

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Evidenčné číslo: 103002/I/2018/36069194041203716

Postavenie a úlohy personálneho lízingu
(z hľadiska agentúry a účtovnej jednotky)

Diplomová práca

2018

Bc. Michaela Sotáková

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Evidenčné číslo:103002/I/2018/36069194041203716

Postavenie a úlohy personálneho lízingu
(z hľadiska agentúry a účtovnej jednotky)

Diplomová práca

Študijný program : Účtovníctvo a audítorstvo

Študijný odbor : Účtovníctvo

Školiace pracovisko : Katedra účtovníctva a audítorstva

Vedúca záverečnej práce : Ing. Mária Vépyová, PhD.

Bratislava 2018

Bc. Michaela Sotáková

ZADANIE

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a uviedla som všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

(podpis študenta)

Pod'akovanie

Moje pod'akovanie patrí Ing. Márií Vépyovej, PhD. za cenné rady, pomoc a odborné usmernenie diplomovej práce a tiež mojej kolegyni Ing. Zuzane Šimkovej za informácie z praxe.

Abstrakt

SOTÁKOVÁ, Michaela: *Postavenie a úlohy personálneho lízingu (z hľadiska agentúry a účtovnej jednotky)*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta hospodárskej informatiky; Katedra účtovníctva a audítorstva. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Mária Vepřová, PhD. – Bratislava: FHI EU, 2018

Cieľom záverečnej práce je porovnanie a postavenie úloh personálneho lízingu z hľadiska personálnej agentúry a z hľadiska účtovnej jednotky. Práca je rozdelená do troch kapitol. Obsahuje 2 grafy a 12 tabuliek. Úvodná kapitola je venovaná teórii, ktorá obsahuje právnu úpravu, vysvetlenie súvisiacich pojmov a procesov pre základné pochopenie problematiky témy záverečnej práce. Druhá kapitola opisuje cieľ, metodiku a metódy skúmania. Posledná kapitola je venovaná praktickému spracovaniu a vysvetleniu problematiky na konkrétnej personálnej agentúre.

Výsledkom riešenia danej problematiky je zistenie, či je pre účtovnú jednotku výhodnejšie využívanie služieb personálnej agentúry alebo sa starať o všetkých zamestnancov prostredníctvom vlastného personálneho oddelenia.

Kľúčové slová: personálna agentúra, agentúra dočasného zamestnávania, dočasní zamestnanci, dočasné pridelenie, užívateľský zamestnávateľ

Abstract

SOTÁKOVÁ, Michaela: *The position and tasks of the personnel leasing (from the point view of agency and the entity)*. - University of Economics in Bratislava. Faculty of Economic Informatics; Department of Accounting and Auditing. – Supervisor: Ing. Mária Vépyová, PhD. – Bratislava: FHI EU, 2018

The aim of this final thesis is the comparison and positioning of personal agency's and entity point of view. This thesis is divided into three chapters and includes 2 graphs and 12 tables. The introductory chapter is dedicated to the theory which consists of legal regulations, explanations of connected terms and processes to get a basic understanding of the issue of this final thesis. The second chapter describes the aim, methodology and research methods. The last chapter is dedicated to the practical elaboration and explanation of the issue is the detection if it is more profitable for an entity to use services of personal agencies or take care of all employees on their own.

Key words: personal agencies, temporary agency, temporary employees, temporary assignment, user employer

Zoznam ilustrácií a tabuliek

Grafy:

Graf č. 1 – 10 najväčších agentúr na Slovensku podľa počtu pridelenia zamestnancov za rok 2016

Graf č. 2 – 10 personálnych agentúr s najvyššími tržbami na Slovensku za rok 2016

Obrázky:

Obrázok č. 1 – Právne vzťahy v personálnom lízingu

Tabuľky:

Tabuľka č. 1 – Výhody a nevýhody personálneho lízingu pre užívateľského zamestnávateľa

Tabuľka č. 2 – Výhody a nevýhody personálneho lízingu pre dočasného zamestnanca

Tabuľka č. 3 – Zrážka neprednostnej exekúcie agentúrou z čistej mzdy zamestnanca

Tabuľka č. 4 – Zrážka prednostnej exekúcie agentúrou z čistej mzdy zamestnanca

Tabuľka č. 5 – Výpočet čistej mzdy dočasného zamestnanca

Tabuľka č. 6 – Výpočet nákladov zamestnávateľa na zamestnanca

Tabuľka č. 7 – Výpočet provízie agentúry

Tabuľka č. 8 – Účtovanie prijatej faktúry u klienta

Tabuľka č. 9 – Účtovanie vystavenej faktúry v agentúre

Tabuľka č. 10 – Administratívne činnosti agentúry pri uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu

Tabuľka č. 11 – Administratívne činnosti agentúry po uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu

Tabuľka č. 12 – Platy zamestnancov

Zoznam skratiek

EÚ – Európska únia

FO – fyzická osoba

NČZD – nezdaniteľná čiastka základu dane

OSN – Organizácia spojených národov

PO – právnická osoba

ÚPSVaR – Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny

Obsah

ÚVOD	11
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ	13
1.1 VYMEDZENIE PRÁVNÝCH NORIEM UPRAVUJÚCICH PRACOVNO-PRÁVNE VZŤAHY	14
1.1.1 <i>Nadnárodná právna úprava personálneho lízingu.....</i>	<i>14</i>
1.1.2 <i>Národná právna úprava personálneho lízingu</i>	<i>15</i>
1.2 VYMEDZENIE POJMOV A SUBJEKTOV PERSONÁLNEHO LÍZINGU	17
1.2.1 <i>Vzťah užívateľského zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnávania</i>	<i>20</i>
1.2.2 <i>Práva a povinnosti agentúry dočasného zamestnávania a dočasného zamestnanca</i>	<i>21</i>
1.2.3 <i>Dočasný zamestnanec a užívateľský zamestnávateľ</i>	<i>23</i>
1.2.4 <i>Zamestnávanie cudzincov.....</i>	<i>24</i>
1.3 VÝHODY A NEVÝHODY PERSONÁLNEHO LÍZINGU	25
1.4 VYKONÁVANIE ČINNOSTI PERSONÁLNYCH AGENTÚR.....	27
1.4.1 <i>Personálne agentúry na Slovensku.....</i>	<i>28</i>
2 CIEĽ, METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	32
3 VÝSLEDKY PRÁCE A DISKUSIA.....	34
3.1 CHARAKTERISTIKA PERSONÁLNEJ AGENTÚRY JALCO EUROPE S. R. O.....	34
3.2 ČINNOSTI PERSONÁLNEJ AGENTÚRY	35
3.3 ÚLOHY Z HĽADISKA ÚČTOVNEJ JEDNOTKY.....	49
ZÁVER	52
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	54

Úvod

Veľké spoločnosti sú stále častejšie konfrontované s komplexnou situáciou, kedy je potrebné čo najefektívnejšie nájsť vhodného kandidáta na potrebnú pozíciu. Nakoľko interné dosadzovanie na pozície v spoločnostiach nepostačuje, sú tieto spoločnosti nútené využívať iné prostriedky. Dôkazom toho sú domáce (www.profesia.sk) alebo medzinárodné (www.Linkedin.com) kariérne platformy, ktoré ponúkajú množstvo pracovných možností, a na ktorých možno detailne popísať kritériá vhodného zamestnanca. Výhodou týchto platforiem je širokospektrálny dosah na budúcich kandidátov, a to nielen pre budúcu pracovnú silu, ale aj zo strany spoločnosti.

K externým možnostiam získavania personálu nepatria len kariérne platformy, ale aj úrad práce sociálnych vecí a rodiny a personálne agentúry. Každá zo spoločností sa môže rozhodnúť, aký spôsob výberu vhodného kandidáta použije. Spoločnosti sa čoraz častejšie obracajú na personálne agentúry. Jedným z dôvodov sú finančné a časové nároky na nájdenie zamestnancov. Pri zamestnávaní veľkého počtu zamestnancov sú náročné aj administratívne činnosti.

Okrem nájdenia vhodného kandidáta na pracovnú pozíciu si spoločnosti môžu s personálnymi agentúrami v zmluve dohodnúť rôzne podmienky. Jednou z podmienok, okrem nájdenia vhodného kandidáta, je aj vykonanie pracovného pohovoru a následne uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu so všetkými súvisiacimi činnosťami, ktoré si bližšie rozoberieme v jadre záverečnej práce. Zvyčajnou podmienkou zamestnania sa či už vo výrobnom alebo inom priemysle je absolvovanie vstupného školenia a aj na tejto podmienke sa spoločnosti dokážu dohodnúť s personálnymi agentúrami, na základe právomoci získanej od spoločnosti vykonávať určité činnosti v jej mene.

V prvej kapitole záverečnej práce rozoberieme nadnárodné a národné právne normy, z ktorých vychádza a zároveň uplatňuje personálny lízing. Okrem právnych noriem sa oboznámime s pojmami a vzťahmi personálneho lízingu. Druhá kapitola bude zameraná na cieľ záverečnej práce a na metodiku a metódy skúmania, ktoré boli použité pri spracovaní informácií potrebných k napísaniu záverečnej práce. Tretia a teda záverečná kapitola bude praktická. Podkladom pre praktickú časť je prvá teoretická kapitola. Praktickú časť vykonáme analýzou konkrétnej personálnej agentúry a účtovnej jednotky a zmeriame sa na porovnanie výhod a nevýhod využitia služieb personálnej agentúry.

Dôvod prečo sme sa rozhodli zaoberať témou záverečnej práce nie len po teoretickej stránke, ale aj praktickej je, že výrobný priemysel, ktorý najčastejšie využíva služby personálnych agentúr na Slovensku napreduje a rozširuje sa, súčasne sa rozširuje aj činnosť personálnych agentúr a dopyt po personálnych službách.

To, že dopyt po personálnych agentúrach a ich ponúkaných službách rastie, dokazujú nielen rôzne štatistiky o počte „*požičaných ľudí*“ ale aj zisky jednotlivých personálnych agentúr zverejnených v účtovných závierkach.

Fungovanie personálnej agentúry sme analyzovali v konkrétnej agentúre, ktorá získané vedomosti z teórie uplatňuje aj v prax.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Hlavnou úlohou pracovného trhu je spojiť zamestnávateľov a zamestnancov. Trh práce ponúka viacero spôsobov získavania zamestnancov, sú to napríklad :

- a) uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy, ktorá môže byť časovo obmedzená – doba určitá, alebo bez časového obmedzenia – doba neurčitá,
- b) zamestnanie osôb pracujúcich na základe dohody,
- c) subdodávkou pracovnej výpomoci od inej spoločnosti,
- d) využitím služieb personálnej agentúry.¹

Obsadiť potrebné pozície si zamestnávatelia môžu výberom zamestnancov či už z interných alebo externých zdrojov. Internými zdrojmi sa myslia zamestnanci, ktorí už v danom podniku pracujú. Môžeme ich rozdeliť na zamestnancov, :

- a) ktorým zmena pracovných podmienok nevyhovuje na aktuálnej pozícii,
- b) tých, ktorých kvalifikácia je na danom mieste nevyužitá,
- c) ktorí sú na svojej pozícii len na zastupovanie počas materskej resp. rodičovskej dovolenky,
- d) alebo tí zamestnanci, ktorí sami chcú zmeniť svoje pracovné zaradenie a vyhľadávajú inú pracovnú pozíciu.

Súčasťou externých zdrojov sú absolventi, voľní pracovníci alebo zamestnanci iných podnikov.²

Jednou z rastúcich možností je medzinárodné odvetvie, ktoré poskytuje celý rad pracovných možností, hľadanie a voľbu zamestnania, služby v oblasti ľudských zdrojov – prostredníctvom personálneho lízingu. Spomínané odvetvie je radené k externým zdrojom. Úlohou personálneho lízingu je provizórne poskytnutie pracovnej sily inému zamestnávateľovi. Literatúra uvádza personálny lízing ako uzatvorenie pracovnej zmluvy medzi lízingovou spoločnosťou a zamestnancom. Pracovný výkon sa však uskutočňuje u zákazníka lízingovej spoločnosti.³

¹ Mihál Jozef : Zákonník práce 2017 komentár k vybraným ustanoveniam. Bratislava : Relia 2016 s. 53.

² Kachaňáková, A.: Riadenie ľudských zdrojov. Ľudský faktor a úspešnosť podniku. Bratislava : Sprint, 2003, s. 63.

³ Mayhofer, Furtmueller & Kasper : Personalmanagement - Fuerung – Organisation, Linde, 2015, s. 299. (voľný preklad)

1.1 Vymedzenie právnych noriem upravujúcich pracovno-právne vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy spadajú predovšetkým do pracovného práva. Keďže je Slovenská republika jedným z členov Európskej únie, musí sa okrem slovenského pracovného práva riadiť aj medzinárodným, to však nie je jediný dôvod. Ďalším z dôvodov, aby osoby prevádzkujúce personálny lízing ovládali medzinárodné zákony a právne predpisy týkajúce sa pracovného práva je, že prostredníctvom personálneho lízingu sa okrem tuzemských, zamestnávajú aj zahraničné osoby. Príkladom toho sú aj zahraniční študenti, ktorí prišli cez výmenný program, medzinárodne nazývaný Erasmus, študovať do našej krajiny a mnoho z nich aj pracovať. Opačnou situáciou je využitie personálneho lízingu domácej pracovnej sily pre prácu v zahraničí.

