizí a v současnosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Agenturní zaměstnávání, agentury práce, uživatel, zprostředkování zaměstnání

TITLE

Recruitment agency employing as a Metod of flexible personal policy

ABSTRACT

This bachelor work is concerning problems of agency employing in Czech job market conditions. It describes function and duties of employment agencies, their control, and last but not least position of foreign nationals in Czech working environment as well
In practical part, analysis of agency employing before economic crisis and nowadays will be done.

KEYWORDS

Agency employing, employment agencies, user, employment arrangement

Obsah

1 Úvod 8
2 Základní pojmy 9
2.1 Agenturní zaměstnávání 9
2.2 Zprostředkování zaměstnání 9
2.3 Agentura práce 10
3 Právní úprava agenturního zaměstnávání 11
3.1 Změny v legislativě od 1. ledna 2011 12
3.2 Nařízení vlády č. 64/2009 15
4 Agentury práce a jejich činnost 17
4.1 Kdo může založit zprostředkovatelskou agenturu ? 17
4.2 Povinná hlášení a evidence 18
4.3 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání 19
5 Smluvní vztahy účastníků agenturního zaměstnávání 20
5.1 Vztahy mezi uživatelem a agenturou práce 20
5.2 Vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem 22
5.3 Vztahy mezi uživatelem a zaměstnancem 23
6 Kontrola ze strany státu 24
6.1 Kontrola prostřednictvím úřadů práce 24
6.2 Kontrola prostřednictvím inspektorátů práce 25
7 Postavení cizích státních příslušníků na trhu práce v ČR 27
7.1 Občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci 27
7.2 Cizinci na trhu práce 27
7.2.1 Povolení k zaměstnání 27
7.2.2 Zánik platnosti povolení 28
7.2.3 Správní delikty 29
8 Agenturní zaměstnávání v souvislosti s ekonomickou krizí 30
8.1 Vývoj počtu agentur práce v ČR 30
8.2 Vliv ekonomické krize 31
8.3 Statistiky mezinárodní konfederace soukromých agentur Ciett 32
9 Závěr 36
10 Seznam použité literatury 38
11 Seznam obrázků 40

12 Seznam tabulek 40
13 Seznam příloh 40

1 Úvod

Tématem své bakalářské práce jsem zvolila agenturní zaměstnávání, jehož problematika je v dnešní době hodně diskutovaná. Cílem práce bude komplexní popis principu a fungování agenturního zaměstnávání.

Agenturním zaměstnáváním se rozumí pronájem pracovní síly, jehož principem je dočasné umístění zaměstnanců agentury práce v podniku. Firma (uživatel) nepřijímá zaměstnance do pracovního poměru, ale pouze si zaměstnance pronajme od pracovní agentury na základě Dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Agentura pak sama dle zadaných kritérií vybere odpovídající zaměstnance a zajistí mzdovou agendu spolu s veškerou další administrativou.
Účastníkem právních vztahů je agentura práce, zaměstnanec a uživatel – nájemce pracovní síly. Právně je agenturní zaměstnávání v ČR vymezeno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“) a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen „ZP“).
V praxi by agenturní zaměstnanci neměli být levnější pracovní silou, neboť mzdové a ostatní pracovní podmínky musí být srovnatelné s podmínkami kmenových zaměstnanců uživatele. Navíc musí uživatel zaplatit agentuře práce příslušnou provizi.

V úvodu mé bakalářské práce nesoucí název Agenturní zaměstnávání jako způsob flexibilní personální politiky budou vysvětleny základní pojmy, které s agenturním zaměstnáváním souvisí, dále pak právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice včetně zásadních změn v legislativě, které jsou platné od 1. ledna 2011.

Prostřední část věnuji popisu fungování agentur práce, jejich vzniku, povinnostem a vztahům mezi jednotlivými účastníky agenturního zaměstnávání. Dále je popsána kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání, neboť témata jako nelegální zaměstnávání, případná regulace počtu agentur, nedodržování a obcházení pracovněprávních předpisů jsou při stoupající oblibě tohoto flexibilního způsobu zaměstnávání velice aktuální.

Závěrečná část práce bude věnována rozboru problematiky agenturního zaměstnávání před hospodářskou krizí a v současnosti.

2 Základní pojmy

2.1 Agenturní zaměstnávání

Z hlediska své ekonomické povahy je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly. Vyžaduje vytvoření trojstranného vztahu, jehož účastníky jsou zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel a uživatel, tj. fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu zaměstnance od agentury pronajala a využívá ji k plnění svých úkolů.[1]

Agentura práce dočasně umístí svého zaměstnance na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance do firmy uživatele. Zaměstnanec tedy není v pracovním poměru s uživatelem, ale plní uživatelem definované pracovní úkoly.

Uživateli tedy odpadá administrativa spojená s uzavíráním smluv, zákonnými odvody a výpočtem mezd, ušetří prostředky na výběr konkrétních pracovníků a potřebné pracovníky získá téměř ihned – většinou již se zkušenostmi s požadovaným typem práce. Uživatel však musí zajistit pracovníkovi stejné mzdové a pracovní podmínky, jak má jeho odpovídající kmenový zaměstnanec a zaplatí agentuře, která mu pracovníka „pronajala“ provizi.

Agenturní zaměstnávání má tedy své výhody i nevýhody, jednoznačně se však jedná o pozitivní a velice flexibilní formu zaměstnávání.

2.2 Zprostředkování zaměstnání

Dle § 14 odst.1 ZZ se pod pojmem zprostředkování zaměstnání rozumí:

a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovníky,
b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele – tedy agenturní zaměstnávání,
c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí – například poradenství při výběru zaměstnanců, nebo informace o nabízených pracovních místech.

[1] ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008. 44 s.

Zaměstnání mohou zprostředkovávat úřady práce, nebo fyzické či právnické osoby mající povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce). Úřady práce však mohou provádět zprostředkovatelskou činnost pouze v prvním a třetím výše uvedeném případě.
Zákon o zaměstnanosti v § 14, odstavec 6 stanoví, že úřady práce a agentury práce musí spolupracovat při řešení situace na trhu práce.
Agentury práce mohou dle § 58 odst.1 ZZ zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí do České republiky.
Pokud zaměstnavatel zveřejňuje nabídky zaměstnání například prostřednictvím sdělovacích prostředků a pokud není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavatelem a uchazeči o práci, nejedná se dle § 16 ZZ o zprostředkování zaměstnání.

2.3 Agentura práce

Agenturou práce může být fyzická či právnická osoba, která má Ministerstvem práce a sociálních věcí vydáno platné povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost, tj. jako pronájem pracovní síly. Provádějí jej proto za úhradu, včetně takové, při které je dosahován zisk, a to od firem, které hledají pracovní sílu. Úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby (budoucího zaměstnance), které je zaměstnání zprostředkováno.[2]

Agentura práce může ze zákona zprostředkovávat zaměstnání pouze v případě, že má sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a úpadku uživatele ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců.
V současné době disponuje v ČR povolením ke zprostředkování zaměstnání přes 2100 agentur práce.

[2] ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008, str. 1

3 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Základní právní normy, které v ČR upravují agenturní zaměstnávání, jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
Agenturní zaměstnávání bylo v ČR poprvé právně upraveno novým zákonem č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vstoupil v účinnost dne 1.října 2004 společně s novelou č. 65/1965 Sb., která byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb. Nová ustanovení o agenturním zaměstnávání nahradila institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Institut dočasného přidělení zaměstnance původně řešil místo výkonu práce zaměstnance, nicméně byl vzhledem k neexistenci odpovídajících zákonů agenturami práce využíván. Před 1. říjnem 2004 tedy žádná právní úprava, která by řešila pronájem pracovní síly neexistovala.

Rozvoj agenturního zaměstnávání v ČR umožnila detailní regulace podmínek působení agentur práce v zákonu o zaměstnanosti v roce 2004. Podle tohoto zákona se jedná o trojstranný pracovněprávní vztah, ve kterém je mezi zaměstnancem a agenturou práce uzavírána pracovněprávní smlouva a mezi uživatelem a agenturou práce smlouva podle občanského práva. [3]

§ 2, odst.5 ZP definuje agenturní zaměstnávání jako druh závislé činnosti, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele za zákonem definovaných podmínek.

Přestože právně mají agenturní zaměstnanci zajištěny stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví, v praxi k této rovnosti dochází zřídkakdy a tato forma práce je označována jako prekérní (ochrana pracovního místa, mzdová úroveň, další vzdělávání, dovolené). [4]

Mezinárodně je agenturní zaměstnávání upraveno Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997. Česká republika ratifikovala a publikovala

[3] NEKOLOVÁ, Markéta . *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. ISBN 978-80-7416-057-8, str. 15

[4] NEKOLOVÁ, Markéta . *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. ISBN 978-80-7416-057-8, str. 31

tuto Úmluvu pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv, čímž přistoupila na celou řadu povinností.

