

**Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

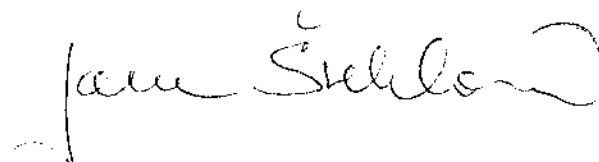
**AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

**Vedoucí práce: JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.**

**Jana Švehlová**

**Praha 2007**

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za cenné rady a podnětné připomínky k mé práci. Tímto čestně prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila veškeré prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým. Tato práce vychází ze stavu ke dni 31.12.2007.



Jana Švehlová  
M. Švabinského 901  
272 01 Kladno

## Obsah:

---

<b>Seznam použitých zkratk</b>	<b>4</b>
<b>I. Úvod</b>	<b>5</b>
<b>II. Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR</b>	<b>7</b>
1. Situace před rokem 2004	7
2. Úmluva MOP č. 181	11
3. Nová úprava a úvahy de lege ferenda	14
<b>III. Současná úprava agenturního zaměstnávání v ČR</b>	<b>20</b>
1. Postavení agentur práce	20
2. Povolení MPSV ke zprostředkování zaměstnání	24
3. Pracovní poměr s agenturou práce	29
4. Odchytky pro agentury práce v zákoníku práce	35
5. Postavení agentury práce a uživatele jako zaměstnavatele a v BOZP	39
6. Zákaz diskriminace (srovnatelné podmínky)	43
7. Odpovědnostní vztahy	47
8. Etický kodex APPS	50
9. Postřehy z praxe	52
<b>IV. Kontrola agenturního zaměstnávání</b>	<b>57</b>
1. Předběžná kontrola – vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání	57
2. Následná kontrola – úřady práce + inspekce práce	60
<b>V. Mezioborové souvislosti agenturního zaměstnávání</b>	<b>64</b>
1. Obchodní vztah mezi agenturou práce a uživatelem	64
2. Daňové souvislosti	67
3. Ochrana osobních údajů	72
4. Autorské právo	76
5. Sociální a zdravotní pojištění	79
<b>VI. Závěr</b>	<b>82</b>
<b>Literatura</b>	<b>84</b>

## Seznam použitých zkratk

---

<b>AZ</b>	zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), v platném znění
<b>BOZP</b>	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>ObchZ</b>	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění
<b>OZ</b>	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
<b>stZP</b>	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném do 31.12.2006
<b>ZDP</b>	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
<b>ZIP</b>	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
<b>ZOOÚ</b>	zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění
<b>ZoZ</b>	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
<b>ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
<b>ŽZ</b>	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), v platném znění

## I. Úvod

---

V dnešní době, kdy se každý podnikatel snaží optimalizovat poměr mezi náklady a výnosy svého podnikání, uvažuje samozřejmě i jako zaměstnavatel, jak dosáhnout co nejvyšší efektivity práce. Přitom musí reagovat nejen na osobní potřeby zaměstnanců, ale celkově na situaci na trhu práce, na ekonomický vývoj ve společnosti a konkrétní stav nabídky a poptávky v jeho oboru podnikání. To samozřejmě vyžaduje co největší flexibilitu pracovní síly, jak po stránce časové, tak po stránce profesní. Tuto potřebu zaměstnavatelů řeší částečně také agentury práce, které jsou schopny nabídnout řadu flexibilních personálních služeb.

Agentury práce se zabývají zprostředkováním zaměstnání, což zahrnuje celou řadu činností (vyhledávání vhodného zaměstnání pro uchazeče o práci, profesní poradenství, vyhledání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, organizace výběrových řízení, zapůjčování zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, poradenská a informační činnost o situaci na trhu práce) a dle legální definice je lze zařadit do tří okruhů – zprostředkovatelská činnost v užším smyslu, dočasné přidělování zaměstnanců (pronájem pracovní síly) a poradenství.