1.1.1 Nadnárodná právna úprava personálneho lízingu

Personálny lízing v internacionálnej rovine upravuje **smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/104/ES** z 19. novembra 2008 v znení neskorších predpisov o dočasnej agentúrnej práci a **Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181/1997** (ďalej len Dohovor MOP).

Základom smernice o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len smernica) je Charta základných práv Európskej únie. Smernica sa týka verejných a súkromných personálnych agentúr a osôb, ktoré majú s niektorou z vymenovaných agentúr pracovnoprávny vzťah.

Hlavnou myšlienkou vyššie spomínanej smernice je zníženie rozdielov medzi prijatím pracovnej sily prostredníctvom lízingu a prijatím do podniku „na priamo“, čiže ide o zásadu rovnakého zaobchádzania s trvalou a dočasnou pracovnou silou. *„Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov.“*⁴

Článok 6 ods. 3 tejto smernice zakazuje personálnym agentúram žiadať úhradu od dočasných zamestnancov za sprostredkovanie práce. Súčasťou smernice sú aj sankcie v prípade jej nedodržania.

⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/104/ES v znení neskorších predpisov dostupné na : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104>

Medzi smernicou č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci a **smernicou č. 96/71/ES** Európskeho parlamentu a Rady z 16. decembra 1996 v znení neskorších predpisov **o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb** existuje určitý prienik. Smernica vymedzuje súbor pracovných podmienok pri prijímacom štáte, ktoré musia byť zaručené pracovníkom vyslaným na jeho územie bez ohľadu na právny predpis, ktorým sa riadi pracovná zmluva vyslaného pracovníka. Táto smernica definuje „vyslaného pracovníka“ ako pracovníka, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu ako je štát, v ktorom zvyčajne pracuje.⁵

Od 22. januára 1993 je Slovenská republika členom Medzinárodnej organizácie práce. Medzinárodná organizácia práce je odborná agentúra OSN, ktorá sa snaží uplatniť sociálnu spravodlivosť, ľudské, sociálne a pracovné práva, na základe čoho Slovenská republika prevzala dohovory. Dohovor MOP spadá nielen pod personálne agentúry, ale aj pod ostatné druhy pracovnej sily a všetky odvetia hospodárskej činnosti. Zmyslom dohovoru je ochrana pracovnej sily a kvalita personálnych agentúr.⁶

Keďže pri personálnom lízingu ide o dočasné pridelenie zamestnanca, čo predstavuje presne stanovenú dobu pridelenia „od - do“ – tzv. dobu určitú, musíme vychádzať aj zo smernice, ktorá upravuje túto problematiku. O nediskriminácii medzi zamestnancom na dobu určitú a zamestnancom na dobu neurčitú, tzv. trvalý zamestnanec, pojednáva **Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú**. Cieľom tejto zásady nediskriminácie je, aby zamestnanci s určitou alebo neurčitou pracovnou dobou mali porovnateľné podmienky.

1.1.2 Národná právna úprava personálneho lízingu

Slovenská legislatíva vychádza a je v niektorých častiach porovnateľná s vyššie spomínanými smernicami a dohovorom.

Najdôležitejším prameňom pracovného práva v Slovenskej republike je :

- **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“).

⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES v znení neskorších predpisov

⁶Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181/1997 v znení neskorších predpisov dostupné na : <http://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/70928/1/2>

- **zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

Ani v jednom slovenskom zákone slovné spojenie „personálny lízing“ nenájde, pretože sa používa pomenovanie ako agentúra dočasného zamestnávania, dočasné pridelenie a iné, ktorým sa budeme bližšie venovať a špecifikovať v nasledujúcich podkapitolách. Rozmach v personálnom lízingu spôsobil zákon o službách, ktorý v § 29 zaviedol a vysvetlil pojem „agentúra dočasného zamestnávania“.

Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú :

- *„ústredie a úrad práce sociálnych vecí a rodiny, ,*
- *PO a FO, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,*
- *agentúra dočasného zamestnávania a*
- *agentúra podporovaného zamestnávania.“⁷*

V nasledujúcich paragrafoch § 30 a § 31 zákona o službách sa pojednáva o pracovných podmienkach a povinnostiach agentúry dočasného zamestnávania.

Zákonník práce namiesto personálneho lízingu používa pomenovanie „dočasné pridelenie“, ktoré spočíva v poskytnutí pracovnej sily inému „užívateľskému zamestnávateľovi.“ Poskytnutie pracovnej sily sa realizuje prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľa, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania. Podmienky a povinnosti dočasného pridelenia rozoberá zákonník práce v § 58, § 58a a § 58b. Dôležitými časťami zákonníka práce sú aj tie, ktoré sa zaoberajú pracovnou zmluvou, keďže pri personálnom lízingu vzniká aj pracovnoprávny vzťah a musí byť uzatvorená písomná pracovná zmluva.⁸

Tieto dva právne pramene patria k hlavnej legislatíve Slovenskej republiky, ktorá sa podrobnejšie venuje personálnemu lízingu.

Okrem zákonov, ktoré sa zaoberajú predovšetkým personálnym lízingom, agentúry dočasného zamestnávania musia dodržiavať aj tzv. „všeobecné“ zákony. Vo všeobecných zákonoch sa nespomína agentúra dočasného zamestnávania, personálny lízing či dočasné pridelenie, ale vzťahujú sa globálne na akýchkoľvek zamestnancov a zamestnávateľov.

⁷ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, §11 ods. 2.

⁸ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, §58

Medzi všeobecné zákony patrí napríklad **Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov**, ktorý sa zoberá okrem dani z príjmov právnických osôb aj daňami z príjmov fyzických osôb. Fyzickými osobami, ktoré podliehajú tejto dani sú aj dočasní zamestnanci z čoho vyplýva, že aj ich príjem je predmetom dane z činnosti daňovníka.⁹

Personálna agentúra musí plniť rovnaké povinnosti v sociálnom a zdravotnom poistení ako zamestnávateľ, tak ako za zamestnancov, ktorých zamestnáva za účelom zaistenia chodu personálnej agentúry, tak aj za zamestnancov, ktorých zamestnáva pre užívateľov. Pre personálne agentúry neplatia v sociálnom a v zdravotnom poistení žiadne výnimky.¹⁰ Preto musí aj pri dočasných zamestnancoch postupovať podľa **zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení** a taktiež podľa **zákona č. 462/2003 Z. z. o sociálnom poistení**. Podrobnejšie činnosti spojené s týmito zákonmi rozoberieme v praktickej časti záverečnej práce na konkrétnom príklade.

1.2 Vymedzenie pojmov a subjektov personálneho lízingu

Základom, či už pri pracovnoprávnom vzťahu alebo personálnom lízingu je „**zamestnanec**“, ktorý vykonáva prácu za vopred dohodnutých podmienok u zamestnávateľa a „**zamestnávateľ**“, ktorý ponúka pracovné možnosti a zamestnáva fyzické osoby.

Pri „**sprostredkovateľskej činnosti**“ zamestnania ide o službu, ktorá za poplatok nájde zamestnávateľovi zamestnanca. „**Sprostredkovateľ**“ je buď FO alebo PO, ktorá má na vykonávanie spomínanej činnosti povolenie.

„**Pracovná zmluva**“ je listina medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v ktorej sa dohodnú a uzatvoria povinné náležitosti. Musí byť vyhotovená minimálne v dvoch kópiách, kde jedna z nich ostáva zamestnancovi.

„**Zmluva**“ je listina, ktorá sa uzatvorí medzi dvoma subjektmi, napríklad medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnancom. V tejto listine sa uzavrujú podmienky, za akých agentúra dočasného zamestnávania nájde vhodných zamestnancov užívateľskému zamestnávateľovi.¹¹

„**Personálny lízing**“ sa v slovenských zákonoch spomína ako dočasné pridelenie, ktoré sprostredkúva agentúra dočasného zamestnávania. Je to asi preto, lebo slovo lízing je prevzaté z anglického slova „leasing“ čo v preklade znamená prenájom. Slovenská právna

⁹Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, §1-3.

¹⁰ Jouza Ladislav : Agenturní zaměstnávání. Praha : ASPI, a. s., 2005, s. 25

¹¹ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 42

úprava charakterizuje v zákone o dani z príjmov v § 2 prenájom ako obstaranie hmotného majetku s dohodnutým právom kúpy. A keďže ľudská pracovná sila nie je majetok, nepoužíva sa slovo lízing.

Personálny lízing súčasne predstavuje tripartitu medzi agentúrou dočasného zamestnania, dočasným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

„**Dočasným zamestnancom**“ sa rozumie osoba, ktorá bola pridelená agentúrou k inému zamestnávateľovi, avšak pracovnoprávny vzťah má dotyčná osoba uzavretý s agentúrou.

„**Užívateľský zamestnávateľ**“ môže byť FO alebo PO, ku ktorej bol dočasný zamestnanec pridelený.

„**Dočasné pridelenie**“ je časový interval, počas ktorého je dočasný zamestnanec pridelený k inému užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasne prideľovať zamestnancov môže nielen agentúra dočasného zamestnávania ale aj užívateľskí zamestnávatelia navzájom.¹²

Pod pojmom „**vyslanie zamestnanca**“ sa rozumie, že zamestnanec vykonáva svoju prácu v zahraničí, t. zn. v inom členskom štáte ako je štát, v ktorom zvyčajne pracuje.

„**Agentúra dočasného zamestnávania**“ pomenováva špecifického zamestnávateľa, ktorým môže byť FO alebo PO, ktorý zamestnáva dočasných zamestnancov so zámerom ich poskytnutia na výkon práce inému zamestnávateľovi. Agentúra dočasného zamestnávania a sprostredkovateľská činnosť nie je to isté. Sprostredkovateľská činnosť sa odlišuje od agentúry dočasného zamestnávania tým, že medzi sprostredkovateľom a novou pracovnou silou nevzniká pracovnoprávny vzťah, teda sprostredkovateľ sa nestáva zamestnávateľom.¹³

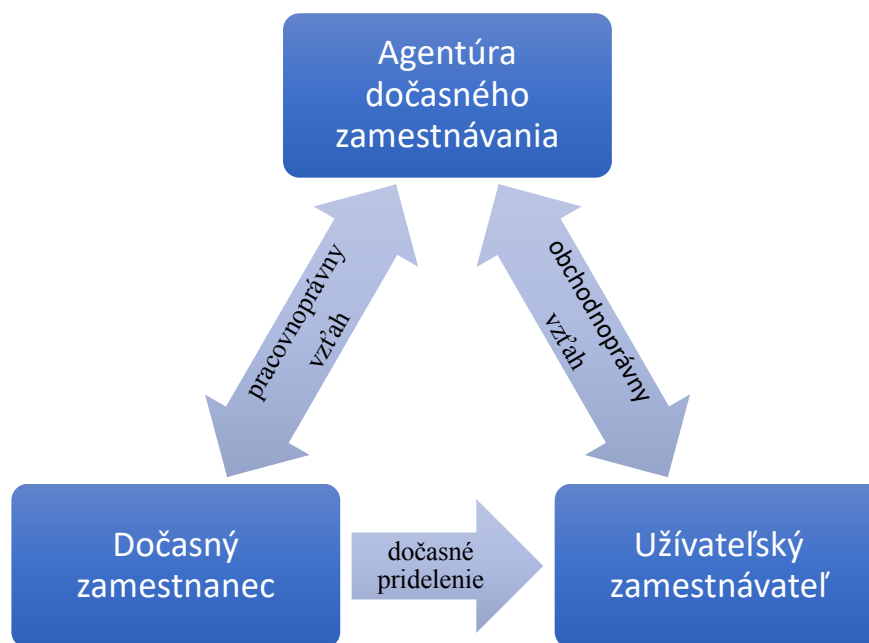
Pri hľadaní poskytovateľa personálneho lízingu môžeme naraziť na pojmy **personálna agentúra** a **agentúra dočasného zamestnávania**. Aký je rozdiel medzi personálnou agentúrou a agentúrou dočasného zamestnávania? Personálna agentúra môže byť aj zároveň agentúrou dočasného zamestnávania ide však o to, aké služby ponúka. Jednou zo služieb personálnych agentúr je, že na základe požiadavky od klienta nájde nového kmeňového zamestnanca, čiže zamestnanca na trvalý pracovný pomer a zamestnávateľom bude klient, ktorý za nájdenie klienta zaplatí agentúre jednorazový poplatok. Ďalšou službou, ktorú personálne agentúry môžu ponúkať, je tzv. „headhunting“ čo v doslovnom preklade znamená lov hlavy, pričom ide o činnosť, kedy agentúry hľadajú ľudí so špeciálnymi pracovnými schopnosťami alebo ľudí na vysoké pozície. Poslednou službou, ktorá sa týka ponúkania zamestnania je dočasné pridelenie zamestnancov. Personálne

¹²Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹³ Olšovská Andrea : Agentúrne zamestnávanie. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015, s. 46.

agentúry ponúkajú aj rôzne vedľajšie služby ako sú rôzne školenia, analýzy a prieskumy trhov. Ak má agentúra status agentúry dočasného zamestnávania, vtedy poskytuje iba dočasné pridelenie zamestnancov. Avšak aj pri dočasnom pridelení sa môže stať, že po skončení dočasného pridelenia ponúkne užívateľský zamestnávateľ dočasnému zamestnancovi trvalé pracovné miesto.