Tato Úmluva definuje soukromou agenturu práce jako jakoukoli fyzickou či právnickou osobu, která je nezávislá na veřejných orgánech a na pracovním trhu poskytuje:

- služby pro uspokojování nabídek či poptávek po zaměstnání, aniž by se sama stala součástí pracovního poměru,
- zaměstnání pracovníků, které dále dočasně pronajímá uživatelům
- ostatní služby které souvisí s hledáním zaměstnání, které nejsou určeny pro konkrétní uspokojení nabídek a poptávek po zaměstnání – například se jedná o informační a poradenskou činnost.

3.1 Změny v legislativě od 1. ledna 2011

1. ledna 2011 vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti, která přinesla do právní úpravy agenturního zaměstnávání několik zásadních změn.

Jelikož stávající zákon o zaměstnanosti neumožňoval účinně regulovat činnost agentur práce, schválila vláda České republiky dne 22.září 2010 usnesením č. 672 návrh novelizace zákona o zaměstnanosti. Schválené změny vstoupily v platnost 1.ledna.2011. Stát si od této novely slibuje snížení výdajů státního rozpočtu – především díky zpřísnění právní úpravy povolování a odejímání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Mělo by dojít ke snížení počtu agentur a k posílení právní jistoty fyzických osob nastupujících do zaměstnání k agenturám práce, dále by se mělo zkvalitnit prověřování činností agentur žádajících o povolení prostřednictvím oprávnění Ministerstva vnitra ČR vyžádat si před doručením stanoviska opis z Rejstříku trestů žadatele. Nově se také zavádí pojištění agentur práce, čímž by se měla zvýšit právní jistota zaměstnanců i jiných fyzických osob, pro které bude agentura zaměstnání zprostředkovávat.

Hlavní změny jsou následující:

1. Umožňuje se poskytování přehledu o udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání a o pokutách uložených úřady práce a inspektoráty práce[5] za porušení povinností vyplývajících z příslušných zákonů právnickým a fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, Ministerstvu vnitra ČR.

[5] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

Dle § 60a ZZ je jednou z podmínek vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra. Nutnými údaji, které Ministerstvo vnitra k vydání stanoviska potřebuje, je přehled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání a přehled o pokutách uložených právnickým nebo fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností. Novela zákona nyní v § 6, odst.1, písm.n) ukládá MPSV poskytnout tyto údaje Ministerstvu vnitra.

2. Nově se zavádí pojištění agentur práce.[6] Dle § 58a ZZ mohou agentury zprostředkovávat zaměstnání pouze v případě, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a úpadku uživatele ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Do 2 měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí agentura předložit ministerstvu doklad o sjednání tohoto pojištění. Tento požadavek vznikl z důvodu posílení právní jistoty zaměstnanců agentur, případně i jiných fyzických osob, pro které bude agentura práce zaměstnání zprostředkovávat.

   Ty agentury, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání před 1.1.2011, mají povinnost uzavřít pojistnou smlouvu a předložit ověřenou kopii pojistné smlouvy MPSV do 31.3.2011.

3. Zkvalitňuje se sledování jednotlivých kategorií zapůjčovaných zaměstnanců agenturami práce.[7] Pro zkvalitnění statistických výstupů a snadnější sledování kategorií zapůjčovaných zaměstnanců agentur práce bylo nově v § 59 odst.2 ZZ stanoveno, aby agentury při uvádění počtu zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele uvedly zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců dle státní příslušnosti.

4. Prodlužuje se lhůta pro doručení stanoviska k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.[8] § 60a ZZ stanoví, že podmínkou pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je nutné závazné souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na

[6] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

[7] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

[8] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

základě žádosti MPSV. Nově je ministerstvo vnitra povinno své stanovisko doručit MPSV do patnácti pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Původní lhůta byla 15 kalendářních dnů.

5. Uvádění územního obvodu v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání se ruší.[9] Dříve § 61 ukládal uvést v žádosti o povolení i územní obvod, ve kterém hodlá právnická či fyzická osoba zprostředkování zaměstnání provádět. Vzhledem k tomu, že žadatelé v žádostech uvádějí celé území České republiky, byl shledán požadavek na konkrétní územní obvod nadbytečným.
6. Zpřesňují se ustanovení zákona o odpovědném zástupci.[10] Jelikož z původního textu zákona nevyplývá, že při změně odpovědného zástupce právnické osoby jsou kladeny stejné požadavky jako při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, byla tato podmínka doplněna do § 61, odst.6 ZZ. MPSV pak vydá nové rozhodnutí.
7. MPSV odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce, která nemá sjednané povinné pojištění pro případ svého úpadku nebo úpadku uživatele.[11] Dle § 63 odst.2, písm.c) ZZ bude povolení odejmuto v případě, že nebude mít agentura sjednáno pojištění, nebo nedoloží ministerstvu do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení doklad o sjednání pojištění.
8. Přísnější podmínky pro vydání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce.[12] Původní právní úprava umožňovala v některých případech fyzickým či právnickým osobám po odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání ihned zažádat o povolení nové. Proto bylo nově do § 63 odst.4 ZZ doplněno, že bude-li povolení odejmuto z důvodu opakovaného porušení oznamovací povinnosti, uložené v § 59 ZZ, nebo bylo-li povolení odejmuto na základě podnětu Ministerstva vnitra, může právnická či fyzická osoba požádat o vydání povolení nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení.

---

[9] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

[10] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

[11] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

[12] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

9. MPSV nově stanoví den, ke kterému je agentura práce povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit.[13] Pokud ministerstvo odejme agentuře povolení ke zprostředkování zaměstnání, stanoví dle § 63 odst.5 ZZ v rozhodnutí o odejmutí den, ke kterému musí agentura zprostředkovatelskou činnost ukončit. Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení může agentura, která o povolení přišla, vykonávat pouze ty činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

3.2 Nařízení vlády č. 64/2009

Dne 5. března 2009 bylo vládou přijato nařízení č. 64/2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Nařízení nabylo účinnosti dnem 27. března 2009. Tímto vláda využila možnost uvedenou v § 64 ZZ, jež praví, že má vláda právo tyto druhy prací nařízením stanovit. Toto nařízení se týká agentur práce, které mají udělené povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR.

Jelikož je na českém trhu práce k dispozici dostatek volných pracovních sil, které mohou být zaměstnavatelům nabízeny prostřednictvím úřadů práce, je třeba v první řadě snižovat nezaměstnanost. Smyslem tohoto nařízení je regulace přílivu nových pracovních sil ze zahraničí v důsledku ekonomické krize.

Nařízení č. 64/2009 stanoví, že agentura práce nemůže cizincům zprostředkovat zaměstnání v případě, že se jedná o takové druhy práce, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, dále pak práce, které nejsou uvedeny v příloze tohoto nařízení.

Profese, ve kterých může agentura práce dle přílohy k nařízení č. 64/2009 cizincům zaměstnání zprostředkovat jsou:

- technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech,

[13] BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

- techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělští pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů,
- zedníci, kameníci, omítkáři,
- tesaři a truhláři,
- stavební montážníci,
- instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři,
- stavební a provozní elektrikáři,
- svářeči, řezači plamenem a páječi,
- nástrojáři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci,
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů,
- mechanici a opraváři motorových vozidel,
- elektromechanici, opraváři elektronických zařízení,
- zpracovatelé masa, ryb včetně uzenářů,
- umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva,
- švadleny, vyšívači,
- obsluha obráběcích strojů,
- obsluha šicích a vyšívacích strojů,
- montážní dělníci montující mechanická zařízení,
- řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají,
- řidiči nákladních automobilů a tahačů. [14]

[14] Nařízení vlády č. 64/2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

4 Agentury práce a jejich činnost

Agenturou práce může být kterákoli fyzická či právnická osoba, která má ke zprostředkovávání zaměstnání platné povolení udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo vede evidenci agentur, kterým bylo toto povolení uděleno, seznam agentur je veřejně přístupný na internetových stránkách Ministerstva.
Dle § 58, odst.1 ZZ mohou agentury práce zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky, z území České republiky do zahraničí či ze zahraničí na území České republiky. Agentury mohou provádět zprostředkování zaměstnání bezplatně nebo za úhradu, přičemž v druhém případě nesmí být úhrada požadována od zaměstnance.

4.1 Kdo může založit zprostředkovatelskou agenturu ?

Zprostředkovatelem může být fyzická či právnická osoba, která splní zákonné podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.
Základní podmínkou pro udělení povolení zaměstnání fyzické osobě je dle § 60 odst.2 ZZ dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno, či případně další vzdělání a praxi uvedenou v odst.5 § 60 ZZ.
Dále je pro udělení povolení nutné souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti ministerstva, kdy Ministerstvo vnitra při zpracování posoudí udělení povolení z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Toto stanovisko musí Ministerstvo vnitra doručit ministerstvu do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. Pokud tak neučiní, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.
Pokud žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání právnická osoba, musí výše uvedené podmínky splňovat fyzická osoba, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Tato fyzická osoba může být dle § 60 odst.7 ZZ ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a nesmí být zároveň držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.