Tato práce se však zabývá pouze jedním předmětem činnosti agentur práce, a to je dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele, které je právě povoleno výhradně agenturám práce, a žádným jiným subjektům, ani soukromoprávním, ani veřejnoprávním. Toto téma jsem zvolila díky osobním zkušenostem se zaměstnáváním z pozice agentury práce, které mi umožnily poznat praxi jak před účinností nového zákona o zaměstnanosti, tak po ní. Nutno poznamenat, že byť se přijetím nového zákona zásadně změnila právní úprava agenturního zaměstnávání, praxe tuto změnu pocítila spíše jako nárůst byrokracie pro seriózní agentury, které mají zájem dodržet všechny předpisy a přitom zachovat svou činnost jako podnikání a nikoliv jako veřejnou službu.

Agentury práce již dnes mají na českém trhu práce nenahraditelnou roli, počet pracovníků zaměstnaných prostřednictvím agentur rok od roku stoupá, zaměstnavatelé se naučili ocenit přednosti jejich služeb a agentury se tak stávají významným prvkem na trhu práce. I přesto je část veřejnosti stále vnímá negativně. Za tento obrázek však mohou neseriózní agentury, které dočasné zaměstnance využívají jako levnou pracovní sílu, a díky

nedostatečné kontrole ze strany státních orgánů jim ani reálně nehrozí větší riziko postihu za jejich nekalé praktiky.

Kontrola se jeví vůbec jako největší současný problém agenturního zaměstnávání. Bohužel předběžná kontrola zde nefunguje vůbec, povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno automaticky po splnění nenáročných podmínek. Následná kontrola se objevuje jen sporadicky a zcela neúčelně, když se zaměřuje na velké zavedené agentury práce. Unikají však drobní zprostředkovatelé, kteří se ani neobtěžují dodržovat pravidla, která by si seriózní agentury nemohly dovolit porušit a nemohou tak těm malým „podnikavcům“ konkurovat.

Účelem této práce však není najít recept na ideální fungování agenturního zaměstnávání, pouze upozornit na základní aspekty a případné problémy, které se v praxi objevují, ale které legislativa nemůže postihnout. Obecně problematika agenturního zaměstnávání není dosud podrobně prozkoumaná nejen proto, že na legální bázi existuje teprve krátkou dobu – od října 2004, ale zřejmě také není pro mnoho autorů toto téma dostatečně atraktivní. Nejenže dosud vyšla pouze jediná publikace, navíc zaměřená spíše pro neprávnické profese, ale i odborné články zabývající se právní úpravou jsou publikovány velmi sporadicky. Můžeme si jen přát, aby naše legislativa, dodržování a vymáhání práva, ale i povědomí veřejnosti o významu agentur práce brzy dosáhlo evropské úrovně.

## II. Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR

---

### 1. Situace před rokem 2004

Často se uvádí, že přijetím nového zákona o zaměstnanosti byl v říjnu 2004 do českého právního řádu zaveden zcela „nový institut“ či dokonce „nový fenomén“ agenturního zaměstnávání. Není to tak docela úplně pravda. Určitá právní úprava zde existovala, i když její využití, či spíše zneužití k pronájmu pracovní síly bylo v horším případě považováno za obcházení zákona, v lepším případě za podnikání neupravené právními předpisy. Snad lze říci, že praxe donucená realitou na trhu práce si našla vlastní cestu, kterou jí zákonodárce předem nepřipravil a kterou tvrdil, že nezná.<sup>1</sup>

Před 1.10.2004 platil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdejší znění, který však neupravoval dočasné přidělování k uživateli, tento pojem vůbec neznal, a za zprostředkování zaměstnání dle definice uvedené v § 4 (z. č. 1/1991 Sb.) považoval pouze činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a též činnost informační a poradenskou. Protože zákon o zaměstnanosti je veřejnoprávní normou, nelze provozovat zprostředkování zaměstnání jinými formami než výše uvedenými, a proto nebylo vůbec možné pronajímat pracovníky, neboli je dočasně přidělovat k uživateli.