Obrázok č. 1. Právne vzťahy v personálnom lízingu



Zdroj : Vlastné spracovanie

Obrázok č. 1 nám znázorňuje právne vzťahy, ktoré vznikajú pri personálnom lízingu a to medzi :

- dočasným zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania – pracovnoprávny vzťah
- agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom – obchodnoprávny vzťah
- užívateľským zamestnávateľom a dočasným zamestnancom – kde plynú určité práva a povinnosti voči sebe navzájom¹⁴

¹⁴ Gašpárová Eva : Personálny a mzdový poradca. č. 4-5 (2014). Žilina : Poradca podnikateľa, 2014, s. 147.

1.2.1 Vzťah užívateľského zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnávania

Uzatvorený trojstranný proces začína u užívateľského zamestnávateľa, ktorý si vyžaduje novú pracovnú silu. Agentúra poskytuje užívateľskému zamestnávateľovi službu, a to nájdenie vhodného zamestnanca a jeho dočasné pridelenie. Užívateľský zamestnávateľ ako zákazník alebo klient agentúry dočasného zamestnávania (ďalej len agentúra) uzavrie s touto agentúrou obchodnú zmluvu - dohodu. Aby táto dohoda bola platná, musí mať písomnú formu. V Zákonníku práce sa pojednáva o tom, čo musí vyššie spomínaná dohoda (obchodná zmluva) obsahovať:

- základné údaje o dočasnom zamestnancovi ako sú : meno, priezvisko, dátum a miesto narodenia, trvalý pobyt,
- druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať,
- dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu,
- pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, ktoré musia byť porovnateľné s trvalým zamestnancom,
- obojstranné podmienky v prípade ukončenia dočasného pridelenia pred skončením doby pridelenia,
- číslo rozhodnutia a dátum rozhodnutia, ktorým sa vydalo agentúre povolenie na vykonávanie činností.¹⁵

Dôležitou súčasťou dohody je aj evidencia dochádzky u užívateľského zamestnávateľa, ktorý ju potom poskytne agentúre pre výpočet miezd. Slúži na porovnanie evidencie agentúry dočasného zamestnávania so skutočne odpracovanými hodinami. Subjekty, medzi ktorými je dohoda uzavretá, v nej okrem iného špecifikujú práva a povinnosti medzi sebou navzájom a taktiež úhradu za dočasné pridelenie, ktorej súčasťou sú náklady na zamestnanca, provízia či zisk.

Nákladmi na zamestnanca okrem mzdových nákladov po dohode medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom môžu predstavovať :

¹⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 58 a ods. 2

- náklady na zvýšenie kvalifikácie, napr. rôzne školenia o produktoch alebo interných systémoch, programoch
- náklady na pracovné uniformy, odevy alebo pracovné pomôcky.

1.2.2 Práva a povinnosti agentúry dočasného zamestnávania a dočasného zamestnanca

Hlavnou náplňou práce agentúry dočasného zamestnávania je :

- dočasné pridelenie dočasného zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi,
- alebo jeho vyslanie (do zahraničia).

Na základe dopytu od užívateľského zamestnávateľa agentúra vyhľadá požadovaného zamestnanca. Vhodného kandidáta na pracovnú pozíciu môže hľadať prostredníctvom inzercie alebo na profesijných portáloch, ktoré sú v dnešnej dobe viac využívané. Vybrať si agentúra môže aj zo svojich už existujúcich databáz.

Po úspešnom výbere vzniká medzi agentúrou a zamestnancom pracovnoprávny vzťah a uzavrie sa pracovná zmluva podľa podmienok Zákonníka práce. Agentúra si musí vo vzťahu k zamestnancovi plniť určité povinnosti:

- poskytnúť zamestnancovi ochranu osobných údajov,
- umožniť mu uplatniť právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie,
- v prípade potreby zvýšiť jeho kvalifikáciu odbornými školeniami,
- vyplácať mzdu a všetky jej súčasti podľa platnej legislatívy.¹⁶

Všetky právne činnosti vykonáva agentúra za zamestnanca, nakoľko dočasne pridelený zamestnanec je zamestnancom agentúry a nie užívateľského zamestnávateľa. Užívateľský zamestnávateľ nesmie poskytnúť na výkon práce svojho dočasného zamestnanca inému zamestnávateľovi. Po uplynutí doby dočasného pridelenia, pracovný pomer medzi agentúrou a zamestnancom nemusí skončiť, môže pokračovať podľa podmienok uvedených v pracovnej zmluve.

¹⁶ Gašpárová Eva : Personálny a mzdový poradca. Č 4-5 (2014). Žilina : Poradca podnikateľa, 2014, s. 151

Podľa Zákonníka práce agentúra dočasného zamestnávania môže dočasného zamestnanca dočasne prideliť najviac na 24 mesiacov. Tento údaj je dôležitý preto, aby sa dodržal význam „dočasné“ pridelenie a nešlo o trvalé zamestnanie. Výnimkou tejto maximálnej doby dočasného pridelenia je, ak dočasný zamestnanec zastupuje trvalého z určitých dôvodov.

Keďže niektorí dočasne pridelení zamestnanci pracujú len sezónne, tak v rámci 24 mesiacov sa môžu dohodnúť na opätovnom dočasnom pridelení alebo novom dočasnom pridelení, najviac však štyri krát u rovnakého užívateľského zamestnávateľa. Znovu pridelenie dočasného zamestnanca k rovnakému užívateľskému zamestnávateľovi je možné v troch prípadoch a to pred skončením :

- šiestich mesiacov pred uplynutím posledného dočasného pridelenia,
- štyroch mesiacov ak sa pridelujú dočasný zamestnanci len na určitú sezónnu,
- štyroch mesiacov po uplynutí posledného dočasného pridelenia.¹⁷

Na pracovnom trhu funguje tzv. kategorizácia prác, kde sa všetky druhy prác zatriedujú do jednotlivých tried podľa výšky zdravotného rizika. Na Slovensku máme štyri triedy na účely kategorizácie prác, kde trieda číslo jeden predstavuje veľmi nízke alebo aj nulové riziko a postupne s vyšším číslom triedy je aj vyššie riziko a teda trieda číslo štyri je veľmi riziková práca zo zdravotného hľadiska.

Po novelizácii Zákonníka práce platnej od marca 2015 nie je možné zamestnancov dočasne prideliť, ak práce, ktoré by dočasný zamestnanec vykonával spadajú do 4-tej triedy podľa kategorizácie prác.

Do štvrtej triedy rizikových prác patria práce, :

- kedy vzájomné pôsobenie pracovného prostredia a druhu práce presiahnu hladinu určených limitov a toto prekročenie nie je možné eliminovať,
- ktoré sú za normálnych okolností zaradované do nižšieho stupňa, konkrétne tretieho ale v kombinácii s pracovným prostredím stúpa zdravotné riziko,
- kedy dochádza k ožiareniu a toto ožiarenie presahuje určené limity.¹⁸

¹⁷ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 58 ods. 6.

¹⁸ Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 31.

1.2.3 Dočasný zamestnanec a užívateľský zamestnávateľ

Medzi dočasným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nevzniká žiaden z vyššie uvádzaných vzťahov, teda ani pracovnoprávny, ani obchodnoprávny vzťah. Ide iba o dočasné pracovné pridelenie dočasného zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi, kde však medzi týmito dvomi subjektami vznikajú určité práva a povinnosti. Podľa **zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, je zamestnávateľ, v našom prípade užívateľský zamestnávateľ, povinný poskytnúť také pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci dočasným zamestnancom totožne s kmeňovými zamestnancami.¹⁹ To znamená, že dočasný zamestnanec pred nástupom na výkon práce je oboznámený so svojím pracoviskom a zariadeniami, s ktorými bude pracovať. V prípade potreby sú dočasnému zamestnancovi poskytnuté ochranné pracovné prostriedky a pracovné oblečenie podľa druhu zamestnania. Zamestnanec nesmie pracovať v nebezpečnom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí.²⁰

Dočasný zamestnanec je začlenený do pracovného tímu. Hlavnou povinnosťou dočasného zamestnanca je dodržiavať príkazy, ktoré mu dáva užívateľský zamestnávateľ alebo osoba ním poverená.

Užívateľský zamestnávateľ súčasne :

- vytvorí plán pre dočasného zamestnanca, ktorý obsahuje : začiatok a koniec práce; čas, ktorý je vyčlenený na prestávku,
- zadáva, riadi a kontroluje prácu dočasného zamestnanca,
- poskytuje informácie v prípade voľnej pracovnej pozície, tak ako kmeňovým zamestnancom tak aj dočasne prideleným zamestnancom, aby všetci mali rovnakú príležitosť získať danú pracovnú pozíciu,
- dočasným zamestnancom poskytuje sociálne služby a vzdelávanie za identických podmienok ako kmeňovým zamestnancom,
- vytvorí mzdové a pracovné podmienky súhlasné v prípade dočasného a kmeňového zamestnanca.²¹

¹⁹ Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁰ Kachaňáková A.: Personálny manažment Bratislava : 2011, Iura Edition, s. 206.

²¹ Gašpárová Eva : Personálny a mzdový poradca. Č 4-5 (2014). Žilina : Poradca podnikateľa, 2014, s. 153 – 154.

1.2.4 Zamestnávanie cudzincov

Častým problémom pracovného trhu je nedostatok vhodnej pracovnej sily. Problém nedostatku pracovnej sily sa nevzťahuje len na personálne agentúry resp. agentúry dočasného zamestnávania, ale aj na zamestnávateľov vo všeobecnosti, ktorí podnikajú v oblasti výrobného priemyslu. Na Slovensku je rozšírená oblasť automobilového a technického priemyslu, kde je potreba veľkého počtu výrobných pracovníkov. Z pohľadu potencionálneho zamestnanca má práca vo výrobných halách rôzne plusy a mínusy, ktoré vníma každý zamestnanec inak. Práca na viaczmennú prevádzku, monotónnosť a umiestnenie výrobných hál ďaleko od miesta bydliska sú hlavnými dôvodmi, prečo výrobný priemysel pociťuje nedostatok pracovnej sily na Slovensku. Z dôvodu potreby naplnenia pracovných miest a nezáujmu ľudí pracovať vo výrobnom priemysle musia zamestnávatelia siahnuť po voľnej pracovnej sile v zahraničí. Zahraničný pracovný trh pozostáva z krajín, ktoré sú členmi Európskej únie a krajín, ktoré členmi nie sú, teda tretie krajiny. Ak chcú na Slovensku zamestnávatelia zamestnať ľudí zo zahraničia, či už z krajiny Európskej únie alebo z tretích krajín, musia mať budúci zamestnanci vybavené potrebné dokumenty. Jednou zo služieb personálnych agentúr je aj pomoc s vybavením dokumentov pre zahraničných zamestnancov.

Ak agentúra zamestná cudzincov z Európskej únie, stačí aby vyplnila informačnú kartu o poskytnutí práce a následnom uzatvorení pracovnej zmluvy a túto informačnú kartu doručí ÚPSVaR. V informačnej karte sa okrem iného vyplní aj rodné číslo zamestnanca, ktoré cudzinci nemajú a preto je potrebné vybavenie náhradného rodného čísla v sociálnej poisťovni. Na to, aby zamestnávateľ mohol zamestnať cudzinca z tretej krajiny na Slovensku, musí mať :

- a) modrú kartu EÚ,
- b) dokument, ktorý potvrdzuje pracovnú ponuku, na základe ktorého získal prechodný pobyt,
- c) prechodný pobyt so zámerom spojenia rodiny.²²

Existujú prípady, kedy vyššie spomínaný bod b) neplatí a to vtedy, ak cudzinec napr. získal azyl, ochranu či útočisko.

²² Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 23a ods.1

1.3 Výhody a nevýhody personálneho lízingu

Tak ako všetko na svete má svoje výhody a nevýhody, tak ich má aj personálny lízing. Výhody a nevýhody záležia od uhla pohľadu. Môžeme sa na ne pozerieť z pohľadu agentúry, dočasného zamestnanca alebo užívateľského zamestnávateľa, ktorého pre potreby našej práce budeme pomenúvať aj ako „účtovná jednotka“.

Zamestnávať ľudí prostredníctvom personálneho lízingu z pohľadu užívateľského zamestnávateľa má viacero výhod. Jednou z výhod je šetrenie **času**. Súčasťou hľadania nových zamestnancov je zadanie inzerátu, selektovanie z prijatých životopisov, samotný pohovor, ktorý môže pozostávať z viacerých kôl, prípadne školenie. Niekedy je potrebné nájsť špecialistu v obore, ktorých je málo. Toto všetko môže byť časovo náročné.

Ďalšou výhodou je **zníženie administratívnej činnosti**. Personálna agentúra zbavuje zamestnávateľa od rôzneho „papierovania“ ako je pracovná zmluva, dodatky, prihlasovanie zamestnancov do zdravotnej a sociálnej poisťovne.

Hlavnou výhodou personálneho lízingu je **finančná úspora** zamestnávateľa. Pre účtovnú jednotku to znamená šetrenie nákladov, keďže všetky personálne a mzdové činnosti v súvislosti s dočasnými zamestnancami vykonáva personálna agentúra.

Flexibilita zamestnancov patrí taktiež medzi výhody personálneho lízingu. Pre užívateľského zamestnávateľa to znamená, že má k dispozícii toľko ľudí koľko potrebuje. Flexibilitou zamestnancov sa vie zabrániť výkyvom ako sú práce na určité obdobie, sezónna práca, čerpanie dovolenky kmeňových zamestnancov.