Pokud existuje u fyzických či právnických osob důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti, je ministerstvo oprávněno dle zvláštních předpisů přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno maximálně na dobu 3 let, ale může být vydáno opakovaně. Povolení pro poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí a pro vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly se vydává povolení na dobu neurčitou.
Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je zpoplatněno dle zákona č. 634/2004 Sb. Za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky zaplatí žadatel 5 000,- Kč, za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky zaplatí žadatel částku 10 000,- Kč.

4.2 Povinná hlášení a evidence

Každá agentura práce musí dle § 59 ZZ evidovat:

a) počty volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání,
b) počet fyzických osob, které umístila,
c) počet zaměstnanců, kterým zprostředkovává zaměstnání.

Dále je povinna předat Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) vždy do 31.1. přehled o činnosti za předchozí kalendářní rok (viz příloha E) . Z těchto údajů má MPSV přehled o podílu zprostředkovatelů na trhu práce. V tomto přehledu musí být uveden kromě identifikačních údajů agentury počet volných míst, na které bylo požadováno zaměstnání a počet umístěných osob a dále pak počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu 30, 90, do 180 a nad 180 dnů. Pokud by agentura toto hlášení nepodala, bylo by toto jednání považováno dle zákona o zaměstnanosti za přestupek či správní delikt a mohla by jí být uložena pokuta až do výše 500 000 Kč. Hlášení může agentura podat elektronicky prostřednictvím portálu MPSV, nebo písemně. Povinnost poskytovat statistické údaje mají agentury již od roku 2004, od roku 2009 MPSV odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání těm agenturám, které opakovaně nesplní tuto oznamovací povinnost.

Za rok 2009 nepodalo toto hlášení do 31.1.2010 cca 400 agentur. MPSV s nimi proto zahájilo správní řízení. [15]

4.3 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání může dle § 63 odst.1 ZZ zaniknout:

a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
c) uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno,
d) rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení.[16]

Odejmout povolení může ministerstvo v případě, že právnická či fyzická osoba:

a) přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 ZZ pro udělení povolení – jedná se například o ztrátu způsobilosti k právním úkonům či o ztrátu bezúhonnosti,
b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením, nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší zákonné povinnosti,
c) zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění dle § 58a, či nedoložil doklad o sjednání tohoto pojištění,
d) poruší povinnost dle § 308 nebo § 309 ZP – například pokud agentura nezajistí zaměstnanci stejné pracovní a mzdové podmínky, jako má srovnatelný zaměstnanec uživatele,
e) opakovaně nesdělí MVCR údaje za předcházející kalendářní rok dle § 59 ZZ,
f) o odejmutí povolení požádá.

Pokud bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z výše uvedených důvodu b) a d), může fyzická či právnická osoba zažádat o vydání nového povolení nejdříve po uplynutí 3 let od odejmutí povolení.

---

[15] FILIPOVÁ, Štěpánka. Přes 400 agentur práce nesplnilo oznamovací povinnost, hrozí jim odejmutí licence *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 7.5.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

[16] Česko. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 22.

5 Smluvní vztahy účastníků agenturního zaměstnávání

Účastníkem právních vztahů je agentura práce jakožto zaměstnavatel, zaměstnanec a uživatel (nájemce pracovní síly). V případě vztahu agentura práce – zaměstnanec a vztahu agentura práce – uživatel se jedná o vztah smluvní, který je podpořen konkrétní smlouvou či dohodou. V případě vztahu uživatel – zaměstnanec žádná smlouva či dohoda neexistuje. Nejedná se tedy sice o vztah smluvní, ale lze ho z ostatních smluv odvodit.

Vztahy mezi všemi účastníky znázorňuje následující obrázek.

Obrázek 1 - Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání[17]

5.1 Vztahy mezi uživatelem a agenturou práce

Podnik – uživatel – uzavírá s agenturou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, která musí být uzavřena písemně.

[17] Zdroj: ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008, str. 25

Uzavřená dohoda musí dle § 308 ZP obsahovat:

a) jméno, příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
b) druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
d) místo výkonu práce,
e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance u uživatele,
g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. [18]

Uživatel je pak povinen vytvářet zaměstnanci příznivé pracovní podmínky, zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci a je na základě této dohody oprávněn ukládat zaměstnanci agentury pracovní úkoly a řídit a organizovat jeho práci. Pokud by dohoda nebyla uzavřena písemně, nebo pokud by neobsahovala výše uvedené zákonné náležitosti, byla by považována za neplatnou.

Dočasné přidělení zaměstnance k uživateli končí uplynutím doby, která byla sjednána v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance. Před uplynutím sjednané doby může dočasné přidělení zaměstnance skončit dvěma způsoby:

a) dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem – tato dohoda může být sjednána ústně, jelikož její náležitosti nejsou ze zákona stanoveny. Neměla by však být zasažena práva a zájmy uživatele. Pokud by na základě ukončení dočasného přidělení tímto způsobem vznikla uživateli škoda, nesla by za ni odpovědnost agentura práce.
b) jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance dle podmínek uvedených v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance.

[18] Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 79-80.

5.2 Vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem

Agentura práce se svým zaměstnancem uzavírá pracovní smlouvu, nebo dohodu o pracovní činnosti, ve které se agentura zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele. Zaměstnanec se naopak zaváže konat práci dle pokynů uživatele na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené mezi agenturou a uživatelem. Pokud by pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti tyto závazky neobsahovala, nevznikla by zaměstnanci povinnost k výkonu práce u uživatele a práci by zaměstnanci – pokud by to bylo v praxi možné – přidělovala agentura. Pracovní poměr je ve většině případů uzavírán na dobu určitou. Trvání doby určité není v tomto případě ohraničeno maximálně na 2 roky, jako tomu je ve většině ostatních případů pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou. Může být sjednán například pouze na dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k uživateli, což je vzhledem k závislosti agentur na potřeby uživatelů pro agentury výhodné. Jelikož nemá agentura práce možnost sama zaměstnat zaměstnance pro své potřeby, musela by v případě pracovního poměru například na dobu neurčitou ihned po skončení dočasného přidělení zaměstnanci přidělit práci jinou. V případě, že by tak neučinila, musela by zaměstnanci vyplácet mzdu ve výši průměrného výdělku. Z uvedeného vyplývá, že pro agenturního zaměstnance je tento typ zaměstnání výrazně méně jistější než při uzavření normálního pracovního poměru.

Po uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem obdrží zaměstnanec od agentury písemný pokyn, který dle §309 ZP obsahuje:

a) název a sídlo uživatele,
b) místo výkonu práce u uživatele,
c) dobu trvání dočasného přidělení,
d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení,
f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.[19]

[19] Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 80.

5.3 Vztahy mezi uživatelem a zaměstnancem

Ačkoli v tomto případě smluvní vztah neexistuje, jedná se o vztah odvozený ze smluv (mezi agenturou práce a uživatelem a mezi agenturou práce a zaměstnancem).

Dále tento vztah upravuje ZP, který v § 309, odst.1 říká, že uživatel po dobu dočasného přidělení zaměstnance ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí, kontroluje a organizuje práci zaměstnance, musí zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práce a musí zaměstnanci vytvořit příznivé pracovní podmínky. Uživatel není oprávněn činit jakékoli právní úkony jménem agentury práce.

6 Kontrola ze strany státu

Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání v ČR je rozdělena mezi úřady práce a inspektoráty práce. Kontroly cizinců mohou provádět též celní úřady. I přes nové legislativní změny, které zpřísňují činnost agentur práce, plánuje MPSV prostřednictvím inspektorátů práce a úřadů práce pro rok 2011 velké množství kontrolních akcí, zaměřených zejména na dodržování pracovněprávních předpisů u agentur práce a nelegální zaměstnávání. Kontroly jsou realizovány na základě schválených kontrolních akcí pro každý rok MPSV.
Postup při provádění kontroly se řídí Zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.

6.1 Kontrola prostřednictvím úřadů práce

Úřady práce provádějí ve spolupráci s ministerstvem a celními úřady kontrolní činnost především v oblasti zaměstnanosti, což zahrnuje zejména kontrolu dodržování právních předpisů o zaměstnanosti.
Dodržování pracovněprávních předpisů je kontrolováno dle § 126 odst.1 ZZ u:

- zaměstnavatelů,
- právnických a fyzických osob, které vykonávají činnost podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona.[20]

Fyzická osoba se dle § 139, odst.1, písmen b), c) a d) dopustí přestupku zprostředkováním zaměstnání bez platného povolení, výkonem nelegální práce, nebo pokud umožní výkon nelegální práce.
Právnická osoba se dopustí správního deliktu pokud zprostředkuje zaměstnání bez povolení, nebo umožní výkon nelegální práce, což je stanoveno v § 140, odst. 1, písm. b) a c).