Přesto však již tehdejší zákon o zaměstnanosti v § 5 (z. č. 1/1991 Sb.) připouštěl, aby zprostředkování zaměstnání prováděly vedle úřadů práce i soukromoprávní osoby, a to i za účelem dosažení zisku, i když úhrada za zprostředkování zaměstnání nemohla být požadována od občana. Počítal tedy s existencí subjektů, které odpovídaly pojetí soukromých agentur práce ve smyslu Úmluvy MOP č. 181, i když je zákon takto nenazýval. Již tehdy také bylo zprostředkování zaměstnání podmíněno udělením povolení Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>2</sup> Agenturám však nebylo umožněno vykonávat

---

<sup>1</sup> Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 211, cit.: „Skutečnost je však taková, že na území ČR fakticky působí již řadu let subjekty, jejichž činnost vykazuje znaky činnosti soukromých agentur práce a tato činnost je ze strany příslušných orgánů státní správy tolerována...“

<sup>2</sup> Podmínky udělení povolení ke zprostředkování byly upraveny velice obdobně jako v současném zákoně o zaměstnanosti. Srov. § 5a a 5b zák. č. 1/1991 Sb. ve znění k 30.9.2004 a § 60 zák. č. 435/2004 Sb. v platném znění

všechny činnosti, které Úmluva MOP č. 181 předpokládá (o Úmluvě více viz dále kapitola II.2).

Trh práce si ovšem vyžadoval využívání flexibilních forem zaměstnání, a tak jak agentury práce, které měly povolení alespoň pro přímé zprostředkování práce, tak i mnoho dalších podnikatelů hledali jiné možnosti pronajímání pracovních sil. V praxi byly k tomuto účelu využívány různé právní nástroje, v největší míře však institut dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě podle tehdejšího § 38 odst. 4 zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb., ve znění do 30.9.2004, dále jen „stZP“).

Účely ustanovení § 38 odst. 4 stZP však byly původně zcela jiné,<sup>3</sup> a jeho využívání ke zprostředkování zaměstnání ve smyslu pronájmu pracovní síly bylo obcházením zákona, neboť toto ustanovení nebylo koncipováno pro subjekty, pro něž je zprostředkování zaměstnání hlavním předmětem podnikání, ale naopak pro ty zaměstnavatele, kteří občasným či výjimečným propůjčením zaměstnance jinému zaměstnavateli řešili své mimořádné výrobní či provozní situace.<sup>4</sup> Navíc k dočasnému zapůjčení podle § 38 odst. 4 stZP nepotřeboval zaměstnavatel žádné zvláštní oprávnění, což opět jen podporovalo jeho zneužívání těmi osobami, které se nechtěly podrobovat ani částečné legalizaci svého podnikání požádáním o vydání povolení Ministerstva práce a sociálních věcí alespoň pro přípustné formy zprostředkování zaměstnání.

Přesto i takové výslovně neupravené pronajímání pracovních sil většinou naplňovalo všechny znaky podnikání (viz dále), pokud bylo provozováno za účelem dosažení zisku (opět v rozporu s účelem § 38 odst. 4 stZP), a podnikat nelze bez živnostenského nebo jiného oprávnění. Avšak na tuto oblast činnosti (pronájem pracovních sil) nedopadalo ani povolení MPSV podle § 5 zák. č. 1/1991 Sb., ani různá živnostenská oprávnění od zprostředkování služeb, přes poradenské služby až po jednotlivé výrobní živnosti. V tomto bodě spočíval hlavní důvod nelegálnosti pronajímání pracovních sil.

---

<sup>3</sup> Viz důvodová zpráva k novele zákoníku práce, kterou bylo ustanovení § 38 odst. 4 do tehdejšího zákoníku práce v roce 1988 zařazeno: „... účelem je umožnit zaměstnavateli dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli v případech, kdy se organizace sdružují k operativní spolupráci, např. k realizaci výsledků rozvoje vědy a techniky v praxi, při zabezpečování závodního stravování apod.“ – Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 14

<sup>4</sup> podrobně Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 213-214

