

Agenturní zaměstnávání z pohledu kontrol inspekce práce

Konference

„Jak dál s agenturním zaměstnáváním na českém trhu práce“

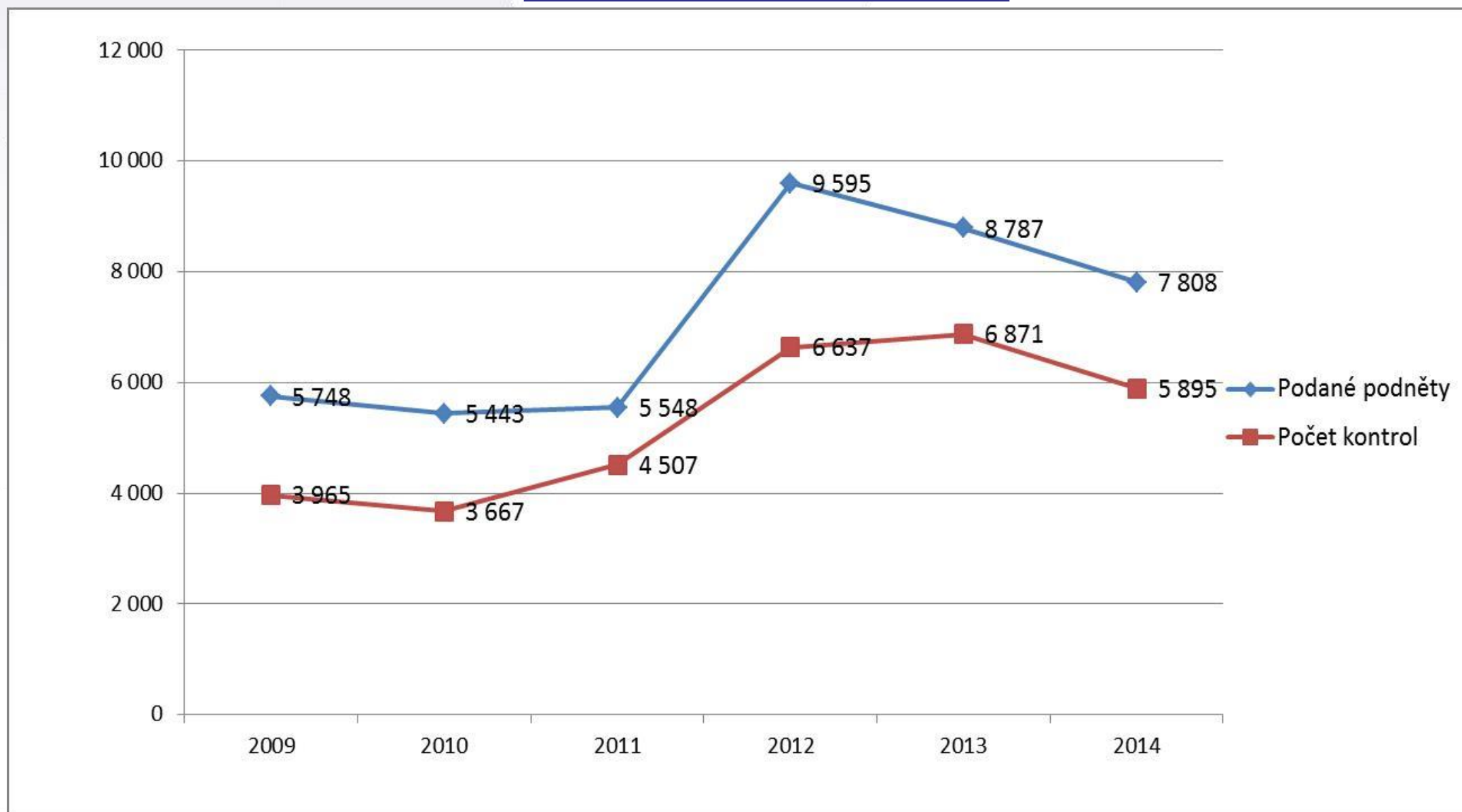
Praha 4. 3. 2015

Jiří Macíček
náměstek generálního inspektora

Předběžné výsledky kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2014

Počet kontrol v oblasti BOZP	14 081
Počet kontrol v oblasti PVP	17 523
Počet kontrol v oblasti zaměstnanosti	15 081
Celkem	46 685
Počet uložených pokut	4 366
Výše uložených pokut	215 808 800 Kč
Počet nelegálně zaměstnaných osob	1 847 (1116 ČR, 558 cizinců, 173 EU)
Celkový počet pracovních úrazů	39 070
- smrtelné	105
- závažné	1 331
- ostatní	37 634

Vývoj podaných podnětů a ukončených kontrol v letech 2009 – 2014



- 435 podnětů směřujících do oblasti AZ včetně rovného zacházení

Kontroly agentur práce

- kontroly cíleně od roku 2007
- každoročně mimořádné kontrolní akce zaměřené na agentury práce
- součástí kontrol agentur práce i uživatelé
- inspektoři specialisté na kontroly agenturního zaměstnávání na inspektorátech
- poskytování informací Úřadu práce ČR o pokutách za porušení zásad agenturního zaměstnávání – možnost odebrání povolení
- účast Státního úřadu inspekce práce v odborných pracovních skupinách

Kontroly agentur práce 2014

Výsledky plánovaných a mimořádných kontrol na agenturní zaměstnávání:

Počet kontrol za specializované úkoly:	397	
- z toho agentur práce	267	
- z toho uživatelů	130	
Kontroly jen AP napříč ostatními úkoly:	127	(podněty, BOZP, NLZ)
Počet kontrol celkem:	524	
Počet uložených pokut celkem:	70	
Výše uložených pokut celkem:	3 220 000,- Kč	

Kontroly agentur práce 2014

Četnost porušení podle oblastí:

1) agenturní zaměstnávání	- 49 %
2) vznik, změny a skončení pracovního poměru, dohody	- 21 %
3) odměňování	- 13 %
4) pracovní doba, doba odpočinku	- 9 %
5) poskytnutí náhrad	- 3 %
6) bezpečnost a ochrana zdraví při práci	- 3 %
7) ostatní	- 2 %

Kontroly agentur práce 2014

Nejčastější porušení podle ustanovení zákoníku práce:

- 1) **§ 309 odst. 5** – AP a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší, než kmenového zaměstnance uživatele
- 2) **§ 309 odst. 2 písm. f)** – Písemný pokyn AP zaměstnanci k dočasnému přidělení neobsahoval srovnatelné pracovní a mzdové podmínky zaměstnance uživatele
- 3) **§ 308 odst. 1 písm. f)** – Dohoda AP s uživatelem neobsahovala informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.
- 4) **§ 77** – DPČ nebyla uzavřena písemně, neobsahovala předepsané údaje, nebo byly porušeny jiné povinnosti na úseku dohod mimo pracovní poměr
- 5) **§ 313 odst. 1** – Zaměstnavatel nevydal zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v den skončení pracovního poměru, DPČ nebo DPP.
- 6) **§ 96 odst. 1** – Zaměstnavatel nevedl u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce směny, práce přesčas a noční práce.

Zastřené agenturní zaměstnávání

Agentura práce **uzavře s uživatelem obchodní smlouvu** (smlouva o dílo) podle občanského zákoníku **namísto dohody o dočasném přidělení** zaměstnance agentury práce podle zákoníku práce.

Důsledky:

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

Zastřené agenturní zaměstnávání

Příklad 1:

„Dodavatel“ uzavřel smlouvu o dílo s „objednatelem“ manipulačních služeb (nakládka a vykládka pneumatik)

Na pracovišti „objednatele“ byli zjištěni zaměstnanci české, slovenské a mongolské státní příslušnosti bez pracovní smlouvy nebo dohody

„Dodavatel“ dodatečně doložil dohody o provedení práce zaměstnanců.

Obchodní vztah vykazoval znaky závislé práce, neboť „objednatel“:

- určoval směny zaměstnanců „zhotovitele“, práce byla vykonávána na jeho strojích,
- organizoval a kontroloval práci, vedl evidenci pracovní doby,
- cena práce byla stanovena za odpracované hodiny, ne za zhotovení díla,
- zaměstnanci „objednatele“ vykonávají stejnou práci jako zaměstnanci „zhotovitelé“

Zjištěné porušení:

- zprostředkování zaměstnání bez povolení, doklady prokazující PPV nebyly na pracovišti, Úřadu práce ČR nebyl informován o výkonu práce cizinců s trvalým pobytem v ČR

Zastřené agenturní zaměstnávání

Příklad 2:

Kontrola zaměstnanců přítomných na pracovišti firmy „A“ a zjištění výkonu práce zaměstnanců firmy „B“ – na základě Smlouvy o dílo.

Prokázáno zastřené agenturní zaměstnávání (zprostředkování bez povolení) s těmito důkazy:

- výkon práce zaměstnanců firmy „B“
- stroje a vybavení ve vlastnictví firmy „A“
- žádné nájemní smlouvy na stroje a zařízení
- pracovní doba, rozpis směn a kontrolu práce stanovila firma „A“
- zaměstnanci firmy „B“ vykonávali stejnou práci jako zaměstnanci firmy „A“
- zaměstnanci firmy „B“ měli ochranné pracovní oděvy s nápisem firmy „A“
- zaměstnanci firmy „B“ pracovali na dohody o provedení práce

Dohoda o pracovní činnosti a agenturní zaměstnávání

- maximální rozsah 1/2 týdenní pracovní doby (20 hodin)
- není povinnost rozvrhnout pracovní dobu (vést její evidenci)
- povinnost odvodů na sociální a zdravotní pojištění
- není nárok na dovolenou
- zaměstnavatel v odměňování zavázán pouze dodržením minimální mzdy
- pokud odměna v daném měsíci nedosáhne 2 500 Kč, nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění
- vyrovnávací období
- analýza SÚIP zpracovaná na základě kontrolní činnosti **cca 30% přidělovaných zaměstnanců má uzavřenu DPČ**

Zajímavý příklad z praxe

Vzájemná spolupráce práce několika agentur práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání .

- tato skupina agentur práce má uzavřenou 1 společnou dohodu s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce
- přidělovaný zaměstnanec má uzavřenou dohodu o pracovní činnosti současně se všemi agenturami práce
- zaměstnanec je přidělen k 1 uživateli, ale pracuje během dne pro všechny agentury
- zaměstnanec není s pokynem k přidělení seznamován
- zaměstnanec vlastně neví, pro kterou agenturu v danou chvíli pracuje
- odměna z dohody nepřesáhla 2 500 Kč – agentura nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění

Děkuji za pozornost.