Hlavnou nevýhodou zamestnávania prostredníctvom personálnych agentúr pre užívateľského zamestnávateľa je vysoká fluktuácia dočasných zamestnancov. Niektorí z nich nemajú pracovné návyky alebo vysoké pracovné tempo ich prinúti k predčasnému skončeniu pracovného pomeru. Na druhej strane niektorých dočasných zamestnancov nechce užívateľský zamestnávateľ pre ich nízku kvalifikáciu a kvalitu na ponúkanú pozíciu. Za nevýhodu môžeme považovať aj to, že zákon²³ stanovuje maximálnu dĺžku dočasného pridelenia. Ďalšou nevýhodou môžu byť aj vysoké poplatky uhrádzané personálnej agentúre.

²³ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 58 ods. 6.

Tabuľka č. 1. Výhody a nevýhody personálneho lízingu pre užívateľského zamestnávateľa

Výhody a nevýhody personálneho lízingu pre užívateľského zamestnávateľa	
Výhody	Nevýhody
• úspora času	• vysoká fluktuácia
• zníženie administratívnej náročnosti	• nízka kvalifikácia
• menšie náklady, finančná úspora	• stanovená maximálna dĺžka dočasného pridelenia
• pružnosť zamestnancov	• vysoké poplatky agentúre

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Pre dočasného zamestnanca je personálny lízing jednou z možností získania zamestnania a nabierania nových skúseností v rôznych spoločnostiach.

Tabuľka č. 2. Výhody a nevýhody personálneho lízingu pre dočasného zamestnanca

Výhody a nevýhody personálneho lízingu pre dočasného zamestnanca	
Výhody	Nevýhody
• neplatí žiaden poplatok agentúre	• práca na dobu určitú
• zvýšenie kvalifikácie	• problémy pri získaní napr. pôžičiek
• získanie skúseností z rôznych spoločností	• v niektorých prípadoch práca len na sezónu
• v plnej výške hradené odvody a poistenie	• nemá všetky benefity ako kmeňový zamestnanec

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Hlavnou výhodou personálneho lízingu pre personálnu agentúru je dosahovanie zisku. Avšak stretneme sa aj s jeho nevýhodami a to, že personálna agentúra nemusí nájsť dostatok zamestnancov alebo zamestnancov s potrebnou kvalifikáciou, musí platiť poplatky za zverejňovanie inzerátov profesijným portálom, taktiež musí získať povolenie na svoju činnosť. Tejto problematike sa budeme venovať v nasledujúcej podkapitole.

Je pre účtovnú jednotku výhodnejšie zamestnávať ľudí prostredníctvom personálneho lízingu alebo mať vlastného personalistu? Do akej miery si spoločnosti vo finančnom a administratívnom ponímaní zlepšia situáciu, ak zamestnancov získajú prostredníctvom personálneho lízingu?

K odpovediam na tieto otázky sa priblížime v tretej kapitole, ktorá je praktická, kde budeme vychádzať aj zo získaných teoretických poznatkov.

1.4 Vykonávanie činnosti personálnych agentúr

Základnou podmienkou, aby agentúra dočasného zamestnávania ako PO mohla vykonávať svoju činnosť a získala povolenie, je mať vlastné imanie vo výške 30 000 Eur. FO dokladuje prostredníctvom banky sumu aspoň 15 000 Eur. Splnenie tejto podmienky vykonáva ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Žiadateľom môže byť FO alebo PO. Obe osoby musia byť bezúhonné, čo doložia výpisom z registra trestov, ktorý nie je starší ako tri mesiace. FO musí mať skončenú vysokú školu 2. stupňa a pri PO musí túto podmienku spĺňať osoba, ktorá robí v mene agentúry dočasného zamestnávania. Aby žiadateľ získal povolenie na vykonávanie činnosti, musí podať žiadosť ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Fyzická alebo právnická osoba, v žiadosti o povolenie uvádza :

a) pri žiadosti FO :

- meno, priezvisko,
- adresu svojho trvalého pobytu,
- doklad o potrebnom vzdelaní,
- kraj, kde bude vykonávať svoju činnosť,
- adresu, kde sídli agentúra dočasného zamestnávania,
- okruh zamestnaní, na ktoré budú prideľovaní dočasní zamestnanci,²⁴

²⁴dostupné na : http://www.upsva.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034

b) pri žiadosti PO:

- názov, sídlo, IČO a druh podnikateľskej činnosti,
- doklad o potrebnom vzdelaní osoby, ktorá robí v mene agentúry dočasného zamestnávania,
- kraj, kde bude vykonávať svoju činnosť,
- adresu, kde sídli agentúra dočasného zamestnávania,
- oblasť zamestnaní, na ktoré budú prideľovaní dočasní agentúrni zamestnanci.²⁵

Aby bolo povolenie žiadateľom vydané musia zaplatiť správny poplatok :

- FO vo výške 500 Eur,
- PO vo výške 1000 Eur.

1.4.1 Personálne agentúry na Slovensku

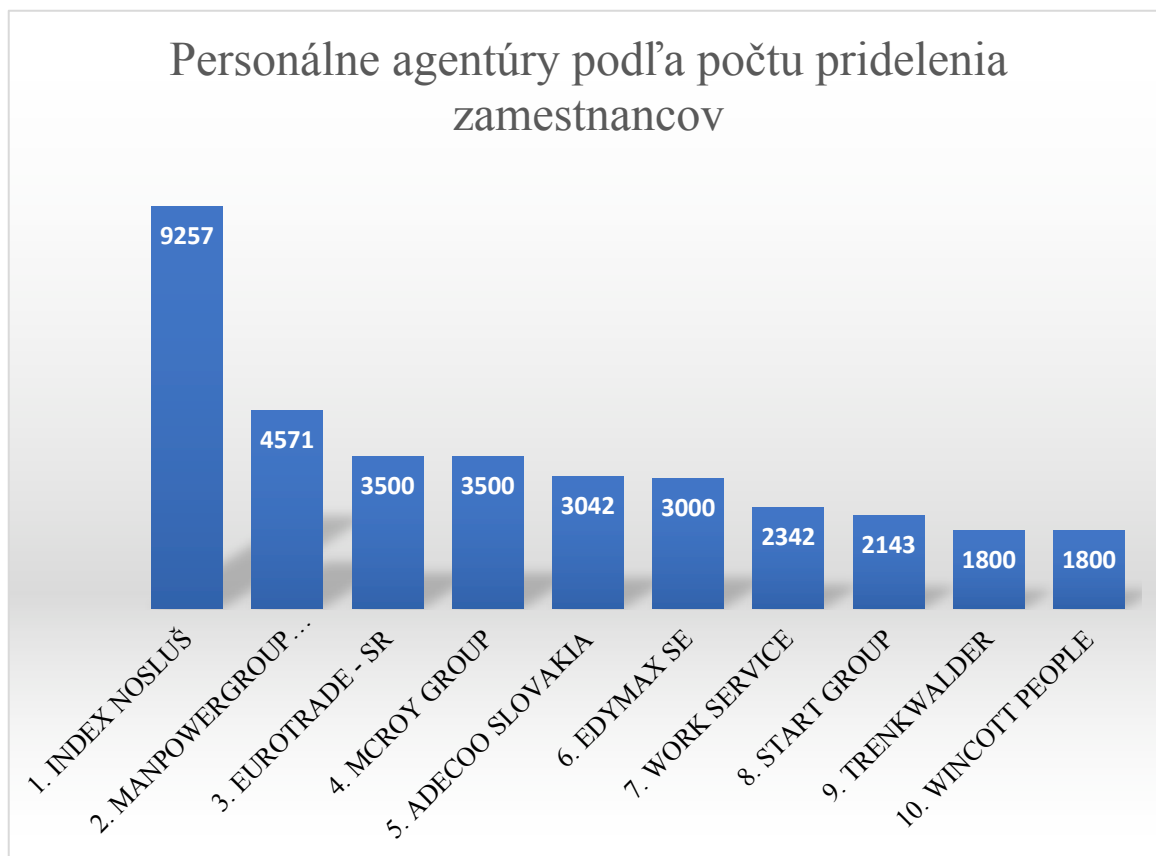
Webová stránka Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje aktuálny zoznam všetkých agentúr dočasného zamestnávania na Slovensku. Zoznam poskytuje základné údaje o agentúrach dočasného zamestnávania ako sú napr. názov, sídlo, IČO, miesto výkonu činnosti agentúr... Zo zoznamu agentúr sa dá okrem základných údajov zistiť dátumy kedy bolo agentúre udelené povolenie na vykonávanie činnosti, kedy bolo zmenené alebo zrušené. Na slovenskom pracovnom trhu je momentálne viac ako sto personálnych agentúr.²⁶

Na webovej stránke profesia.sk nájdeme aktuálnu ponuku pracovných miest personálnych agentúr. Keďže pracovný trh Slovenska je orientovaný na výrobu, vidno to aj na ponuke pracovných miest. Čo sa týka dočasného pridelenia, agentúry ponúkajú miesta hlavne operátorom výroby, robotníkom, montážnikom a pomocným pracovníkom. V aktuálnej ponuke personálnych agentúr nájdeme aj pozície ako lekár, právnik, účtovník alebo administratívny pracovník ale pri týchto pozíciách nejde o dočasné pridelenie ale nájdenie kmeňových zamestnancov.

²⁵dostupné na : http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034

²⁶dostupné na : http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034

Graf č. 1. 10 najväčších agentúr na Slovensku podľa počtu pridelenia zamestnancov za rok 2016

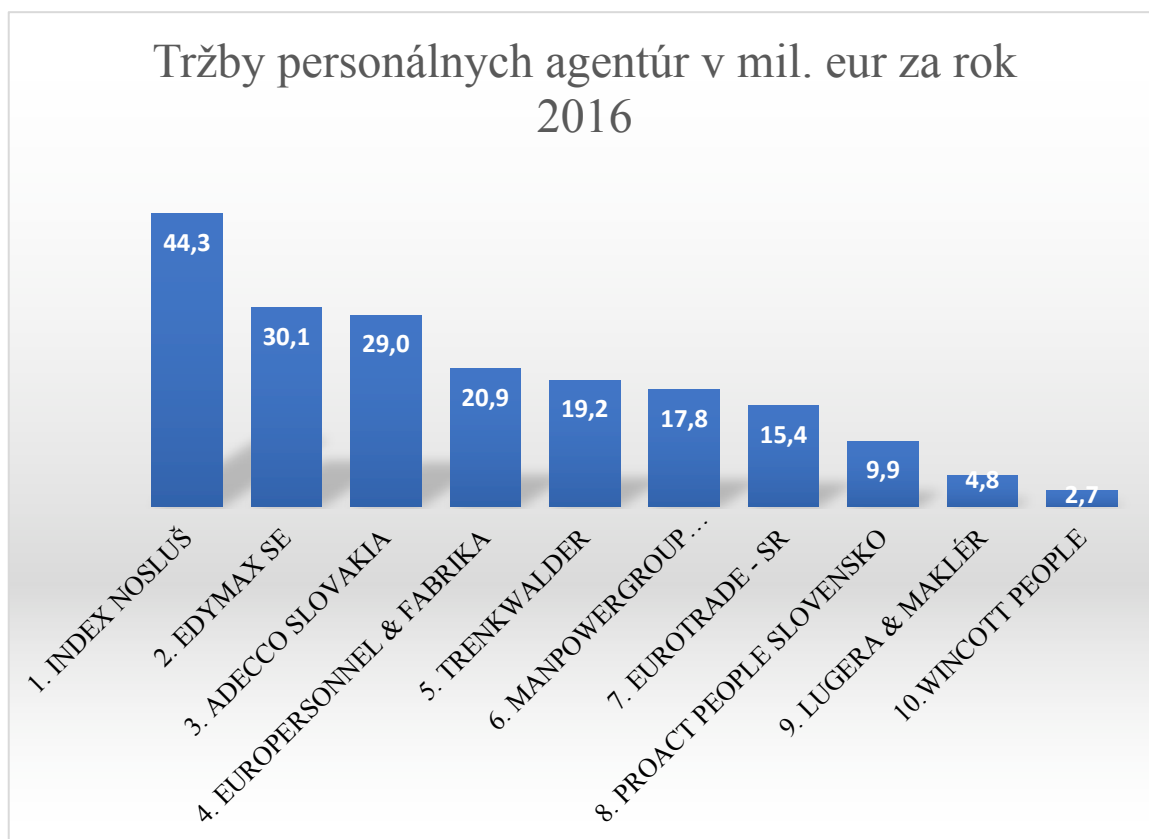


Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov dostupných na stránke www.spectator.sme.sk.

Graf č. 1 zobrazuje poradie personálnych agentúr resp. agentúr dočasného zamestnávania podľa počtu pridelenia zamestnancov za rok 2016. Agentúry v tomto rebríčku prideliť zamestnancov aj do zahraničia alebo len na sezónne práce. Na prvom mieste sa s výrazným náskokom oproti ostatným agentúram umiestnila agentúra Index Nosluš s. r. o., ktorá v roku 2016 našla prácu (dočasnú, trvalú alebo v zahraničí) až 9257-mim uchádzačom o zamestnanie. Každý uchádzač o prácu by si mal urobiť prieskum personálnych agentúr, pretože agentúry zvyknú lákať uchádzačov o zamestnanie na rôzne benefity ako sú napr. nástupný bonus, ubytovanie, doprava do práce či spoločné umiestnenie viacerých osôb. Prieskum z hľadiska ponúkaných možností by mal uchádzač vykonať, aby mohol o ponúkanom mieste prostredníctvom agentúry zvážiť benefity a súčasne overil informácie, či pracovnú ponuku agentúra zverejnila za účelom sprostredkovania práce a teda nájdenie

trvalého zamestnanca alebo ide o agentúru dočasného zamestnávania a ponúkané práce sú len dočasné alebo sezónne.