Velkou slabinou právní úpravy před rokem 2004 byla také chybějící regulace vztahů mezi zaměstnavateli, kteří si zaměstnance navzájem zapůjčují. Ani v prováděcím předpise k zákoníku práce – nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v tehdejší znění, které v § 2 stanovilo bližší podmínky dočasného přidělení, nebyl upraven právní vztah mezi oběma zaměstnavatelskými subjekty, a zejména chybělo vymezení jejich vzájemných povinností. V praxi tak docházelo k uzavírání velmi rozličných nepojmenovaných obchodních kontraktů, jejichž obsah byl často značně netransparentní a neodpovídal základním požadavkům na ochranu oprávněných zájmů zaměstnance. Nebyly vůbec zaručeny rovné podmínky pro srovnatelné zaměstnance, což vedlo k tomu, že agenturní zaměstnanci byli zneužíváni jako levnější pracovní síla. Zde nejvíce se projeвило, jak obtížná je kontrola těchto vztahů (pokud byla vůbec prováděna).<sup>5</sup>

Dalším sporným bodem při používání § 38 odst. 4 stZP se stalo účtování provizí či marží za zapůjčení zaměstnanců uživatelům. Jak je výše uvedeno, původní účel tohoto ustanovení nepředpokládal jeho komerční využití. Prováděcí nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v § 2 odst. 2 stanovilo, že po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu, popřípadě též náhradu cestovních výdajů zaměstnavatel, který zaměstnance přidělil. Zaměstnavatel a právnická nebo fyzická osoba, ke které byl zaměstnanec dočasně přidělen, mohli uzavřít dohodu, podle níž právnická nebo fyzická osoba uhradí zaměstnavateli, který k ní zaměstnance přidělil, dohodnutou část poskytnuté mzdy, popřípadě též náhrady cestovních výdajů, odpovídající rozsahu plnění úkolů zaměstnance pro právnickou nebo fyzickou osobu, ke které byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Agentura si tedy mohla s uživatelem sjednat refundaci reálně poskytnuté (části nebo celé) mzdy, příp. i cestovních náhrad, ale neměla podle zákona už prostor pro účtování dalších úhrad z titulu zapůjčení zaměstnance, tedy pro vytváření zisku.<sup>6</sup> V praxi tato nedostatečnost zákona byla řešena většinou uzavíráním dvou separátních ujednání, dohody o náhradě mzdy v mezích umožněných § 2 odst. 2 nař. č. 108/1994 Sb., a další dohody postavené zpravidla jako nepojmenovaná smlouva podle obchodního zákoníku, jejímž předmětem plnění byly různé personální služby nebo poradenství. A právě z titulu

---

<sup>5</sup> Nejsm si však jistá, zda nový zákon o zaměstnanosti představuje až takový pokrok v kontrole agentur práce, jaký je mu připisován.

<sup>6</sup> srov. Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 215-216

těchto obchodních kontraktů byla pak uživatelům účtována zisková složka ceny pronajatých zaměstnanců.<sup>7</sup>

Posledním důvodem, proč se dočasné přidělování zaměstnanců dostávalo za hranici zákona, bylo jeho omezení pouze na zaměstnance v pracovním poměru.<sup>8</sup> Podle důsledné interpretace zákona nebylo možné k uživateli dočasně přidělit zaměstnance, kteří měli sjednány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na toto omezení však agentury většinou vůbec nehleděly, resp. byly z ekonomicko-konkurenčních důvodů nuceny nehledět, naopak, dokonce lze říci, že zejména dohoda o provedení práce byla nejčastěji využívaným nástrojem pro agenturní zaměstnávání.<sup>9</sup>

Přes všechna tato úskalí však agenturám práce ani jiná možnost než využití dočasného přidělení podle § 38 odst. 4 stZP nezbyvala, teprve nutnost uvést českou právní úpravu do souladu s Úmluvou MOP č. 181 a dalšími mezinárodními dokumenty jim umožnila legalizovat zprostředkování zaměstnání ve všech formách, včetně pronájmu pracovní síly.