Úřady práce v roce 2009 zkontrolovaly 674 zprostředkovatelů zaměstnání a uložily jim 153 pokut v celkové výši 22 330 881 Kč. Kontroly se zaměřovaly na dodržování zákona o zaměstnanosti a na to, zda agentury práce zprostředkovávají zaměstnání v souladu s vydaným

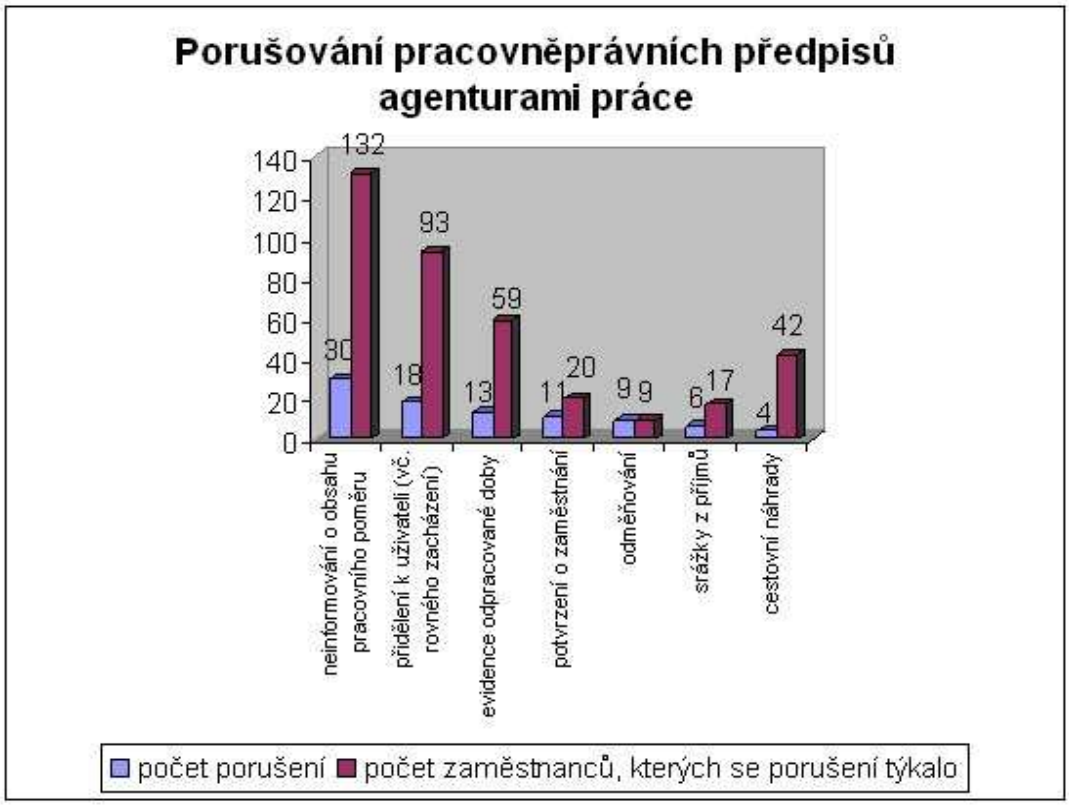
[20] Česko. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 44.

povolením. Nejčastějším a zároveň nejzávažnějším prohřeškem bylo nelegální zaměstnávání.[21]

6.2 Kontrola prostřednictvím inspektorátů práce

Dle § 3 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce kontrolují zejména dodržování zákoníku práce včetně jeho prováděcích předpisů.

Na základě provedených kontrol v roce 2007 bylo zjištěno, že největším prohřeškem agentur práce v oblasti pracovněprávní bylo porušení informační povinnosti o obsahu pracovního poměru. Druhým závažným pochybením byla absence či chybějící zákonné náležitosti písemného pokynu, který je nutný pro realizaci dočasného přidělení zaměstnance.



Obrázek 2 - Porušování pracovněprávních předpisů agenturami práce[22]

[21] FILIPOVÁ, Štěpánka. Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 11.3.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

[22] Zdroj: http://www.mpsv.cz/cs/5471

Na základě těchto zjištěných pochybení bylo sledování dodržování pracovněprávních předpisů agenturami práce zařazeno mezi hlavní cíle kontrol Státního úřadu inspekce práce i pro rok 2008.
V roce 2009 se inspekce práce zaměřila především na zajištění stejných pracovních a mzdových podmínek pro agenturní i kmenové zaměstnance.

Tisková zpráva MPSV ze dne 20.7.2010 uvádí, že oblastní inspektoráty práce provedly v roce 2009 85 kontrol agentur práce a v přímé souvislosti s nimi 72 kontrol u jejich uživatelů. Ze závěrů inspekce vyplývá, že 58 agentur práce (tj. 68% z kontrolovaných) porušilo pracovněprávní předpisy.[23]

[23] PLÍVOVÁ, Viktorie. Kontroly agentur práce a firem zaměstnávajících cizince budou posíleny. *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 20.7.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

7 Postavení cizích státních příslušníků na trhu práce v ČR

Postavení cizích státních příslušníků se zásadně změnilo vstupem České republiky do Evropské unie 1.května 2004.
Zákon o zaměstnanosti, který specifikuje podmínky zaměstnávání cizích státních příslušníků, dělí cizí státní příslušníky na dvě skupiny zaměstnanců – na občany Evropské unie/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a na cizince.

7.1 Občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

Občané EU/Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou dle zákona o zaměstnanosti považováni za cizince, tudíž mají stejné právní postavení jako občané České republiky.
Pro výkon zaměstnání na území ČR nepotřebují tito občané povolení k zaměstnání.

7.2 Cizinci na trhu práce

Dle zákona o zaměstnanosti se za cizince považuje fyzická osoba, která není občanem České republiky, EU/EHP a Švýcarska a není ani jeho rodinným příslušníkem. V ČR je nejvíce cizinců zaměstnáno v manuálních profesích.

7.2.1 Povolení k zaměstnání

Zaměstnává-li agentura cizince, kteří nejsou občany členských státu EU/EHP a Švýcarska nebo jejich rodinnými příslušníky, musí mít tito zaměstnanci platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky (§ 89 ZZ).
Cizinec o povolení k zaměstnání žádá úřad práce písemnou formou, a to před příchodem do České republiky.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání dle § 91 ZZ musí obsahovat:

a) identifikační údaje cizince,
b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,

d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou bude zaměstnávání vykonáváno,
f) další údaje nezbytné k výkonu zaměstnání.[24]

§ 92 ZZ stanoví náležitosti povolení k zaměstnání vydaném úřadem práce - musí obsahovat: identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, dobu, na kterou se vydává a dále pak další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. Povolení je vydáváno maximálně na dobu 2 let, platnost povolení však může být opakovaně na žádost cizince prodloužena – vždy však nejdéle na dobu 2 let. Žadatel musí úřad práce o prodloužení povolení požádat nejdříve 3 měsíce, nejpozději 30 dní před uplynutím platnosti povolení a podmínkou pro prodloužení povolení je, že bude zaměstnání vykonáváno u stejného zaměstnavatele. Vyjádření zaměstnavatele, že cizince nadále zaměstná, musí být přílohou žádosti o prodloužení povolení.
Podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání je zpoplatněno částkou 500 Kč, podání žádosti o prodloužení povolení částkou 250 Kč.
Povolení k zaměstnání je vydáno pouze v případě, že se jedná o volné pracovní místo, které v souvislosti s požadovanou kvalifikací či nedostatkem volných pracovních sil nelze obsadit jiným způsobem. Vždy je posuzována i celková situace na trhu práce.
Ve výjimečných případech se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Jedná se například o cizince s povoleným trvalým pobytem na území ČR, o cizince, který je členem záchranné jednotky; je akreditován v oblasti sdělovacích prostředků; má udělen azyl; je pedagogickým pracovníkem; sportovcem; výkonným umělcem; připravuje se soustavně na území ČR na budoucí povolání, aj.

7.2.2 Zánik platnosti povolení

Dle § 100 ZZ platnost k povolení zaměstnání zaniká v případě, že:

a) uplyne doba, na kterou bylo povolení vydáno,
b) skončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno,
c) uplyne doba, na kterou byl cizinci povolen pobyt,
d) oprávnění k pobytu není uděleno, vydáno, je zrušeno, nebo zanikne.

[24] Česko. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 31.

Pokud úřad práce shledá, že je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, či bylo povolení vydáno na základě nepravdivých údajů, má úřad práce právo povolení odejmout.

7.2.3 Správní delikty

Se zaměstnáváním cizinců je třeba se zmínit o jejich nelegálním zaměstnávání, což v praxi znamená zaměstnání cizince bez platného povolení k zaměstnání či platného povolení k pobytu. Při zjištění takovéhoto jednání může být finančně potrestán cizinec i jeho zaměstnavatel.

Cizinec, který je zaměstnán bez povolení k zaměstnání, nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti uložit pokutu ve výši 10 000 Kč.
Fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští přestupku, za který lze uložit pokutu do výše 5 000 000 Kč.
Právnická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu, za který se uloží pokuta až do částky 5 000 000 Kč.[25]

Správní delikty projednává příslušný úřad práce a při stanovení výše pokuty je přihlédnuto k závažnosti správního deliktu. Pokuty vybírá i vymáhá celní úřad a jsou příjmem státního rozpočtu.

