

ZKUŠENOSTI Z KONTROL PROVEDENÝCH ORGÁNY INSPEKCE PRÁCE U AGENTUR PRÁCE A UŽIVATELŮ

Agenturní zaměstnávání umožňuje svou flexibilitou průběžně doplňovat na trhu práce chybějící pracovní sílu, na druhou stranu tento způsob zaměstnávání s sebou přináší i negativní jevy. Jedním z nich je i nejisté a často nerovné postavení zaměstnanců agentur práce v porovnání s „kmenovými“, tj. vlastními, zaměstnanci uživatele. Pracovněprávní předpisy sice zaručují agenturním zaměstnancům právní ochranu, která je však v mnohých případech ze strany zaměstnavatelů porušována nebo obcházena. Cílem nezákonného chování zaměstnavatelů na tomto úseku práce je nejen úspora mzdových nákladů a dalších nároků zaměstnanců, ale i úspora na zákonných odvodech státu.

Jedním ze stále se rozšiřujících způsobů obcházení předpisů na úseku agenturního zaměstnávání je nahrazování dohody mezi agenturou práce a uživatelem uzavřené podle zákoníku práce obchodní smlouvou uzavřenou podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Tohoto způsobu úpravy vzájemných vztahů využívají bohužel i některé agentury práce, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání, tj. nejen zaměstnavatelé bez tohoto povolení. Obchodní vztah nezaručuje agenturním zaměstnancům rovné zacházení jako s kmenovými zaměstnanci uživatele, i když způsob zaměstnávání je obdobný a kopíruje agenturní zaměstnávání v rámci plnění smlouvy o dílo. Orgány inspekce práce se od roku 2014 při provádění kontrol v této oblasti zaměřují cíleně právě i na tento negativní jev, a to tzv. zastřené agenturní zaměstnávání.

V roce 2015 bylo orgány inspekce práce provedeno celkem 539 kontrol u agentur práce, z toho bylo 250 kontrol zaměřených na dodržování povinností na úseku agenturního zaměstnávání, zejména na kontrolu rovných pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců při výkonu práce u uživatele. Tyto podmínky se týkají nejen mzdové oblasti, pracovní doby, dovolené, náhrad, ale také různých benefitů, které uživatel poskytuje svým kmenovým zaměstnancům. Většina kontrol byla souběžně provedena u agentur práce i jejich uživatelů. Zbývajících 289 kontrol z celkového počtu kontrol bylo provedeno v rámci mimořádné kontrolní

akce provedené na podnět Generálního ředitelství Úřadu práce ČR a zaměřené na dodržování informačních povinností agentur práce vůči tomuto úřadu.

Při kontrolách, které se týkaly agentur práce přidělujících v roce 2015 dočasně své zaměstnance k výkonu práce u uživatele, bylo opakovaně zjištěno nejvíce nedostatků na úseku agenturního zaměstnávání. To konkrétně znamená, že agentura práce a uživatel nezažili, aby pracovní a mzdové podmínky nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, dohoda agentury práce a uživatele neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, stejně tak tyto podmínky neobsahoval písemný pokyn, kterým byl přidělen zaměstnanec k uživateli, eventuálně dohoda a pokyn nebyly vůbec sepsány.

Problémem jsou ve velkém počtu zaměstnanci agentur práce zaměstnávání na dohody o pracovní činnosti (dále „DPČ“). Zákoník práce vymezuje omezené pracovní a finanční nároky těchto zaměstnanců. Ostatní nároky týkající se např. příplatků ke mzdě, úpravy a délky pracovní doby, doby odpočinku, dovolené, náhrad a dalších musí být sjednány individuálně. Zákoník práce zaručuje těmto zaměstnancům agentur práce pouze dodržení výše odměny na úrovni minimální mzdy. Tento jev by dokázala vyřešit pouze změna právní úpravy v tom smyslu, že agenturní zaměstnanci na DPČ by měli stejné pracovněprávní nároky jako zaměstnanci agentur práce s pracovní smlouvou.

Ing. Jana Bělíková,
metodik-inspektor úseku inspekce PVP
Státní úřad inspekce práce

EVROPSKÁ KAMPAŇ BOZP PRO LÉTA 2016 – 2017 ZAČÍNÁ



Zdravé
pracoviště pro
všechny bez
rozdílu věku

Evropská agentura pro
bezpečnost a ochranu
zdraví při práci



„Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku“ – to je název nové kampaně BOZP, kterou pro následující dva roky vyhlásila Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA). Cílem této kampaně je pomoci zaměstnavatelům řešit problémy související se stárnoucí pracovní silou a zvyšovat povědomí o významu udržitelné práce po celou dobu pracovního života zaměstnanců. Bezpečné a zdravé pracovní podmínky po celou dobu pracovního života jsou přínosné pro pracovníky, podniky i celou společnost.

Hlavní cíle kampaně:

1. propagovat udržitelnou práci a zdravé stárnutí od počátku pracovního života,
2. předcházet zdravotním problémům po celou dobu pracovního života,
3. zprostředkovávat zaměstnavatelům a zaměstnancům možnosti řídit bezpečnost a ochranu zdraví při práci v souvislosti se stárnoucí pracovní silou
4. podporovat výměnu informací a správné praxe.

Kampaň se bude věnovat těmto cílům zejména proto, že evropská pracovní síla stárne, věková hranice pro odchod do důchodu se zvyšuje a pracovní život se tak prodlužuje. Tyto demografické změny mohou způsobovat problémy, ovšem zajištění udržitelného pracovního života pomáhá se s těmito výzvami vyrovnat. Kampaň bude usilovat o zvýšení povědomí o významu dobrého řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci po celou dobu pracovního života a přizpůsobování práce schopnostem jednotlivce, bez ohledu na to, zda se pracovník nachází na začátku své kariéry nebo na jejím konci. Do kampaně se mohou zapojit jednotlivci