Graf č. 2 10 personálnych agentúr s najvyššími tržbami na Slovensku za rok 2016



Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov dostupných na www.finstat.sk

Graf č. 2 zobrazuje, aké tržby dosiahli personálne agentúry na Slovensku za rok 2016. Ako vidíme v grafe, o personálne agentúry na Slovensku je záujem a odzrkadľuje sa to aj v miliónových výškach tržieb. Agentúry v grafe sú zoradené zostupne a tržby sú uvedené v eurách. Najvyššie tržby za rok 2016 dosiahla personálna agentúra Index Nosluš s. r. o. vo výške 44 344 561 €. Ak by sme si tento graf č. 2 porovnali s grafom č. 1 zistili by sme, že prvenstvo v oboch grafoch patrí personálnej agentúre Index Nosluš s. r. o., keďže prideliла najväčší počet zamestnancov, neprekvapuje nás ani dosiahnuté najvyššie tržby. Na rovnakej priečke sa v oboch grafoch umiestnila personálna agentúra Wincott people a. s., ktorá za rok 2016 dosiahla tržby vo výške 2 657 980 €. Prekvapujúce je 2. poradie z hľadiska tržieb personálnej agentúry Edymax Se, keďže sa podľa počtu pridelenia zamestnancov umiestnila

na 6. mieste. Avšak výška tržieb nie je len z dočasného pridelenia zamestnancov, ale aj za sprostredkovateľské a iné činnosti, ktoré jednotlivé personálne agentúry ponúkajú. Podľa údajov dostupných na stránke www.spectator.sme.sk výška tržieb z dočasného pridelenia tvorí až 70 % a viac.

2 Cieľ, metodika práce a metódy skúmania

Cieľom diplomovej práce je zistiť na základe porovnania postavenia a úloh, či je pre účtovnú jednotku pri hľadaní a prijímaní nových zamestnancov výhodnejšie využívať služby personálnej agentúry alebo navýšiť počet svojich zamestnancov na mzdovom a personálnom oddelení, ktorí sa budú zaoberať prijímaním nových zamestnancov. Pri dosiahnutí fundamentálneho cieľa sme vychádzali z čiastkových cieľov práce a to :

- využitím náukou odborných informácií z príslušnej literatúry a aktuálnej legislatívy, ktorá sa zaoberá personálnym lízingom,
- definícia vzťahov medzi subjektmi personálneho lízingu,
- charakteristika úloh personálnych agentúr,
- analýza administratívnych činností pri prijímaní nových zamestnancov a následné administratívne činnosti,
- komparácia vybranej personálnej agentúry a účtovnej jednotky,
- odhalenie prípadnej neefektívnej činnosti alebo chodu v personálnej agentúre,
- interpretácia dosiahnutých výsledkov,
- navrhnutie riešenia zistených nedostatkov.

Podľa čiastkových cieľov sme záverečnú prácu sformulovali pomocou teoretických a empirických metód. Teoretická časť vyplýva z odborných kníh a súvisiacich článkov. Dôležitým prameňom pri formovaní nielen teoretickej, ale aj praktickej časti boli aktuálne platné zákony. Základom práce, bolo rozobratie fungovania procesu náboru v personálnych agentúrach, aby sme zhodnotili aktuálnu problematiku spomínanej oblasti.

Získanie teoretických vedomostí o fungovaní personálnych agentúr sme využili v praktickej časti. V práci sa sústreďujeme na agentúry dočasného zamestnávania a opis jednotlivých činností spojených s dočasným pridelením.

Praktická časť je výsledkom porovnania konkrétnej personálnej agentúry a účtovnej jednotky. Zamerali sme sa na vyhodnotenie a porovnanie, či je výhodnejšie zamestnávať osoby prostredníctvom personálneho lízingu alebo pomocou vlastného personálneho oddelenia. Porovnávali sme jednotlivé výhody a nevýhody, ktoré sme zistili v analyzovanej personálnej agentúre a účtovnej jednotky.

Pri formovaní záverečnej práce sme použili niekoľko metód, a to metódu :

- analýzy, pomocou ktorej sme celok rozložili na menšie časti, aby sme lepšie pochopili proces,
- pozorovania, ktorú sme využili pri oboznámení sa s personálnou agentúrou,
- porovnania, za účelom komparácie údajov v personálnej agentúre a účtovnej jednotke,
- indukcie a dedukcie na zhodnotenie výsledkov v závere.

Pomocou tabuliek a grafov sme spracovali vybrané oblasti pre prehľadnejšie a lepšie pochopenie tejto problematiky.

Podnetom výberu témy záverečnej práci boli moje nedostatočné vedomosti z oblasti personalistiky a mzdového účtovníctva, ktoré sú nevyhnutnou súčasťou a spolu s ďalšími druhmi tvoria celok účtovníctva a zároveň moje úsilie získať nové vedomosti a poznatky z tejto oblasti.

3 Výsledky práce a diskusia

Posledná kapitola diplomovej práce je zameraná na porovnanie personálneho lízingu z hľadiska agentúry a účtovnej jednotky, a teda či je výhodnejšie zamestnávanie ľudí cez personálne agentúry alebo prostredníctvom vlastného personálneho oddelenia účtovnej jednotky. Porovnanie sme vykonali v personálnej agentúre resp. agentúre dočasného zamestnávania JalCo Europe s. r. o., ktorá je hlavným dodávateľom pracovným síl pre Foxconne Slovakia s. r. o. so sídlom v Nitre.

3.1 Charakteristika personálnej agentúry JalCo Europe s. r. o.

Predtým ako v roku 2016 spoločnosť s ručením obmedzeným JalCo Europe pribrala do svojho portfólia ponúkaných služieb personálne činnosti, sa spoločnosť zameriavala niekoľko rokov na kontrolu kvality podnikania. Poskytovanie dočasného zamestnania a vykonávanie kontroly kvality podnikania patrí medzi hlavné činnosti agentúry Jalco Europe s. r. o. (ďalej len „agentúra“).

Agentúra ponúka aj vedľajšie činnosti ako sú napr. :

- pomoc podnikateľom pri rozširovaní podnikania a to nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí,
- podpora predaja,
- vykonávanie sprostredkovateľskej činnosti.

Svoje služby agentúra poskytuje aj jednotlivým menším spoločnostiam, ale je skôr zameraná na veľké výrobné podniky v automobilovom a elektrotechnickom priemysle. Obrátiť sa na agentúru môžu tak ako podniky, ktoré potrebujú pracovnú silu, ktoré sú pre agentúru klientom, tak aj ľudia, ktorí si chcú nájsť prácu. K dispozícii je stále niekoľko pracovných pozícií, niektoré z nich dokonca s okamžitým nástupom. Agentúra JalCo poskytuje svojim klientom aj „pro“ službu a to v podobe svojho flexibilného tímu, ktorý je k dispozícii „non stop“. Ak sa vyskytne neočakávaná situácia, ktorá je rozhodujúca pre klienta, sú dostupní 24 hodín denne.²⁷

²⁷ dostupné na : <http://www.jalco.sk/o-nas/>

3.2 Činnosti personálnej agentúry

Ako sme už spomínali v prvej kapitole, zamestnávať ľudí prostredníctvom agentúry dočasného zamestnania má svoje výhody a nevýhody. V tejto podkapitole rozoberiem jednotlivé úlohy resp. činnosti, ktoré musí agentúra dočasného zamestnávania, v našom prípade agentúra JalCo vykonať, ak chce prideliť dočasného zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi.

Prvým krokom, aby celý tento proces mohol začať, bola požiadavka klienta, ktorý požadoval prijať v septembri 2017 50-tich nových robotníkov na výrobu súčiastok vo svojom elektro- technickom priemysle. Keďže išlo o manuálnu prácu, požiadavky na pracovnú silu boli minimálne, a to :

- základné / stredné vzdelanie,
- čistý výpis z registra trestov,
- a ochota pracovať manuálne vo viacmennej prevádzke.

Následne po tejto požiadavke od klienta agentúra začala s výberovým procesom pracovnej sily. Keďže je to agentúra, ktorá sa zaoberá dočasným pridelovaním, má už vytvorenú svoju databázu potencionálnej pracovnej sily. Databázu si agentúra vytvorila na pracovných veľtrhoch, ktoré sú zamerané na hľadanie nových pracovných síl. Na pobočku agentúry sa môžu prísť informovať záujemcovia o prácu a v prípade ak v čase ich návštevy nie je voľná žiadna vhodná ponuka, vytvorí sa profil uchádzača, ktorý sa taktiež zaradi do databázy agentúry a bude oslovený o vhodnej ponuke. Po obvolaní ľudí z databázy agentúra vybrala 34 ľudí, ktorí pracovnú ponuku prijali. Keďže požiadavka bola 50 nových zamestnancov a 34 vybraných ľudí nie je dostatočný počet, agentúra zverejnila pracovnú ponuku na pracovnom portáli www.profesia.sk a na sociálnych sieťach. Agentúra taktiež spolupracuje s Úradom práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Momentálny stav na slovenskom trhu práce je kritický, pretože je málo ľudí, ktorí chcú pracovať vo výrobnom priemysle a z tohto dôvodu agentúra siahla aj po možnosti zamestnať cudzincov. Na splnenie požiadavky od klienta agentúra zamestnala cudzincov, ktorí pochádzajú zo Srbska, čiže sú z Európskej únie.

Postup pri prijímaní zamestnancov krajín EÚ nie je vôbec zložitý. Na to, aby bol zamestnanec agentúrou prihlásený do zdravotnej a sociálnej poisťovne, musí mať rodné číslo, ktoré však cudzinci nemajú. Pre účely zamestnania cudzincov na Slovensku, sociálna

poisťovňa pridelí cudzincom tzv. dočasné rodné číslo, pod ktorým ho môže agentúra následne prihlásiť do sociálnej poisťovne. Postup nahlásenia cudzincov v zdravotnej poisťovni je podobný s prihlasovaním do sociálnej poisťovni, ale s tým rozdielom, že zdravotná poisťovňa prideluje cudzincom tzv. bezvýznamné identifikačné číslo.

Pri zamestnávaní cudzincov má agentúra povinnosť túto skutočnosť oznámiť úradu práce sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom príslušného formulára v lehote 7 dní od prijatia do zamestnania, túto istú nahlasovaciu povinnosť má aj v prípade ukončenia pracovného pomeru.

Administratívne činnosti pri prijímaní nových zamestnancov

Po náročnej ale úspešne splnenej úlohe nájsť dostatočný počet vhodných zamestnancov začína nový kolobeh administratívnych činností spojených s uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu. Agentúra, ktorá predstavuje zamestnávateľa, uzatvorí s novými zamestnancami pracovnú zmluvu so všetkými povinnými náležitosťami a pracovnými podmienkami o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi. Pri uzatvorení pracovnej zmluvy zamestnanec podpisuje celý rad pracovných dokumentov. Prvým z pracovných dokumentov je súhlas so spracovaním osobných údajov, ktoré zamestnanec dal svojmu zamestnávateľovi ako podklad pre pracovné dokumenty. Všetci zamestnanci sú povinní podpísať, že nebudú šíriť ďalej informácie, ktoré sa týkajú výrobných procesov a chodu spoločnosti. Zákon udeľuje povinnosť doložiť dokument, ktorý vydáva lekár, že budúci zamestnanec je vhodný na prácu po zdravotnej stránke. Súčasťou pracovnej zmluvy je spoločné tlačivo na uplatnenie NČZD²⁸ a daňového bonusu. V prípade, že si zamestnanec uplatňuje daňový bonus, musí doložiť kópiu rodného listu dieťaťa. Podmienkou prijatia do zamestnania je čistý výpis z registra trestov. Podmienka nevyplýva zo žiadneho zákona, avšak niektorí zamestnávatelia si výpis z registra trestov vyžadujú. Pred samotným nástupom do práce čaká zamestnancov aj školenie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, kde sa dozvedia, ako sa majú správať na pracovisku, ako zaobchádzať s elektronikou, strojmi, pracovným náradím, čo robiť v prípade úrazu a oboznámenie sa s budovou a čo robiť v prípade požiaru.

²⁸ NZČD je skratkou pre nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, ktorou sa zaoberá zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov v § 11 ods. 2 písm. a.

Prvý deň nástupu do práce musí byť zamestnanec prihlásený v sociálnej poisťovni. Lehota na prihlásenie do zdravotnej poisťovne je do ôsmich dní. V dôsledku pokroku technológií zamestnávateľa vedia v dnešnej dobe komunikovať elektronicky a výnimkou toho nie je ani sociálna či príslušná zdravotná poisťovňa. Každý zamestnávateľ má pridelený sociálnou poisťovňou elektronický prístup, aby sa mohol prihlásiť na webovej stránke sociálnej poisťovne (www.socpoist.sk), ktorý má označenie „SSN“ (social security number) a „IČZ“ (identifikačné číslo zamestnávateľa).²⁹

Po prihlásení na uvedenú stránku, agentúra vyplní predpísaný formulár, ktorý sa nazýva „Registračný list FO“ a vyberie typ registračného listu „prihláška“; keďže ide o nástup do práce a prihlásenie do sociálnej poisťovne, vyplní :

- identifikačné údaje zamestnanca,
- základne identifikačné údaje agentúry (názov, IČZ),
- obdobie poistenia, v našom prípade dátum vzniku poistenia, ktorý musí byť najneskôr v deň nástupu do práce,
- a poslednou časťou, ktorá sa vyplní v registračnom liste FO je „podpisy a odtlačky pečiatok“, ktorá obsahuje dátum vyplnenia formulára, kto ho vyplnil a dátum prijatia formulára.