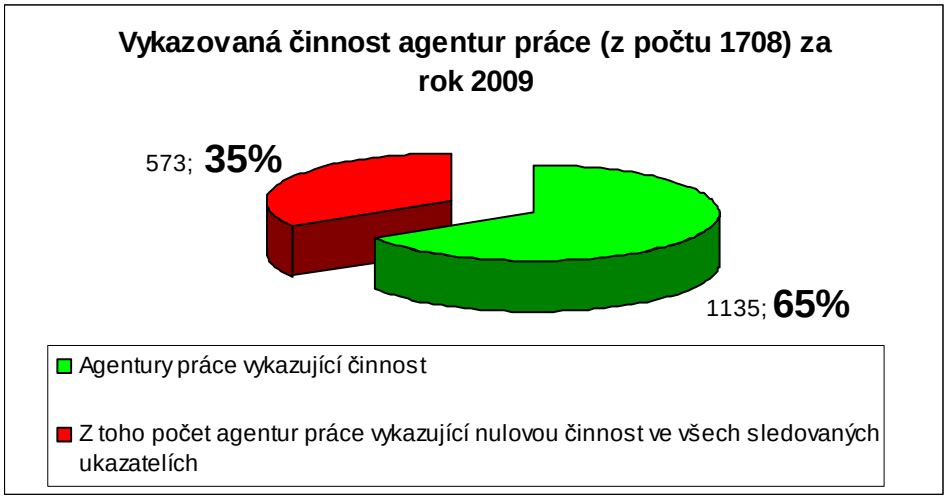
[25] http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prestupky

8 Agenturní zaměstnávání v souvislosti s ekonomickou krizí

8.1 Vývoj počtu agentur práce v ČR

Vzhledem k dosavadnímu liberálnímu přístupu MPSV k agenturnímu zaměstnávání patří Česká republika mezi země s největší hustotou pracovních agentur na světě. Počet vydaných licencí ke zprostředkování zaměstnání však není úplně směrodatný, jelikož mnoho agentur, které mají vydáno platné povolení tuto činnost neprovozuje – jak níže dokládá obrázek 3.

MPSV ke konci roku 2009 evidovalo 2150 agentur práce s licencí na zprostředkování zaměstnání. Z celkového počtu mělo 1078 subjektů povolení i ke zprostředkování práce cizincům na území ČR. [26]

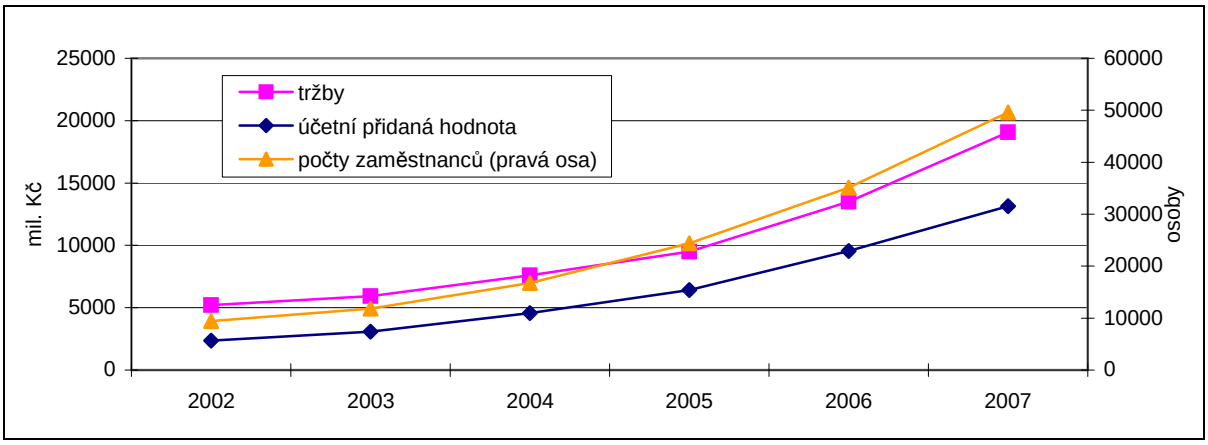


Obrázek 3 - Vykazovaná činnosti agentur práce (z počtu 1708) za rok 2009[27]

V České republice v roce 2002 působilo 372 agentur práce. Jejich počet postupně vzrůstal na 413 agentur v roce 2005 a 629 agentur v roce 2007. Z obrázku 4 je zřejmá výrazně vzestupná tendence jejich tržeb i počtu zaměstnanců.

[26] FILIPOVÁ, Štěpánka. Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 11.3.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

[27] http://www.apps.cz/pool/files/prezentace%20konference.ppt



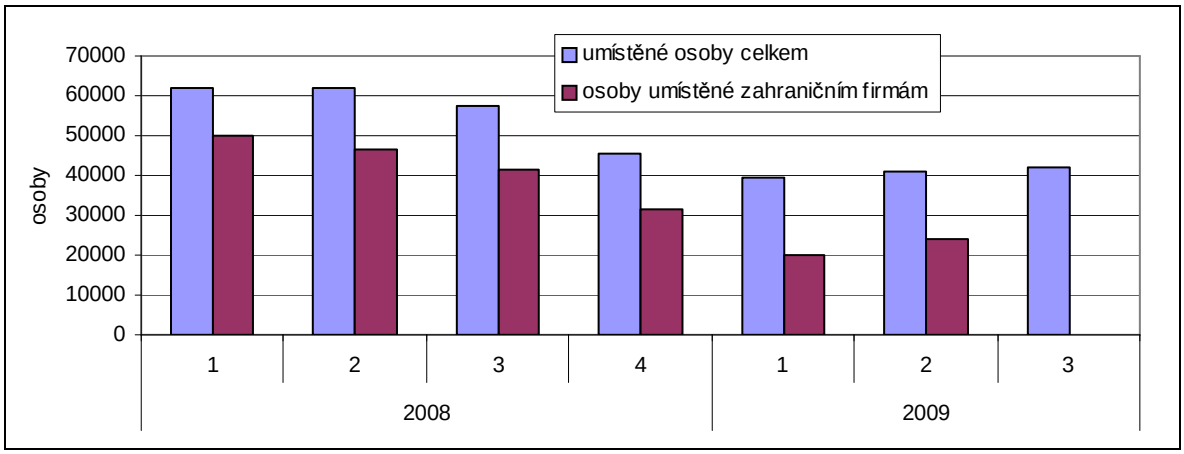
Obrázek 4 - Vývoj agentur práce do roku 2007[28]

Poté se počet agentur rapidně zvýšil a v České republice působilo přes 2000 pracovních agentur, které vlastnily licenci na zprostředkování zaměstnání.

8.2 Vliv ekonomické krize

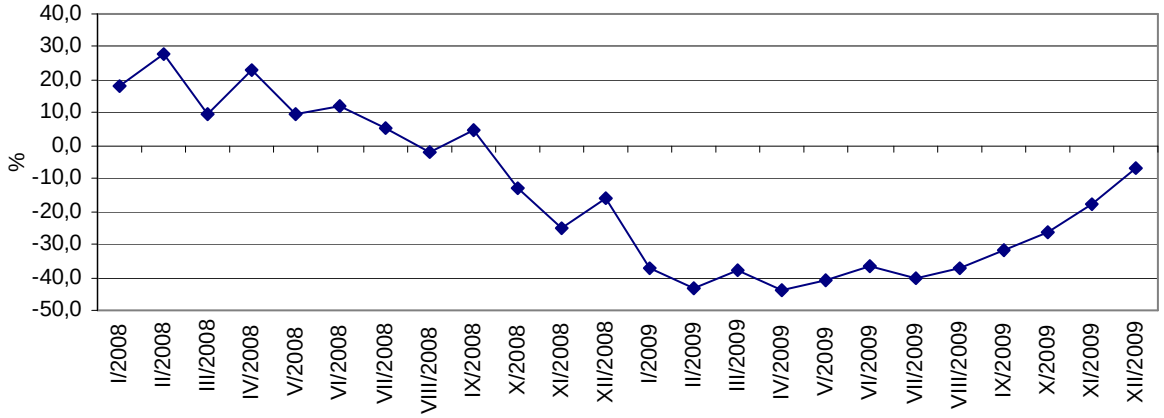
Na konci roku 2008 – tedy s nástupem ekonomické krize - to však byli právě agenturní pracovníci (především z řad cizinců), kteří jako první pocítili její dopad. Firmy s poklesem zakázek ukončovaly v první řadě dočasná přidělení agenturních zaměstnanců, čímž částečně ochránily kmenové zaměstnance.

Níže uvedený graf dokumentuje vývoj počtu umístněných pracovníků agenturami v jednotlivých čtvrtletích let 2008 a 2009. Z obrázku je zřejmé, že ve třetím čtvrtletí začal počet osob umístěných prostřednictvím agentur klesat.



Obrázek 5 - Počty osob umístěných agenturami[29]

[28] http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc



Obrázek 6 - Meziroční změna tržeb agentur práce v %[30]

8.3 Statistiky mezinárodní konfederace soukromých agentur Ciett

Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett je mezinárodní organizace reprezentující zájmy agenturního zaměstnávání, která byla založena již v roce 1967. Jedná se o organizaci, která jako jediná podrobně celosvětově reprezentuje agenturní zaměstnávání.
Dělí se na 5 regionálních organizací: Afrika, Asie, Severní a jižní Amerika a Evropa. Evropská organizace má název Eurociett.