---

<sup>7</sup> To ovšem mělo své daňové důsledky, zejména v oblasti daně z přidané hodnoty. – viz Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 216-217

<sup>8</sup> srov. tehdejší znění § 38 odst. 4 zák. č. 65/1965 Sb. „Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k jiné právnické nebo fyzické osobě...“

<sup>9</sup> viz také Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 4

## 2. Úmluva MOP č. 181

Nová úprava agenturního zaměstnání v zákoníku práce i v zákoně o zaměstnanosti byla reakcí na povinnost uvést ji do souladu s mezinárodními dokumenty, Úmluvou MOP č. 88 o službách zaměstnanosti, Úmluvou MOP č. 150 o správě práce, doporučením MOP č. 188 a především s Úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva“). Úmluva byla přijata v Ženevě na 85. zasedání generální konference MOP 19.6.1997 a po ratifikačním procesu vstoupila pro Českou republiku v platnost 9.10.2001 (publikována byla sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č. 38/2003 Sb. m. s.). Avšak 26.11.2002 byla deponitáři Úmluvy doručena zpráva podle čl. 2 odst. 5 Úmluvy s oznámením, že služby spočívající v zaměstnávání pracovníků (soukromou agenturou práce) s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením, nejsou v okamžiku oznámení realizovány a právní řád ČR je neumožňuje, přičemž je připravována novela zákona o zaměstnanosti, která má tuto formu umožnit.<sup>10</sup>

Účelem Úmluvy je vymezit právní rámec pro činnost soukromých agentur práce, stanovit základní principy zprostředkování zaměstnání a určit podmínky zaručující ochranu pracovníků před zneužíváním a další jejich základní práva. Úmluva v čl. 1 definuje soukromou agenturu práce jako jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (dále jen „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

---

<sup>10</sup> viz preambule Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m. s., a také viz Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 85, a Pichrt J., *Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica* 1-2/2004, str. 211

Tato definice služeb agentur práce se promítla i do znění § 14 odst. 1 písm. a) – c) nového zákona o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb.).

Čl. 3 Úmluvy přenechává úpravu právního postavení soukromých agentur práce na jednotlivých národních legislativách za předpokladu, že zřídí systém udělování licencí nebo povolení. Tato podmínka byla v původním zákoně o zaměstnanosti (č. 1/1991 Sb.) splněna již před přijetím Úmluvy, činnost zprostředkovatelen práce byla vždy podmíněna povolením MPSV.<sup>11</sup> S účinností od 1.10.1999 byla ještě doplněna ustanovení § 5a a 5b, upravující podrobněji kritéria udělení povolení, více méně obdobná jako dnes. Vedle bezúhonnosti, odborné způsobilosti a trvalého pobytu na území ČR, byla fyzickým osobám, které nebyly občany ČR, uložena i povinnost prokázat znalost českého jazyka. Je pochopitelné, že tato podmínka nemohla po vstupu České republiky do Evropské unie v zájmu zásady volného pohybu osob a služeb zůstat zachována.<sup>12</sup>

Přidělovaným zaměstnancům má být dle čl. 4 – 6 Úmluvy zajištěno právo na sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, rovnost příležitostí a zákaz diskriminace ze strany agentury práce a ochrana soukromí a osobních údajů. Důležitým ustanovením je také zákaz přímého i nepřímého účtování poplatků nebo nákladů pracovníkům agenturami práce, obsažený v čl. 7 Úmluvy. I tento zákaz byl aplikován v našem právním řádu již před přijetím Úmluvy.<sup>13</sup> Další články upravují povinnosti členských států při ochraně migrujících pracovníků, zákaz dětské práce atd. V čl. 10 Úmluvy je pak deklarováno, že kompetentní orgány mají zajistit, aby existovaly dostatečné mechanismy a postupy k prošetření stížností, údajného zneužívání nebo podvodné praxe soukromých agentur práce.<sup>14</sup> Domnívám se, že v tomto bodě máme ještě značné rezervy, byť kontrolní mechanismy a postupy vytvořeny jsou, o jejich praktických výsledcích lze polemizovat.

Čl. 11 Úmluvy ukládá členským státům přijmout potřebná opatření k zajištění ochrany agenturních pracovníků v oblasti svobody sdružování, kolektivního vyjednávání, minimální mzdy, pracovní doby a jiných pracovních podmínek, dávek podle zákonných

---

<sup>11</sup> viz § 5 odst. 2 zák. č. 1/1991 Sb., ve znění k 1.2.1991 (od 29.5.1992 pak ustanovení § 5 odst. 1).

<sup>12</sup> Je možná důvodem k zamyšlení, zda celá úprava podmínek udělení povolení měla být do nového zákona o zaměstnanosti takto převzata (byť s formulačními upřesněními), nebo zda neměl být subsidiárně použit živnostenský zákon (viz dále kapitola III.2).