Agentúra musí prihlásiť do poisťovní všetkých 50 nových zamestnancov, čo by spôsobom nahrávania každého zamestnanca zvlášť bolo veľmi prácne, ale našťastie existuje možnosť, kedy sa potrebné údaje registračného listu FO natypujú do mzdového programu a následne sa vygeneruje súbor, ktorý sa odošle do sociálnej poisťovne. V prípade akejkolvek zmeny údajov treba túto zmenu okamžite vykonať aj v registračnom liste FO. Špecifikom klientovej požiadavky je, že pred nástupom do výrobné haly musia všetci noví zamestnanci absolvovať jednoduchové školenie, ktoré končí testom, ktorým nie vždy každý prejde, zvyčajne je 5 až 10 % neúspešnosť z každého náboru.

V praxi to znamená, že napr. v pondelok začína jednoduchové školenie, kedy všetci účastníci už musia byť prihlásení do sociálnej poisťovne, pretože školenie prebieha v priestoroch výrobné haly, čiže na pracovisku a na konci dňa sa zúčastnia testu, ktorým neprejde 5 ľudí a týmto piatim ľuďom agentúra zruší v sociálnej poisťovni začiatok pracovného pomeru, pretože nesplnili podmienky na začatie vykonávania práce vo výrobné

²⁹ spracované podľa : <https://esluzby.socpoist.sk/portal/#/>

hale. Celý tento proces je zbytočne zdĺhavý a prácny, ale je súčasťou administratívnych prác, ktoré musí agentúra vykonať.

Vo vyššie spomínanom školení, kedy agentúra musí prihlásiť a následne odhlásiť zamestnancov sme zistili nedostatky v procese, ktorý je zbytočne náročný na administratívne činnosti. Naším návrhom je v rámci pracovného pohovoru začleniť test, prípadne modelovú situáciu, ktorá by vedela vopred eliminovať neúspech u uchádzačov o zamestnanie.

Agentúra musí nových zamestnancov prihlásiť okrem sociálnej poisťovne aj do zdravotnej poisťovne s tým rozdielom, že do zdravotnej poisťovne je zákonom stanovená doba osem pracovných dní od začiatku pracovného pomeru³⁰, čo zamestnávateľom aspoň trochu uľahčuje administratívu v prípade vyššie spomínaného školenia a nie je potrebné uskutočniť prihlásenie a odhlásenie v jeden deň. Nie všetci zamestnanci majú rovnakú zdravotnú poisťovňu a preto je ich potrebné nahlásiť do tej, v ktorej už poisťencami sú. Na Slovensku máme momentálne tri zdravotné poisťovne, kde každá zdravotná poisťovňa má pridelený vlastný kód a to :

- Dôvera zdravotná poisťovňa a. s. – kód 24,
- Union zdravotná poisťovňa a. s. – kód 27,
- Všeobecná zdravotná poisťovňa a. s. – kód 25.

Prihlásenie do zdravotných poisťovní, prebieha elektronicky prostredníctvom webových stránok jednotlivých poisťovní, v ktorých sa vyplňa tzv. „Oznámenie zamestnávateľa o poisťencoch pri zmene platiteľa poisťného na verejné zdravotné poistenie“; v ňom sa vyplnia údaje o platiteľovi – zamestnávateľovi a údaje o poisťencoch – zamestnancoch. Osobitosťou pri prihlasovaní zamestnancov do zdravotnej poisťovne je kód poistenca, v našej situácii agentúra zadá číslo 2, ktoré označuje, že ide o zamestnanca a písmeno P, ktoré sa zadáva pri zamestnaní FO na základe pracovného pomeru.³¹ Pri veľkých počtoch zamestnancov je tu takisto možnosť natypovať údaje do mzdového softvéru a vygenerovať súbor pre jednotlivé zdravotné poisťovne.

Ak je dočasný zamestnanec práceneschopný, agentúra musí doklad o „PN“, ktorý dostane od zamestnanca, spracovať, opečiatkovať, podpísať a poslať do sociálnej poisťovne. Zamestnávateľovi tak vznikajú náklady na poštovné. V prípade, že sa zamestnanec nedostaví do práce bez udania dôvodu alebo nemal schválené voľno v daný deň, agentúra

³⁰ Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 24 ods. 1 písmeno c

³¹ dostupné na : <http://uctuj.sk/uctovnictvo/povinnosti-zamestnavateľa-voci-zdravotnej-poisťovni/9151/>

musí nahlásiť absenciu za zamestnanca do sociálnej aj zdravotnej poisťovne; to isté platí, ak zamestnanec požiada o neplatené voľno. Absencia alebo neplatené voľno znamená prerušenie sociálneho poistenia, sociálna poisťovňa skráti o tie dni pracovný pomer a dni sa nezapočítajú ani do dôchodku. Aby zamestnancovi za dni, ktoré mu krátila zdravotná poisťovňa pri absencii alebo neplatenom voľne nevznikol nedoplatok, mal by zamestnanec ísť do zdravotnej poisťovne a zaplatiť si odvody ako samoplatiteľ, avšak v praxi to funguje tak, že nedoplatok za dni prerušenia zdravotného poistenia mu zdravotná poisťovňa vysporiada v ročnom zúčtovaní a zamestnávateľ tento rozdiel zrazí z platu zamestnanca a uhradí zdravotnej poisťovni. Ak niektorý zo zamestnancov skončí pracovný pomer v skúšobnej dobe, ktorá je zvyčajne 3 mesiace, uzavrie sa dohoda o skončení pracovného pomeru. Koniec pracovného pomeru môže vzniknúť aj výpoveďou jednej alebo druhej strany alebo okamžitým skončením pri porušení pracovných podmienok.

Po skončení dočasného pridelenia môže nastať situácia, kedy užívateľský zamestnávateľ ponúkne dočasnému zamestnancovi trvalé miesto a stane sa kmeňovým zamestnancom a z užívateľského zamestnávateľa sa stane zamestnávateľ a preberá všetku administratívu namiesto agentúry. Ak však užívateľský zamestnávateľ neposkytne dočasnému zamestnancovi trvalý pracovný pomer, tak sa končí dočasné pridelenie a agentúra odhlási zamestnanca v sociálnej poisťovni prostredníctvom registračného listu FO – odhláška a tiež aj v zdravotnej poisťovni. Agentúra je povinná vystaviť zamestnancovi zápočtový list odpracovaných dní do dôchodku. Agentúra musí po skončení pracovného pomeru elektronicky vyplniť aj evidenčný list dôchodkového poistenia. Okrem zdravotnej a sociálnej poisťovne má agentúra povinnosť voči daňovému úradu, ktorému podáva prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti.

Aby agentúra mohla vypočítať a vyplatiť mzdu dočasným zamestnancom, musí sa viesť evidencia dochádzky. Pre potreby evidencie dochádzky vedie klient elektronický systém na karty, prostredníctvom ktorého zamestnanci nahlasujú príchod a odchod do práce a tiež prestávky. Klient na konci mesiaca z elektronického systému vygeneruje súbor s dochádzkou a odošle ho agentúre, aby mohla spracovať mzdy.

Aktuálnou témou nielen voči zamestnancom ale vo všeobecnosti sú exekúcie, ktoré sú v agentúre vedené voči 15 až 20 % dočasných zamestnancov. Evidencia exekúcií je dôležitý a náročný proces, ktorý musí agentúra riešiť. Podľa exekučného zákona jedným zo spôsobov vymoženía exekučných peňažných prostriedkov, je zrážka zo mzdy jednotlivým

zamestnancom, ktorí tejto exekúcii podliehajú.³² Ak má nejaký zamestnanec exekúciu, agentúra vzniká povinnosť vykonávať zrážky zo mzdy zamestnancovi. Na základe exekučného konania, súd dá exekútorovi príkaz na začatie exekúcie. Exekútori majú prístup do sociálnej poisťovne, podľa ktorého vedia zistiť, kde momentálne pracuje osoba, na ktorú sa vzťahuje exekúcia a pošle zamestnávateľovi exekučný príkaz. Agentúra – zamestnávateľ v exekučnom príkaze zistí výšku istiny, súdnych poplatkov a trov exekúcie, ktoré v niektorých prípadoch vo výške 50 až 100 % a druh exekúcie.

Exekúcie sa členia na :

- prednostné,
- neprednostné.

Častým prípadom je, že jeden zamestnanec má viacero exekúcií súčasne. Ak má zamestnanec súčasne niekoľko exekúcií, vtedy sa najprv vybavujú tie, ktoré sú prednostné a sú to napr. exekúcie voči štátnym inštitúciám ako zdravotnej a sociálnej poisťovni. Druhoradými exekúciami, sú exekúcie za telekomunikačné služby, od nebankových subjektov. Po zistení všetkých údajov agentúra vykoná zrážky zo mzdy zamestnanca. Spôsob, akým agentúra vykonáva zrážky zo mzdy si ukážeme v nasledujúcich tabuľkách. Prednostné sú vo výške 2/3 zo mzdy a neprednostné vo výške 1/3 zo mzdy.

Tabuľka č. 3 Zrážka neprednostnej exekúcie agentúrou z čistej mzdy zamestnanca

číslo	položka	suma
1.	čistá mzda	700 €
2.	manželka, deti	-
3.	suma, na ktorú exekútor nesmie siahnuť (životné minimum)	199,48 €
4.	suma, nad ktorú sa zráža bez obmedzenia	299,22 €
5.	zrážka bez obmedzenia (1- 3 - 4)	201,30 €
6.	zrážka 1/3	99,74 €
7.	celková zrážka z exekúcií zo mzdy	301,04 €
8.	mzda zamestnanca vyplatená na účet	398,96 €

Zdroj : Vlastné spracovanie na základe údajov dostupných na internete.

³² Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.

V tabuľke č. 3 sme si znázornili, aké výpočty musí urobiť agentúra, na základe ktorých vyplatí zamestnancovi mzdu, na ktorého je uvalená exekúcia a koľko agentúra uhradí exekútorovi. Z výpočtu vyplýva, že suma pôvodnej čistej mzdy je 700 €. Suma 199, 48 € predstavuje životné minimum, na ktoré nesmie exekútor v žiadnom prípade siahnuť. Keďže ide o neprednostnú exekúciu prvotná zrážka predstavuje jednu tretinu z 299,22 € (suma stanovená Exekučným poriadkom) čo predstavuje 99,74 €. V prípade, ak zamestnanec zarába viac ako 480 € do výpočtu exekúcie vstupuje zrážka bez obmedzenia, aby zamestnanec čím skôr vyplatil exekúciu. Suma, nad ktorú sa zráža bez obmedzenia predstavuje 150 % životného minima, čiže 299,22 €. Keďže má zamestnanec čistú mzdu vo výške 700 € podlieha zrážke bez obmedzenia, ktorá sa vyčísli keď od čistej mzdy zamestnávateľ odčíta sumu, na ktorú exekútor nesmie siahnuť a sumu, nad ktorú sa zráža bez obmedzenia ($700 \text{ €} - 199,48 \text{ €} - 299,22 \text{ €} = 201,30 \text{ €}$). Suma 201,30 € predstavuje sumu, ktorú si exekútor môže stiahnuť bez obmedzenia. Celková zrážka z čistej mzdy zamestnanca a zároveň úhrada exekútorovi bude spolu $201,30 \text{ €} + 99,74 \text{ €} = 301,04 \text{ €}$. Nakoniec výsledná mzda zamestnanca bude $700 \text{ €} - 301,04 \text{ €} = 398,96 \text{ €}$.

Tabuľka č. 4 Zrážka prednostnej exekúcie agentúrou z čistej mzdy zamestnanca

položka	suma
čistá mzda	700 €
manželka, deti	-
životné minimum	-199,48 €
zrážka bez obmedzenia	201,30 €
zrážka 2/3	199,48 €
celková zrážky z exekúcií zo mzdy	400, 78 €
mzda zamestnanca vyplatená na účet	299,22 €

Zdroj : Vlastné spracovanie na základe údajov dostupných na internete.

Ak by šlo o prednostnú exekúciu, agentúra by postupovala pri výpočte zrážky zamestnancovi a úhrade exekútorovi rovnako ako pri výpočte uvedenom v tabuľke č. 3 iba s jedným rozdielom, a to že by prvotná zrážka bola vo výške dvoch tretín a predstavovala

by sumu 199,48 €. Ak by mal zamestnanec dieťa alebo manželku, na každú osobu by sa suma, na ktorú exekútor nesmie siahnuť navýšila o 49,87 €.