Ciett tvoří 44 národních sdružení soukromých pracovních agentur a 7 největších personálních společností, jako je Adecco, GI Group, Hudson, Kelly Services, Manpower, Randstad, a USG People. Jeho hlavním cílem je pomoci jeho členům vést jejich obchody v zákonném a regulačním prostředí, které je pozitivní a podpůrné.[31]
Členy společnosti Ciett jsou soukromé společnosti, které pracují v oblasti lidských zdrojů, jako je například dočasná agenturní práce, přijímání zaměstnanců, dočasný management, výcvik, aj. Za Českou republiku je členem společnosti Ciett a Eurociett zájmové sdružení zejména agentur práce s názvem Asociace poskytovatelů personálních služeb.

[29] http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc
[30] http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250310.doc
[31] The agency work industry around the world. In *Economic report* [online]. Brussels : Ciett, 2011. Dostupné z WWW: <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf>

Dle ekonomické zprávy společnosti Ciett, vydané v roce 2011 (zpráva je založena na číslech dostupných v roce 2009), existuje celosvětově 72 tisíc soukromých agentur práce se 169 tisíci poboček, které zaměstnávají 741 tisíc zaměstnanců. V roce 2008 existovalo 71 tisíc agentur práce se 171 tisíci pobočkami a 819 tisíci zaměstnanci.
V roce 2008 bylo celosvětově agenturně zaměstnáno 9,5 milionů zaměstnanců, ve srovnání s počtem zaměstnanců v roce 2007 se jednalo o pokles o 1%. V roce 2009 bylo evidováno 9 milionů agenturních zaměstnanců, což oproti roku 2008 znamená pokles o 6%.
Za uplynulých 10 let vzrostl celosvětově počet agenturních zaměstnanců z 5,2 milionů v roce 1999 na 9 milionů v roce 2009.
V roce 2009 zaměstnávalo v ČR 7% společností dočasně agenturní pracovníky.

Ekonomická zpráva společnosti Ciett dále uvádí následující statistiky v oblasti agenturního zaměstnávání v ČR:
Počet agenturních zaměstnanců v České republice se v roce 2008 a 2009 příliš nezměnil – v roce 2008 bylo agenturně zaměstnáno 35 000 pracovníků, v roce 2009 se jednalo o 35 625 pracovníků.

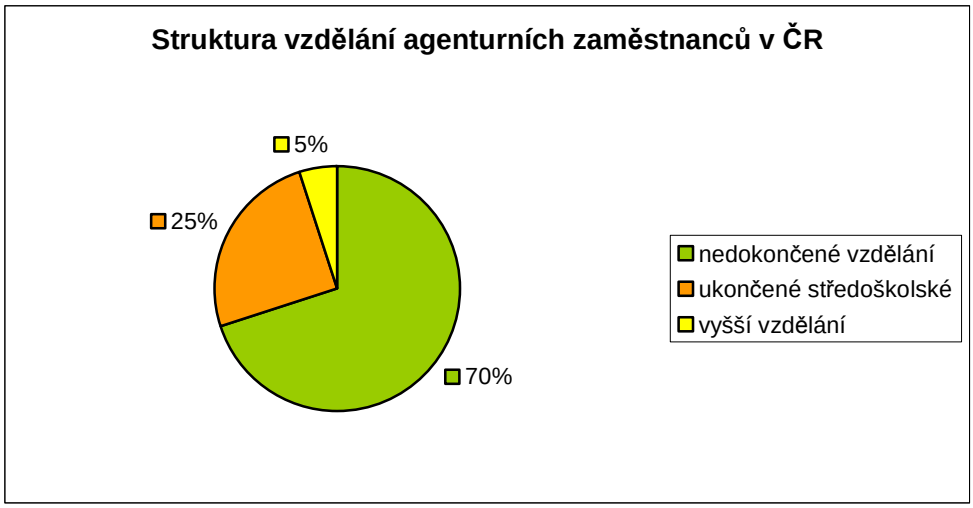
Jak je vidět z následující tabulky - většina agenturních zaměstnanců byla mladších 30-ti let

Tabulka 1: Věkové rozdělení agenturních zaměstnanců v ČR v letech 2008 a 2009:

Věk	Počet pracovníků v roce 2008 v %	Počet pracovníků v roce 2009 v %
< 21 let	10 %	8 %
21-25 let	40 %	28 %
26-30 let	15 %	21 %
31-45 let	15 %	25 %
> 45 let	20 %	18 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z The agency work industry around the world 2010 a 2011

Většina agenturních zaměstnanců ve světě má nedokončené či ukončené středoškolské vzdělání. Česká republika je zemí s nejvyšším počtem pracovníků, kteří mají nedokončené vzdělání. Naopak zemí s nejvyšším počtem zaměstnanců s vyšším vzděláním je Austrálie, kde činí počet těchto pracovníků 50%.



Obrázek 7 - Struktura vzdělání agenturních zaměstnanců v ČR[32]

Ve srovnání s evropskými zeměmi je Česká republika jednou ze zemí s nejvyšším počtem agenturních pracovníků ve výrobní sféře. Evropskou zemí s nejvyšším počtem agenturních zaměstnanců v tomto odvětví je Polsko, kde činí jejich počet 70%. Maďarsko je zemí s nejvyšším počtem agenturních zaměstnanců pracujících v zemědělství (12%).

Tabulka 2: Rozdělení agenturních pracovníků v ČR dle odvětví

Odvětví	Počet pracovníků v roce 2008 v %	Počet pracovníků v roce 2009 v %
výrobní sféra	58 %	52 %
služby	25 %	22 %
stavebnictví	8 %	10 %
státní správa	2 %	12 %
zemědělství	2 %	2 %
ostatní	5 %	2 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z The agency work industry around the world 2010 a 2011

[32] Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z The agency work industry around the world 2011

Důvody agenturních zaměstnanců nechat se zaměstnat agenturně jsou různé. Zajímavé je srovnání udaných důvodů agenturních zaměstnanců v letech 2008 a 2009. Zatímco hlavním důvodem v roce 2008 většiny pracovníků bylo získání pracovních zkušeností, v roce 2009 uvedla většina pracovníků jako hlavní důvod najít stálou práci.

V době po propuknutí ekonomické krize se stalo nalezení stálé práce nejzásadnějším kritériem při volbě agenturního zaměstnání. Zároveň v době nedostatku pracovních příležitostí nemá stále více lidí jinou volbu.

Tabulka 3: Důvody agenturních zaměstnanců v ČR nechat se agenturně zaměstnat

Udaný důvod	Počet pracovníků v roce 2008 v %	Počet pracovníků v roce 2009 v %
najít stálou práci	26 %	32 %
nemají jinou volbu	7 %	16 %
získat pracovní zkušenosti	27 %	12 %
zisk dalších příjmů	16 %	12 %
získat informace	8 %	9 %
pracovat flexibilním způsobem	9 %	8 %
získat přístup k zaškolení	5 %	3 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z The agency work industry around the world 2010 a 2011

9 Závěr

Srovnáme-li výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání z pohledu uživatele, pak jednoznačně vítězí kladné vlastnosti tohoto druhu zaměstnávání. Pro podnik je pronájem zaměstnance časově nenáročný, vždy sežene potřebné množství pracovníků například dle sezony či výrobní náplně a šetří náklady personálních útvarů. Agenturní zaměstnance je možno také využít při nemoci kmenového zaměstnance, dovolené, či rodičovské dovolené.
Pro zaměstnance však znamená menší právní jistotu, často také mají horší pracovní podmínky než kmenoví zaměstnanci – třebaže mají dle zákona právo na stejné zacházení. Kontrola je v této oblasti velice obtížná.

Nejdiskutovanějším tématem v oblasti agenturního zaměstnávání byla v poslední době bezesporu povinnost pojištění agentur práce pro případ jejich úpadku a pro případ úpadku uživatele, kterou přinesla novela Zákona o zaměstnanosti od 1.1.2011.
Již od konce roku 2010 probíhala na toto téma intenzivní jednání mezi MPSV, agenturami práce a pojišťovnami, jelikož tento druh pojištění žádná pojišťovna nenabízela. Agenturám práce tak tedy od 1. dubna hrozilo reálné nebezpečí odejmutí licence.
Dle zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí, vydané koncem března letošního roku nabízejí toto pojištění pouze 2 pojišťovny – a to Slavia pojišťovna a.s. a Uniqa pojišťovna. Z výkladového stanoviska MPSV k tomuto pojištění vyplynulo, že pokud má agentura práce sjednáno pojištění proti svému úpadku, splní tím zároveň i podmínku pojištění proti úpadku uživatele. Nadále se však jistě bude jednat o další novele a případné úpravě Zákona o zaměstnanosti.
V průběhu zpracování této bakalářské práce došlo ke změně legislativy v oblasti kompetencí úřadů práce, týkající se mimo jiné i agenturního zaměstnávání. Generální ředitelství úřadu práce nyní uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a zároveň vede evidenci agentur práce, což bylo dosud v kompetenci ministerstva. Dále má povinnost předávat Ministerstvu vnitra změny údajů v udělených povoleních a přehled o pokutách udělených osobám s povolením ke zprostředkování zaměstnání.

