

Agenturní zaměstnávání je podle mého názoru bezpochybně přínosný institut, který umožňuje větší flexibilitu trhu práce na straně poptávky i nabídky. Zakotvení tohoto institutu přineslo řadu pozitiv, ale i řadu problematických otázek a mezer v právní úpravě.

Velice kladně hodnotím zakotvení principu rovnosti mzdových a pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců se srovnatelnými kmenovými zaměstnanci uživatele. Zákoník tímto způsobem poskytuje ochranu agenturním zaměstnancům a prostřednictvím toho v podstatě i ochranu kmenovým zaměstnancům uživatele. Důvodem je zamezení sociálního dumpingu a nahrazování kmenových zaměstnanců hůře placenými agenturními zaměstnanci. V praxi se přesto objevují případy, kdy tato zásada není dodržována. Měla by tak být důsledněji kontrolována se strany inspektorátů práce.

Uplatnění tohoto principu de facto znamená, že přímé náklady na agenturního zaměstnance budou vždy vyšší než na srovnatelného kmenového zaměstnance. I tak ale může být dočasné přidělení pro uživatele ekonomicky výhodnější, neboť neponese náklady na vedení personální agendy zaměstnance apod. Další výhodou je poměrně snadné a rychlé zajištění práce v době sezónního či krátkodobého zvýšení činnosti uživatele.

Bezpochyby velkým přínosem je povinnost uživatele informovat dočasně přidělené zaměstnance o volných pracovních místech, která se u něho nacházejí. To zvyšuje šanci stát se přímo kmenovým zaměstnancem a zvýšit tak stabilitu svého pracovního poměru. Otázkou ale je, jak a jestli vůbec je tato povinnost skutečně dodržována a zda by tedy neměla být ve zvýšené pozornosti státních orgánů.

Právní úprava obsažená ve starém zákoníku práce byla poměrně stručná a řada otázek zůstala nedořešena. Tento stav bohužel nevyřešilo ani přijetí zákoníku nového. Nový zákoník

práce v podstatě převzal téměř beze změny právní úpravu starou a neměl tak ambice vyřešit mnohé problémy, na které bylo upozorňováno ze strany odborné veřejnosti.

De lege ferenda by mělo dojít ke zdokonalení právní úpravy v oblasti odpovědnosti za škodu, především z hlediska jasného vymezení odpovědnostních vztahů mezi jednotlivými účastníky.

Dále by bylo jistě účelné opětné zakotvení institutu obsaženého v § 38 odst. 4 již zrušeného zákoníku práce, tedy možnosti bezplatného zapůjčení zaměstnance jinému zaměstnavateli. Toto ustanovení by umožňovalo lépe překlenout přechodný nedostatek práce a zaměstnavatelé by tak nemuseli tento stav řešit kupř. výpověďmi z důvodu nadbytečnosti. Někteří zaměstnavatelé tuto situaci řeší získáním povolení ke zprostředkování zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnance a stávají se tak jakýmsi „pseudoagenturami“.

Mohly by tak vedle sebe existovat oba dva instituty, aniž by to bylo nějakým způsobem v rozporu s mezinárodními závazky České republiky (tj. s Úmluvou MOP o soukromých agenturách práce). Musím ale zdůraznit, že v této souvislosti by bylo nezbytné zakotvit pro dočasně zapůjčené rovné zacházení ohledně mzdových a pracovních podmínek jako je tomu u agenturního zaměstnávání. Jinak by jistě docházelo k obcházení právní úpravy pronájmu pracovní síly a sociálnímu dumpingu.

Jako legitimní vnímám neomezenost ve sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu § 39 odst. 2 ZP, vždyť tato forma zaměstnávání je využívána především pro pracovní poměry kratšího trvání.

Negativně ovšem hodnotím legislativní řešení omezení délky trvání dočasného přidělení k témuž uživateli. To sice právně zakotveno je - na dvanáct měsíců, ale toto omezení neplatí mj. v případě, kdy o to agenturu práce požádá sám zaměstnanec. V této souvislosti je nutné zmínit reálné případy, kdy délka „dočasného přidělení“ zjevně vybočuje z významu tohoto pojmu a trvá nepřiměřeně dlouhou dobu. Zaměstnanci v takových

případech nezbyvá než s takovouto praxí souhlasit, chce-li si udržet místo.

Jako legislativní řešení by bylo možné navrhnout, že po určité délce přidělení se pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem automaticky mění na uzavřený na dobu neurčitou - zaměstnanci by tak bylo poskytnuta větší sociální jistota. Jako ještě „radikálnější“ se jeví řešení, kdy po určité době trvání dočasného přidělení k témuž uživateli by zanikl pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem a zaměstnanci by vznikl pracovní poměr přímo k uživateli. Osobně bych se přikláněla k posledně uvedenému řešení.

Agenturní zaměstnávání je praktickým způsobem obsazování volných míst na pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že se jedná o institut v naší právní úpravě značně nový, vyznačuje se jeho právní úprava stále velkým množstvím mezer a nejasností. Myslím si, že by se zákonodárci měli zamyslet nad podrobnější úpravou tohoto institutu (v souladu s problémy, na které jsem výše poukázala a jejich nastíněným případným řešením).