Po skončení odpracovaného mesiaca agentúra vypočíta mzdu za všetkých 50tich pracovníkov prostredníctvom mzdového programu, ktorý ju skoro vypočíta sám, avšak agentúra musí zadať za každého zamestnanca zvlášť :

- hrubú mzdu,
- počet odpracovaných dní podľa dochádzky (zohľadní sa dovolenka, PN, absencie..),
- odmeny,
- počet detí ak si uplatňuje na ne daňový bonus
- a taktiež či si uplatňuje nezdanieľnú časť základu dane,
- exekúcie,
- prípadne sporenie.

Na základe týchto údajov mzdový program vypočíta čistú mzdu, ktorá bude vyplatená dočasným zamestnancom, či už na účet alebo v hotovosti. Agentúra odovzdá dočasným zamestnancom výplatné pásky v listinnej podobe. Každému zamestnancovi či už dočasne pridelenému alebo kmeňovému po odpracovaní viac ako štyroch hodín počas pracovnej zmeny vzniká nárok na stravovanie. Všetci zamestnávateľia majú povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom, ktorým vzniká takýto nárok. Stravu môžu zabezpečiť napr. vlastnou kantínou alebo dovozom jedla. Ak existujú dôvody, kedy sa stravovanie nedá zabezpečiť, zamestnávateľ poskytuje na kompenzáciu stravovania stravné lístky alebo stravné karty. Stravné karty sú novinkou, ktoré sú na trhu krátko. Stravné karty vyzerajú a fungujú na princípe platobných kariet. Každému zamestnancovi sa na stravnú kartu odošlú peniaze v hodnote, v akej by dostal pred tým stravné lístky. Výhodou stravných kariet pre zamestnanca je, že môže uskutočniť nákup stravy už od 2,50 € a svoj zostatok vidí v mobilnej aplikácii. Výhodou stravných kariet pre zamestnávateľa je, že nemusí triediť a odovzdávať lístky do rúk zamestnancov ale iba elektronicky odošle peniaze na karty. Keď už agentúra pozná čisté mzdy zamestnancov, vygeneruje si v mzdovom programe mesačné výkazy pre sociálnu a zdravotnú poisťovňu, ktoré im aj uhradí, ako aj mesačný prehľad zrazených preddavkov na daň daňovému úradu. Ešte predtým ako agentúra vyplatí peniaze či už zamestnancom alebo na odvody zdravotnej a sociálnej poisťovni, musí tieto peniaze dostať od klienta, teda od užívateľského zamestnávateľa dočasných zamestnancov

a súčasťou prijatej platby je aj provízia pre agentúru. Provízia je dohodnutá v zmluve medzi agentúrou a užívateľským zamestnávateľom ako :

$$\text{celková cena práce} \times \text{koeficient } 1,10$$

Podrobnejší výpočet provízie si uvedieme v nasledujúcich tabuľkách. Pre zjednodušenie výpočtu, počítame s tým, že hrubá mzda všetkých 50tich dočasných zamestnancov je rovnaká vo výške 1000 eur, odpracovali celý fond pracovného času, uplatňujú si NČZD, neuplatňujú si daňový bonus a nemajú exekúcie a sporenie.

Tabuľka č. 5 Výpočet čistej mzdy dočasného zamestnanca

	Zamestnanec
nemocenské poistenie (1,4%)	14,00 €
starobné poistenie (4%)	40,00 €
invalidné poistenie (3%)	30,00 €
poistenie v nezamestnanosti (1%)	10,00 €
zdravotné poistenie (4%)	40,00 €
odvody spolu (13,4%)	134,00 €
NČZD	319,17 €
daň zo mzdy (19%)	103,89 €
čistá mzda	762,11 €

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Tabuľka č. 6 Výpočet nákladov zamestnávateľa na zamestnanca

	Zamestnávateľ
hrubá mzda jedného zamestnanca	1000,00 €
nemocenské poistenie (1,4%)	14,00 €
starobné poistenie (14%)	140,00 €
invalidné poistenie (3%)	30,00 €
poistenie v nezamestnanosti (1%)	10,00 €
garančný fond (0,25%)	2,50 €

rezervný fond (4,75%)	47,50 €
úrazové poistenie (0,8%)	8,00 €
zdravotné poistenie (10%)	100,00 €
odvody spolu	352,00€
náklady zamestnávateľa (celková cena práce)	1352,00 €

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Na základe položkovitého výpočtu v tabuľkách č.5 a č.6 vyčítime, koľko musí zamestnávateľ uhradiť daňovému úradu, zdravotnej a sociálnej poisťovni za jedného zamestnanca. Aj keď hrubá mzda jedného zamestnanca je 1000 €, zamestnanec zamestnávateľa stojí 1352 € a zamestnanec po odčítaní odvodov a dane dostane len 762,11 €. Na to, aby si agentúra mohla vyčísliť províziu za svoju službu, ktorú poskytla užívateľskému zamestnávateľovi, musí agentúra poznať sumu celkovej ceny práce, ktorú sme si vyčíslili v tabuľke č.4 a predstavuje sumu 1352 € na jedného zamestnanca. Vyčíslenie provízie si ukážeme v nasledujúcej tabuľke.

V tabuľkách č.5 a č.6 sme si uviedli zjednodušený príklad avšak oveľa náročnejšie je to v skutočnosti, kedy sa za každého zamestnanca zvlášť musí zadávať napr. či čerpal dovolenku, PN, či má nejaké sporenia alebo zrážky vo forme exekúcií. V dnešnej modernej technologickej dobe sa mzdy počítajú pomocou mzdového programu a preto je to náročnejšie skôr po časovej stránke zadania údajov do programu, pretože agentúra má okrem klientovej požiadavky 50tich nových zamestnancov aj zamestnancov, ktorých pridělila skôr alebo ešte len prideliť. Sú to nevyhnutné procesy, ktoré je potrebné vykonávať stále dookola.

Tabuľka č. 7 Výpočet provízie agentúry

počet zamestnancov	50
celková cena práce za 1. zamestnanca	1352 €
celková cena práce za 50 zamestnancov	67 600 €
koeficient	1.10
výsledná cena práce + provízia	74 360 €
provízia (67 600 x 1,1)	6760 €

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Po úspešne odpracovanom mesiaci a vypočítaní celkovej ceny práce a provízie agentúra vystaví faktúru užívateľskému zamestnávateľovi – klientovi. Dočasne pridelení zamestnanci agentúrou predstavujú pre klienta prijatú službu. Podľa Tabuľky č. 5 agentúra vystaví užívateľskému zamestnávateľovi faktúru.

Tabuľka č. 8 Účtovanie prijatej faktúry u klienta

Prijatá faktúra		účtovanie	
položka	suma	str. MD	str. D
Celková cena práce plus provízia	74 360 €	518	-
DHP (20%)	14 872 €	343	-
SPOLU	89 232 €		321

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Klient si prijatú faktúru od agentúry zaúčtuje na nákladový účet 518 – Ostatné služby vo výške 74 360 € a ako prijímateľ služby o mzdových nákladoch neúčtuje. Keďže náš klient je platiteľom DPH, z prijatej služby mu vznikne nárok na odpočítanie dane. DPH vo výške 14 872 € klient zaúčtuje na účte 343 – Daň z pridanej hodnoty. Zároveň klientovi vznikne záväzok z titulu prijatia služby vo výške 89 232 €, ktorý zaúčtuje na účte 321 – Dodávatelia.

Tabuľka č. 9 Účtovanie vystavenej faktúry v agentúre

Vystavená faktúra		účtovanie	
položka	suma	str. MD	str. D
refundácia mzdových nákladov	67 600 €	-	602/100
provízia	6760 €	-	602/200
DPH (20%)	14 872 €	-	343/100
Spolu	89 232€	311/100	-

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Ešte pred samotným vystavením faktúry agentúra na základe interného dokladu zaúčtuje všetky položky miezd dočasných zamestnancov. Mzdy za dočasných zamestnancov neúčtuje za každého zamestnanca zvlášť ale mzdový program vygeneruje jeden mzdový list za všetkých zamestnancov dokopy. Aby agentúra mala prehľad v účtovníctve, vedie k syntetickým účtom aj analytickú evidenciu. Vo vystavenej faktúre agentúrou klient nájde položku refundácia mzdových nákladov. Pojem refundácia mzdových nákladov znamená, že agentúra si pýta od klienta náhradu výdavkov, ktoré jej vzniknú zo zamestnania dočasných zamestnancov. Túto refundáciu agentúra zaúčtuje ako výnos na účte 602 – Tržby z predaja služieb a analytickej evidencii 100 vo výške 67 600 €. Keďže na základe zmluvy klient poskytuje za služby agentúre aj províziu vzniká agentúre výnos. Provízia je pre agentúru opakujúci sa príjem a preto to bude účtovať na účte 602 – Tržby z predaja služieb a analytickej evidencii 200 vo výške 6760 €. Ako platiteľovi DPH vznikne agentúre daň na výstupe, ktorú zaúčtuje na účte 343 – Daň z pridanej hodnoty a analytickej evidencii 100 vo výške 14 872 € a zároveň vznikne agentúre pohľadávka na účte 311 – Odberatelia a analytickej evidencii 100 vo výške 89 232 €.

Týmto administratívne činnosti agentúry nekončia. Začiatkom kalendárneho roka začína obdobie daňových priznaní. Ak si zamestnanec nechce robiť daňové priznanie sám, musí písomnou formou svojho zamestnávateľa požiadať o ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti. Ak sa zamestnanec rozhodne urobiť daňové priznanie sám, zamestnávateľ mu vystaví potvrdenie o zdaniteľných príjmoch.

V nasledujúcich tabuľkách prehľadne zhrnieme administratívne činnosti agentúry a obdobie dokiaľ ich musí vybaviť.

Tabuľka č. 10 Administratívne činnosti agentúry pri uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu

povinnosť agentúry	dátum vybavenia
uzatvorenie písomnej pracovnej zmluvy medzi agentúrou a dočasným zamestnancom	pred začatím výkonu práce, najneskôr deň začatia výkonu práce
súhlas so spracovaním osobných údajov, mlčanlivosť, BOZP a požiarňa ochrana,	pred začatím výkonu práce, najneskôr deň začatia výkonu práce

uplatnenie vyhlásenia NČZD a daňového bonusu	pri nástupe alebo spätne v daňovom priznaní
--	---

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Tabuľka č. 11 Administratívne činnosti agentúry po uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu

povinnosť agentúry	dátum vybavenia
prihlásenie zamestnanca do Sociálnej poisťovne	v deň začatia výkonu práce už musí byť prihlásený
oznámenie agentúry zdravotnej poisťovni, že bude za zamestnanca platiť poistné	do 8 dní od začiatku pracovného pomeru
poslať mesačný výkaz zdravotnej poisťovni	deň výplaty
poslať mesačný výkaz sociálnej poisťovni	do 3 dní od výplaty
poslať mesačný prehľad o zrazených preddavkoch na daň	koniec nasledujúceho mesiaca
potvrdenie o zdaniteľných príjmoch FO zo závislej činnosti	do 10. marca nasledujúceho roka
ročné zúčtovanie dane	do konca apríla nasledujúceho roka

Zdroj : Vlastné spracovanie.

Dokumentácia a kontroly

Aby sa agentúra vedela orientovať vo všetkých vyššie spomínaných dokumentoch, vedie prehľadnú dokumentáciu o zamestnancoch a klientoch. Zamestnancov a klientov má rozdelených na aktívnych a neaktívnych. Aktívni zamestnanci sú tí, ktorí pracujú aktuálne pre agentúru. Evidencia zamestnancov je omnoho náročnejšia ako evidencia klientov, keďže počet zamestnancov je niekoľko násobne väčší ako počet klientov. Neaktívni zamestnanci už pre agentúru nepracujú. Každému zamestnancovi, ktorého agentúra prijme, založí novú zložku, ktorá obsahuje :

- dohodu o dočasnom pridelení,
- pracovnú zmluvu,
- registračný list do sociálnej a zdravotnej poisťovne,

- kópie rodných listov detí ak si uplatňuje daňový bonus,
- výpis z registra trestov.

Pri ukončení pracovného pomeru agentúra presunie zložku zamestnanca z aktívnych zamestnancov do neaktívnych zamestnancov a pridá do zložky :

- dohodu o ukončení pracovného pomeru a
- odhlášky zo zdravotnej a sociálnej poisťovni.

Agentúra odbremeňuje užívateľského zamestnávateľa aj od týchto zložiek, ktorých je veľké množstvo, keďže len na základe klientovej požiadavky, ktorú rozoberáme v záverečnej práci je zložiek 50, avšak požiadaviek klienta je v praxi viac a teda aj viac zložiek zamestnancov. Agentúry dočasného zamestnávania sú často v hľadáčku rôznych kontrol a inšpekcií. V samotnej agentúre JalCo Europe s. r. o. od júna 2017 do decembra 2017 bolo už šesť kontrol. V prípade kontroly sa im musí mzdový účtovník agentúry venovať a poskytnúť potrebné zložky zamestnancov. Kontrolu hlavne zaujíma, či niektorí zo zamestnancov nepracuje „na čierno“, čiže bez zmluvy alebo či mu zamestnávateľ nevypláca nelegálnym spôsobom mzdu. Okrem toho kontroluje, či boli zamestnanci správne prihlásení v poisťovniach, kontrolujú aj mzdové listy a pracovné zmluvy. Aj od týchto časovo náročných kontrol je užívateľský zamestnávateľ oslobodený.