S příchodem ekonomické recese zájem o agenturní zaměstnance dočasně poklesl o desítky procent. Na druhou stranu firmy však stále ještě nedokáží díky krizi dlouhodobě plánovat potřebu svých stálých zaměstnanců a tak potřeba agenturních pracovníků opět stoupá.

Vzhledem k nesporné flexibilitě a výhodám tohoto druhu zaměstnávání se agenturní zaměstnávání stalo nedílnou součástí pracovního trhu.

10 Seznam použité literatury

1. ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008. 44 s.

2. NEKOLOVÁ, Markéta . *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. 35 s. ISBN 978-80-7416-057-8

3. BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2010, 11, Dostupný také z WWW: www.mzdovapraxe.cz

4. Nařízení vlády č. 64/2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

5. FILIPOVÁ, Štěpánka. Přes 400 agentur práce nesplnilo oznamovací povinnost, hrozí jim odejmutí licence *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 7.5.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

6. Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

7. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

8. FILIPOVÁ, Štěpánka. Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 11.3.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

9. http://www.mpsv.cz/cs/5471

10. PLÍVOVÁ, Viktorie. Kontroly agentur práce a firem zaměstnávajících cizince budou posíleny. *Tisková zpráva* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 20.7.2010. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz>

11. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_prestupky

12. http://www.apps.cz/pool/files/prezentace%20konference.ppt

13. http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc

14. http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250310.doc

15. The agency work industry around the world. In *Economic report* [online]. Brussels : Ciett, 2011. Dostupné z WWW: <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf>

16. The agency work industry around the world. In *Economic report* [online]. Brussels : Ciett, 2010. Dostupné z WWW: <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2010.pdf>

17. KUPKA, Václav . *Www.czso.cz* [online]. 21.12.2009. Agentury práce a jejich místo na trhu práce. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc>

18. Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce

19. http://www.ipodnikatel.cz/Pracovni-pravo/dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-pracovni-agentury-vzor.html

11 Seznam obrázků

Obrázek 1 - Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání ……. 20
Obrázek 2 – Porušování pracovněprávních předpisů agenturami práce …… 25
Obrázek 3 – Vykazovaná činnost agentur práce (z počtu 1708) za rok 2009 …… 30
Obrázek 4 – Vývoj agentur práce do roku 2007 ……. 31
Obrázek 5 – Počty osob umístěných agenturami …… 31
Obrázek 6 – Meziroční změna tržeb agentur práce v % ……. 32
Obrázek 7 – Struktura vzdělání agenturních zaměstnanců v ČR …… 34

12 Seznam tabulek

Tabulka 1 – Věkové rozdělení agenturních zaměstnanců v ČR v letech 2008 a 2009 ……... 33
Tabulka 2 – Rozdělení agenturních pracovníků dle odvětví ……... 34
Tabulka 3 – Důvody agenturních zaměstnanců v ČR nechat se agenturně zaměstnat …...… 35

13 Seznam příloh

Příloha A - Žádost o povolení zprostředkování zaměstnání (fyzická osoba) – forma zprostředkování b)
Příloha B - Žádost o povolení zprostředkování zaměstnání (právnická osoba) – forma zprostředkování b)
Příloha C - Povolení ke zprostředkování zaměstnání
Příloha D - Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance
Příloha E - Přehled o činnosti agentury práce za rok 2010

Příloha A

Úřad práce České republiky
128 00 Praha 2, Karlovo náměstí 1/1359

Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu – platný ode dne 1.4.2011 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon).

Fyzická osoba usazená na území EU, EHP, Švýcarské konfederace, žádající o formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona

<table>
<tr><td>Jméno (jména)</td><td>Příjmení (nynější)</td><td>Rodné příjmení</td></tr>
<tr><td>Titul</td><td>Datum narození</td><td>Rodné číslo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Místo narození</td><td>Okres narození</td></tr>
<tr><td colspan="2">Stát narození</td><td>Státní občanství</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Obchodní firma</td><td>DIČ</td></tr>
<tr><td>IČ</td></tr>
<tr><td colspan="3">*) Adresa bydliště (pobyt) v ČR: trvalý ☐ přechodný ☐ zdržuje se ☐</td></tr>
<tr><td>Obec</td><td>Ulice</td><td>Čís. popis./orient.</td></tr>
<tr><td>PSČ</td><td colspan="2">Okres</td></tr>
<tr><td>Telefon</td><td>Fax</td><td>E-mail</td></tr>
<tr><td colspan="3">Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání**):</td></tr>
<tr><td>Obec</td><td>Ulice</td><td>Čís. popis./orient.</td></tr>
<tr><td>PSČ</td><td colspan="2">Okres</td></tr>
<tr><td>Telefon</td><td>Fax</td><td>E-mail</td></tr>
<tr><td colspan="3">*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání:
vysokoškolské ☐ středoškolské ☐</td></tr>
<tr><td colspan="3">Odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, v rozsahu alespoň 2 roků pro VŠ/ 5 roků pro SŠ podle § 60 odst. 5 zákona:</td></tr>
</table>

*) Zaškrtněte dle skutečnosti
**) Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště, uveďte jejich adresy v příloze

[+] **A) Zprostředkování zaměstnání na území České republiky:**

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (EU/EHP) a jejich rodinným příslušníkům

☐ cizincům z jiných států mimo EU/EHP

Formou zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj.

b) 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.

[+] **B) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí:**

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům

Formou zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj.

b) 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.

Oborové zaměření (např. strojírenství, stavebnictví) podle § 60 odst. 5 zákona:

Druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno, podle § 61 odst. 3 písm. d) zákona:

[+] Požadované zaškrtněte

Souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Datum vyhotovení žádosti:

Titul, jméno, příjmení, podpis žadatele a razítko (pokud ho žadatel má a užívá):

Příloha B

Úřad práce České republiky
128 00 Praha 2, Karlovo náměstí 1/1359

Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu – platný ode dne 1.4.2011 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon).

Právnická osoba usazená na území států EU, EHP, Švýcarské konfederace, žádající o formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona

Obchodní firma	IČ	DIČ
Právní forma		
Předmět podnikání		
Sídlo:		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSČ	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání*):		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSČ	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
Odpovědný zástupce:		
Jméno (jména)	Příjmení (nynější)	Rodné příjmení
Titul	Datum narození	Rodné číslo
Místo narození	Okres narození	
Stát narození	Státní občanství	
*) **Adresa bydliště v ČR:** trvalý ☐ přechodný ☐ zdržuje se ☐		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSČ	Okres	
*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání: vysokoškolské ☐ středoškolské ☐		

Odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, v rozsahu alespoň 2 roků pro VŠ/ 5 roků pro SŠ podle § 60 odst. 5 zákona:

[+] A) Zprostředkování zaměstnání na území České republiky:

☐ občanům České republiky, občanům států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (EU/EHP) a jejich rodinným příslušníkům

☐ cizincům z jiných států mimo EU/EHP

Formou zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj.

b) 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.

[+] B) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí:

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům

Formou zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj.:

b) 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.

Oborové zaměření (např. strojírenství, stavebnictví) podle § 60 odst. 5 zákona :

Druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno, podle § 61 odst. 1 písm. d) zákona:

[*)] Zaškrtněte dle skutečnosti
[+)] Požadované zaškrtněte
[**)] Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště, uveďte jejich adresy v příloze

Souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Datum vyhotovení žádosti:

Titul, jméno, příjmení, podpis žadatele a razítko (pokud ho žadatel má a užívá)**:**

Příloha C

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Na Poříčním právu 376 / 1
128 01 Praha 2

V Praze dne
čj.:

Rozhodnutí

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správní orgán věcně příslušný podle ust. § 6 odst. 1 písm. k) a ust. § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti"), ve správním řízení zahájeném podle ust. § 44 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád"), ve věci vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, rozhodlo takto:

Podle ust. § 60 odst. 1-7 v souběhu s ust. § 60a a podle ust. § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

se uděluje

právnické osobě: , se sídlem: (dále jen „společnost"), IČ: s předmětem podnikání dle výpisu z obchodního rejstříku ze dne , s odpovědným zástupcem: , nar. , státní příslušnost: , trvalý pobyt v ČR:

povolení ke zprostředkování zaměstnání

A) <u>na území České republiky:</u> občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru a jejich rodinným příslušníkům a cizincům z jiných států mimo EU/EHP, pro všechny druhy prací ve všech oborech, podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v této formě zprostředkování:
<u>písm. b)</u> 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,

B) <u>na území všech států světa</u>: občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům a občanům států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru a jejich rodinným příslušníkům, pro všechny druhy prací ve všech oborech, podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v této formě zprostředkování:

písm. b) 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.

Toto povolení ke zprostředkování zaměstnání se uděluje na dobu 3 let ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí, s výjimkou povolení ke zprostředkování zaměstnání občanům České republiky, občanům států Evropské unie a cizincům ze států mimo EU/EHP: Běloruská republika, Čínská lidová republika, Indická federativní republika, Kazašská republika, Moldavská republika, Mongolsko, Republika Tádžikistán, Ruská federace, Ukrajina, Uzbecká republika, Vietnamská socialistická republika, na území České republiky, které se uděluje **s platností ode dne** , do doby skončení platnosti tohoto povolení podle první části této věty.

Zaměstnání lze zprostředkovávat za těchto podmínek:

1) Zprostředkování zaměstnání lze vykonávat bezplatně nebo za úhradu, pouze v souladu se zákonem o zaměstnanosti, nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, a tímto povolením. Za zprostředkování zaměstnání nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
2) V případě zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele je žadatel povinen dodržovat pracovněprávní předpisy, zejména ust. § 308 a 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
3) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí lze vykonávat pouze za podmínky dodržování právních předpisů států, na jejichž území se zaměstnání zprostředkovává.
4) Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro zprostředkování zaměstnání pouze u jednoho žadatele - právnické osoby. Odpovědný zástupce pro zprostředkování zaměstnání nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.
5) Žadatel **je** podle ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti **povinen do 31. ledna běžného roku** sdělovat písemně Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo") zejm. tyto údaje za předchozí kalendářní rok:
   - počet jeho zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.
6) Případné změny skutečností, doložených k žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 61 odst. 1-5 zákona o zaměstnanosti, je žadatel povinen dle ust. § 61 odst. 6 zákona o zaměstnanosti oznámit ministerstvu nejpozději do jednoho měsíce od jejich vzniku.
7) V rámci kontrolní činnosti dle ust. § 6 odst. 1 písm. l) v souběhu s ust. § 125 a násl. zákona o zaměstnanosti je ministerstvo oprávněno vyžádat si údaje týkající se prováděného zprostředkování zaměstnání.

O d ů v o d n ě n í

Ministerstvu byla dne doručena písemná žádost ze dne výše konkretizovaného žadatele o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání českým občanům a jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům a cizincům z jiných států mimo EU/EHP, na území České republiky, a českým občanům a jejich rodinným příslušníkům a občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům, do všech států světa, podle ust. § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

Ministerstvo posoudilo dne podanou žádost o povolení zprostředkování zaměstnání z hlediska splnění náležitostí stanovených zákonem o zaměstnanosti v ust. § 58 - § 63 a konstatovalo, že žadatel splnil všechny zákonem stanovené podmínky, takže jeho žádosti lze vyhovět a povolení ke zprostředkovatelské činnosti udělit na dobu maximálně 3 let podle ust. § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Časovou platnost povolení ke zprostředkování zaměstnání občanům České republiky, občanům států Evropské unie a cizincům ze států mimo EU/EHP: Běloruská republika, Čínská lidová republika, Indická federativní republika, Kazašská republika, Moldavská republika, Mongolsko, Republika Tádžikistán, Ruská federace, Ukrajina, Uzbecká republika, Vietnamská socialistická republika, na území České republiky, stanovilo ministerstvo s ohledem na platnost předcházejícího povolení, uděleného rozhodnutím ministerstva č.j. , ze dne , jehož časová platnost skončí dnem .

Ministerstvo si vyžádalo dne podle ust. § 60a zákona o zaměstnanosti, závazné stanovisko od Ministerstva vnitra a obdrželo dne k podané žádosti souhlasné závazné stanovisko pod čj. . Před vydáním tohoto rozhodnutí žadatel zaplatil správní poplatek podle zákona č. 634/2004 Sb, o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Z hlediska zákona o zaměstnanosti tím byly splněny všechny zákonné podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Poučení o opravném prostředku

Podle ust. § 152 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, lze ve lhůtě do 15 dnů ode dne oznámení (doručení) tohoto rozhodnutí podat rozklad k ministru práce a sociálních věcí, prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, u něhož se rozklad podává. Lhůta pro podání rozkladu běží ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.

Doručí se účastníku řízení:

Příloha D

DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE

Agentura práce: .....

se sídlem v: .....

vykonávající činnost na základě rozhodnutí MPSV o povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaného pod č. ..... ze dne .....

(dále jen „**agentura práce**“)

a

(název uživatele):

se sídlem v: .....

(dále jen „**uživatel**“)

Uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance:

1. Zaměstnanec ..... (jméno, datum narození/ rodné číslo/, místo narození, bydliště, státní občanství) (dále jen zaměstnanec) bude na základě svého souhlasu vyjádřeného v pracovní smlouvě (v dohodě o pracovní činnosti) uzavřené dne ..... dočasně přidělen agenturou práce k výkonu práce k uživateli.

2. Zaměstnanec bude u uživatele vykonávat práci ..... (druh práce, činnosti) ode dne ..... do ..... (do doby.....).

3. Místem výkonu práce je .....

4. Za výkon práce přísluší zaměstnanci mzda ve výši ..... Kč měsíčně. Tato částka odpovídá výši mzdy, kterou jsou (s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe) odměňováni na základě ..... (vnitřního mzdového předpisu..... nebo kolektivní smlouvy) zaměstnanci uživatele vykonávající práci ..... (s pracovním zařazením.....).

5. Po dobu dočasného přidělení budou zaměstnanci zajištěny stejné pracovní podmínky, jako mají zaměstnanci uživatele se stejným pracovním zařazením jako dočasně přidělený zaměstnanec.

6. Dočasné přidělení může být před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, jednostranně ukončeno uživatelem nebo zaměstnancem. Uživatel může ukončit dočasné přidělení z důvodu ..... (např. náhlého a neočekávaného odpadnutí potřeby práce vykonávané zaměstnancem, neuspokojivého plnění stanovených povinností - pracovních úkolů zaměstnancem). Zaměstnanec může ukončit dočasné přidělení z důvodu ..... (např.vážné zdravotní důvody). (Dočasné přidělení končí uplynutím doby ..... /deseti, patnácti, třiceti/ dnů ode dne, kdy byl projev vůle uživatele nebo zaměstnance o předčasném ukončení doručen druhé straně).

(V případě ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, z důvodu ..... končí dočasné přidělení dnem následujícím po doručení projevu vůle o jeho předčasném ukončení druhé straně). O rozhodnutí ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby, bude ten, kdo je učinil, informovat agenturu práce.

7. Uživatel se zavazuje, že agentuře práce uhradí:

a) Částku ..... Kč za realizaci dočasného přidělení zaměstnance uvedeného v bodu 1. této dohody a další náklady spojené s dočasným přidělením zaměstnance k výkonu práce k uživateli

b) Mzdu, kterou agentura poskytovala zaměstnanci

c) Částku, kterou agentura odvedla za zaměstnance na úhradu pojistného na zdravotní pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

d) Částku představující náhradu škody, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Úhrady budou provedeny v bezhotovostní formě na čísla účtů ..... u .....

V ..... dne .....

Za agenturu práce: Za uživatele:

.. ..

Příloha E

Přehled

o činnosti agentury práce za rok 2010
podle § 59 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE AGENTURY PRÁCE

Obchodní jméno			
Zaškrtněte příslušné políčko	fyzická osoba ☐	právnická osoba	
		tuzemská ☐	zahraniční ☐
Adresa			
PSČ			
Jméno odpovědného zástupce			IČ:
			DIČ:
Telefon/e-mail			
Číslo jednací rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání		ze dne:	

PŘEHLED ZA OBDOBÍ OD…….DO…….(uvádějte rozsah v měsících)

Zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písmene a) [1)]	
Počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání:	
Počet umístěných fyzických osob:	

Zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písmene b) [2)]	
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu do 30 dnů:	
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu do 90 dnů:	
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu do 180 dnů:	
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu nad 180 dnů:	
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele celkem:	**0**
Přepočtený počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele (přepočet na plně zaměstnané osoby): [3)]	

ADRESA PŘÍJEMCE PŘEHLEDU

Příjemce	Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor 42
Adresa	Na Poříčním právu 1, Praha 2
PSČ	128 01
E-mail	posta@mpsv.cz

V dne Podpis a razítko odpovědné osoby

Pozn:

[1)] Uváděné údaje se týkají zprostředkování zaměstnání mezi fyzickými osobami a zaměstnavateli.

[2)] Uváděné údaje se týkají zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u uživatele. Zaměstnanci vykonávajícími práci u uživatele se rozumí zaměstnanci agentur práce, kteří jsou dočasně přiděleni k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.

[3)] Přepočet se provede tak, že se počet hodin odpracovaný všemi zaměstnanci vykonávajícími práci pro uživatele vydělí ročním fondem pracovní doby.
Ročním fondem pracovní doby se pro tyto účely **vždy** rozumí fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně, což v roce 2010 činilo 2088 hodin včetně placených svátků.

V druhu osoby zaškrtněte příslušné zaškrtávací políčko.

Přehled o činnosti agentury práce se zasílá Ministerstvu práce a sociálních věcí do 31. ledna běžného roku za předchozí kalendářní rok.

Přehled o činnosti agentury práce podejte přednostně elektronicky do formuláře pomocí webové stránky MPSV (http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/prehledzpr) a současně si pro vlastní potřebu vytiskněte jeho kopii. Pokud nevyužijete zaslání vyplněného formuláře pomocí webové stránky zašlete jej buď v listinné podobě na uvedenou adresu příjemce přehledu, nebo v elektronické podobě se zaručeným elektronickým podpisem na e-mailovou adresu "posta@mpsv.cz"