Všetky agentúry dočasného zamestnávania majú informačnú povinnosť voči prislúchajúcemu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Informačnú povinnosť vykonáva vo forme Správy o vykonávaní činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ktorá musí obsahovať údaje o :

- množstve prijatých dočasných zamestnancov v skladbe koľko z toho bolo mužov a žien,
- dĺžke poskytnutia dočasného zamestnania, či boli pridelení do 24 mesiacov alebo na 24 mesiacov,
- súpise užívateľských zamestnávateľov,
- množstvo, koľko dočasných zamestnancov ukončilo pracovný pomer skôr ako mali v zmluve dohodnuté, rozdelené podľa jednotlivých mesiacov,
- rozdelenie novoprijatých dočasných zamestnancov podľa odvetvia.³³

³³spracované podľa stránky : http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034

3.3 Úlohy z hľadiska účtovnej jednotky

Na účely diplomovej práce sa účtovnou jednotkou rozumie klient, ktorý vystupuje v procese dočasného pridelenia ako užívateľský zamestnávateľ. Klient, ktorého rozoberáme v záverečnej práci sa radí do veľkej kategórie účtovnej jednotky, čo sa odzrkadľuje na organizačnej štruktúre, ktorá sa člení na niekoľko oddelení. Okrem oddelení ako je napr. technické, výrobné alebo finančné oddelenie je súčasťou organizačnej štruktúry aj personálne a mzdové oddelenie, ktoré je analyzované v diplomovej práci.

V podkapitole 3.2 Činnosti personálnych agentúr sme si rozobrali jednotlivé činnosti, ktoré musí agentúra vykonávať pri prijímaní nových zamestnancov. Analyzované činnosti nevykonávajú len personálne agentúry a netýkajú sa len dočasného pridelenia a dočasných zamestnancov, ale vzťahujú sa všeobecne na zamestnávateľov a ich zamestnancov. Keďže klient disponuje mzdovým a personálnym oddelením, znamená to, že má kvalifikovaných pracovníkov na to, aby vykonali všetky potrebné činnosti súvisiace s novými ale aj „starými“ zamestnancami. Vo výrobných halách klienta je veľké množstvo dočasných pracovníkov a ak by účtovná jednotka – klient nechcela využiť poskytujúce služby personálnej agentúry a chcela by spracovávať príslušnú agendu sama, musela by prijať nových zamestnancov do mzdového a personálneho oddelenia, keďže momentálny počet pracovníkov na tomto oddelení by časovo nestíhal spracovávať mzdovú a personálnu agendu.

Počet dočasných zamestnancov je vysoký a preto by účtovná jednotka musela prijať hneď niekoľko zamestnancov, a to na pozíciu :

- personalistu, ktorý by vyhľadával nových ľudí, následne by s nimi realizoval pohovory,
- mzdového účtovníka, ktorý by sa venoval mzdám a súvisiacim činnostiam dočasných zamestnancov,
- prípadne brigádnika na pomocné práce.

Okrem potreby prijatia nových zamestnancov by vznikli účtovnej jednotke :

- vstupné náklady ako sú napr. nové počítače pre personalistu a mzdového účtovníka, účtovný program na ďalší desktop, služobné telefóny,
- pravidelné mesačné náklady navyše na mzdy personalistu, mzdového účtovníka, prípadne pomocného brigádnika.

V nasledujúcej tabuľke poukážeme na základnú kalkuláciu nákladov účtovnej jednotky, ak by si agendu a súvisiace činnosti s dočasnými zamestnancami spracovávala svojimi vlastnými zamestnancami.

Tabuľka č. 12 Platy zamestnancov

Mzdové náklady zamestnávateľa	Zamestnanci		
	Personalista	Mzdový účtovník	Brigádnik
hrubá mzda	1177 €	1260 €	320 €
nemocenské poistenie	16,47 €	17,64 €	0,00 €
starobné poistenie	164,78 €	176,40 €	16,80 €
invalidné poistenie	35,31 €	37,80 €	3,60 €
poistenie v nezamestnanosti	11,77 €	12,60 €	0,00 €
garančný fond	2,94 €	3,15 €	0,80 €
rezervný fond	55,90 €	59,85 €	5,70 €
úrazové poistenie	9,41 €	10,08 €	2,56 €
zdravotné poistenie	117,70 €	126,00 €	0,00 €
odvody spolu	414,28 €	443,52 €	29,46 €
mzdové náklady zamestnávateľa	1591,28 €	1703,52 €	349,46 €
počet osôb	2	1	1
celkové mzdové náklady zamestnávateľa	3182,56 €	1703,52 €	349,46 €
Stravné (21 dní x 4€)	168 €/ 2 osoby	84 €	-
SPOLU	5 487,54 €		

Zdroj : Vlastné spracovanie podľa údajov dostupných na www.platy.sk

V tabuľke č. 12 sme si zosumarizovali mzdové náklady, ktoré účtovnej jednotke vzniknú každý mesiac, ak prijala nových zamestnancov, ktorí sa budú zaoberať dočasnými zamestnancami. Priemerná mzda personalistu, ktorý má ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a aspoň jeden rok praxe v bratislavskom kraji sa pohybuje okolo 1177 €, avšak pre zamestnávateľa to predstavuje celkové mzdové náklady vo výške 1591,28 € na

jedného personalistu. Keďže sa klient radí k veľkým účtovným jednotkám a prijíma veľký počet dočasných zamestnancov, bude potrebovať minimálne dvoch personalistov, takže mzdové náklady na personalistu sa mu zdvojnásobia a budú predstavovať 3182,56 €. Hrubá mzda vysokoškolsky vzdelaného mzdového účtovníka v Bratislave s dvomi rokmi praxe je na úrovni 1260 €. Brigádnik, ktorý je študentom a uplatňuje si odpočítateľnú položku dane a bezodvodovú položku dane, stojí mesačne účtovnú jednotku 349,46 €. Mesačné mzdové náklady na pracovníkov zaoberajúcich sa dočasnými zamestnancami účtovnej jednotky sú 5235,54 €. V prípade, ak by zamestnanec odpracoval 21 dní, zamestnávateľ by mu poskytol 4 € stravné na každý deň. Náklady na stravné by pre zamestnávateľa pri dvoch personalistoch a jednom mzdovom účtovníkovi predstavovali 252 €. Brigádnik nemá nárok na stravné. Celkové náklady zamestnávateľa na zamestnancov, ktorí sa budú zaoberať dočasným prideľovaním sa tak vyšplhajú na sumu 5 487,54 €.

Pri porovnaní provízie z tabuľky č. 7, ktorú klient zaplatí a mesačnými mzdovými nákladmi z tabuľky č. 12

provízia vs. mzdové náklady

6 760 € vs. 5 487,54 €

=

1 272,46 €

dospejeme k rozdielu 1 272,46 €. Tento rozdiel medzi províziou a mzdovými nákladmi pre veľkú účtovnú jednotku nepredstavuje významnú hodnotu. Hlavným dôvodom prečo klient využíva služby agentúry je v doslovnom znení zbavenie sa prijímacieho procesu, administratívnych činnosti, kontrol a problému ak nejaký zamestnanec vypadne napríklad pred nočnou pracovnou zmenou, vtedy prichádzajú na rad poskytnuté služby agentúry a problém vyrieši. Okrem týchto dočasných zamestnancov má účtovná jednotka aj kmeňových, medzi ktorými nie je vysoká fluktuácia a tým pádom, nie je s nimi spojená až tak náročná administratívna činnosť. Keďže klientovi odpadne veľká časť povinností s dočasnými zamestnancami, môže svoj čas venovať podpore a rozvoju činnosti podnikania.

Záver

Pracovný trh je miesto, ktoré poskytuje širokú škálu možností získania zamestnania z pohľadu budúcich zamestnancov alebo nájdenie novej pracovnej sily z pohľadu zamestnávateľa. Slovenská ekonomika je závislá od výrobného priemyslu, ako je napr. automobilový či elektrotechnický priemysel. Aby výrobný priemysel fungoval, potrebuje veľký počet výrobných pracovníkov. Spoločnosti, ktoré zamestnávajú veľký počet pracovníkov sa často stretávajú s vysokou fluktuáciou, práve týchto pracovníkov. Fluktuácia vo výrobnom priemysle predstavuje pre zamestnávateľov časovo náročný problém v podobe nájdenia nových zamestnancov a s tým spojené administratívne činnosti. Práve kvôli vysokej fluktuácii zamestnancov sa zamestnávatelia, nie len výrobných podnikov ale vo všeobecnosti, dostávajú do situácie, kedy sa musia rozhodnúť, akým spôsobom budú prijímať nových zamestnancov. Jednou z možností je využitie služieb personálnych agentúr a zamestnancov si „požičať“. Na druhej strane stojí otázka či služby personálnych agentúr nebudú pre spoločnosť príliš nákladné a či by radšej nemala spoločnosť navýšiť stav svojich zamestnancov na personálnom a mzdovom oddelení, ktorí by sa zamerali len na výrobných pracovníkov. Cieľom záverečnej práce je posúdiť postavenie a úlohy personálnej agentúry a účtovnej jednotky a posúdiť, či je pre spoločnosť výhodnejšie zamestnávanie ľudí prostredníctvom personálnej agentúry alebo navýšenie stavu zamestnancov personálneho a mzdového oddelenia, ktorí by spracovali príslušný proces so zamestnaním veľkého počtu výrobných pracovníkov a súvisiacu agendu.

K tomu, aby sme naplnili cieľ záverečnej práce sme v prvej kapitole rozobrali nadnárodnú a národnú právnu úpravu, z ktorej vyplývajú práva a povinnosti personálnych agentúr a ich hlavnej poskytovanej služby – personálnemu lízingu. Keďže sa personálny lízing spájal pre mňa s novými pojmami, vysvetlili sme si fungovanie vzťahov v personálnom lízingu medzi tromi základnými subjektmi, a to: agentúrou dočasného zamestnávania, dočasnými zamestnancami a užívateľským zamestnávateľom. Z grafov uvedených v prvej kapitole záverečnej práce môžeme vyčítať ako sa personálnym agentúram na Slovensku darí či už v počte pridelenia dočasných zamestnancov alebo v ziskovosti.

V záverečnej časti diplomovej práce sme vykonali analýzu v konkrétnej agentúre a účtovnej jednotke. Analýza spočívala v opísaní jednotlivých činností, ktoré musí personálna agentúra vykonať pri prijímaní nových zamestnancov, a ktoré by musela

vykonať účtovná jednotka, ak by nevyužívala služby personálnej agentúry. Súčasťou analýzy je aj kalkulácia nákladov a ich porovnanie. Porovnaním nákladov sme zistili, že ak by účtovná jednotka využila služby personálnej agentúry namiesto navýšenia stavu personalistov a mzdového účtovníka na vlastnom oddelení rozdiel by činil 1 272,46 €. Tento rozdiel pre účtovnú jednotku nepredstavuje významnú hodnotu.

Výsledkom práce je, že z porovnania sme zistili, že po finančnej stránke personálny lízing pre účtovnú jednotku nie je výhodný ale ani nevýhodný. V našom prípade účtovná jednotka nevyužíva služby personálneho lízingu kvôli finančnej výhode, ale aby sa odbremenila od časovo náročnej administratívnej činnosti a svoje sily mohla sústrediť na rozvoj spoločnosti.

Dospeli sme k záveru, že využívanie služieb personálnych agentúr možno nie je pre všetky spoločnosti finančne výhodné ale prispieva to k znižovaniu nezamestnanosti, čo napomáha k ekonomickému rozvoju Slovenska.

Zoznam použitej literatúry

Knižné publikácie

- [1] JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005, 203 s. ISBN 80-7357-126-9.
- [2] KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov: ľudský faktor a úspešnosť podniku*. [2. vyd.]. Bratislava: Sprint vfra, 2003, 212 s. Nová ekonómia. ISBN 80-89085-22-9.
- [3] KACHAŇÁKOVÁ, Anna, Oľga NACHTMANNOVÁ a Zuzana JONIAKOVÁ. *Personálny manažment*. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, člen skupiny Wolters Kluwer, 2011, 235 s. Ekonómia. ISBN 978-80-8078-391-4.
- [4] Mayhofer, Furtmueller & Kasper : *Personalmanagement - Fuerung – Organisation*, Linde, 2015, s. 299. (voľný preklad ISBN: 9783714302837
- [5] OLŠOVSKÁ, Andrea, Jozef TOMAN, Marek ŠVEC, Simona SCHUSZTEKOVÁ a Martin BULLA. *Agentúrne zamestnávanie*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 382 s. ISBN 978-80-8168-288-9.

Právne normy

- [6] Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES v znení neskorších predpisov
- [7] Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania č. 181/1997 v znení neskorších predpisov
- [8] Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
- [9] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- [10] Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov
- [11] Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- [12] Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- [13] Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- [14] Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov

- [15] Mihál Jozef : Zákonník práce 2017 komentár k vybraným ustanoveniam. Bratislava : Relia 2016 s. 160

Časopisecké zdroje

- [16] Gašpárová Eva : Personálny a mzdový poradca. č. 4-5 (2014). Žilina : Poradca podnikateľa, 2014, s. 147.

Internetové zdroje

- [17] http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034
- [18] <http://www.jalco.sk/o-nas/>
- [19] <http://uctuj.sk/uctovnictvo/povinnosti-zamestnavateľa-voci-zdravotnej-poistovni/9151/>
- [20] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104>
- [21] <http://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/70928/1/2>
- [22] <https://www.finstat.sk>
- [23] <https://spectator.sme.sk>
- [24] <http://www.orsr.sk>