<sup>13</sup> viz § 5 zák. č. 1/1991 Sb., ve znění novely účinné od 1.10.1999

<sup>14</sup> Toto ustanovení je dále ještě rozvinuto v čl. 14 odst. 2 a 3 Úmluvy – „Dohled nad prováděním opatření přijatých k naplnění této Úmluvy bude zajištěn službami inspekce práce nebo jinými kompetentními veřejnými orgány. Přiměřená nápravná opatření včetně sankcí, kde to bude na místě, budou stanovena a účinně aplikována v případech porušení této Úmluvy.“

systemů sociálního zabezpečení, přístupu k odborné přípravě, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, náhrady při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhrady v případě platební neschopnosti a ochrany nároků pracovníků, ochrany a dávek v mateřství a rodičovství. Kromě svobody sdružování pak má být odpovědnost za zajištění těchto rovných podmínek rozdělena mezi agentury práce a uživatelské podniky. Tato povinnost je v českém právním řádu provedena v § 309 odst. 5 ZP (více ke srovnatelným podmínkám v kapitole III.7).

Dále se Úmluva v čl. 13 zmiňuje o vytvoření podmínek na podporu spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce, a poskytování informací pro vytvoření přehledu o činnosti agentur práce a pro účely statistiky. Tato ustanovení našla odraz v § 14 odst. 6 a v § 59 ZoZ (zák. č. 435/2004 Sb.).

### 3. Nová úprava a úvahy de lege ferenda

Stav právní úpravy agenturního zaměstnávání na počátku roku 2004 byl v rozporu s mezinárodními závazky, které Česká republika převzala, především s Úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, a výhledově i se Směrnicí EU č. 91/383 o pracovním prostředí a nově připravovanou Směrnicí o pracovních podmínkách dočasných zaměstnanců.<sup>15</sup> Bylo proto nutné přijmout odpovídající zákonnou úpravu, což bylo provedeno u příležitosti přijetí nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen „ZoZ“) doprovázeného zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Oba byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004 a nabyly účinnosti 1.10.2004. Z hlediska legislativního znamenaly celkem zásadní změnu, ale nejsem si jistá, jak z hlediska praxe.

Novým zákonem o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb., dále jen ZoZ ) byl zaveden pojem agentura práce ve smyslu odpovídajícím mezinárodním dokumentům, byla založena působnost agentur práce ve všech třech okruzích zprostředkování zaměstnání<sup>16</sup> (viz dále kapitola III.1) a jejich činnost byla podmíněna povolením Ministerstva práce a sociálních věcí. Žádnému jinému subjektu již není dovoleno pronajímat pracovníky (dočasně přidělovat za účelem výkonu práce k uživateli), a to ani úřadům práce, jimž zůstala působnost v oblasti zprostředkování zaměstnání v původním rozsahu, tzn. vyhledávání zaměstnání či zaměstnanců a poradenská a informační činnost.<sup>17</sup>

Doprovodným zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, byla mimo jiné provedena novela zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.), ustanovení § 38 odst. 4 bylo nahrazeno pod společným nadpisem agenturní zaměstnávání ustanoveními § 38a a 38b, kde bylo upraveno postavení agentury práce a uživatele, způsob dočasného přidělování, typický trojúhelník smluvních vztahů a práva a povinnosti všech tří stran, tj. uživatele, agentury i zaměstnance. Současně byl zcela zrušen i § 2 odst. 2 prováděcího nařízení vlády č. 108/1994 Sb.,

<sup>15</sup> Směrnice o pracovních podmínkách dočasných zaměstnanců připravovaná Komisí již od roku 2002, jejíž přijetí se očekávalo už koncem roku 2005 nebo začátkem roku 2006, není doposud stále přijata. – srov. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 50-52. Na posledním zasedání Evropského parlamentu se poslanci vyjádřili k legislativnímu a pracovnímu plánu Komise na rok 2008, a mimo jiné také vyzvali Komisi, aby iniciovala posun ve věci Směrnice o dočasných zaměstnancích zprostředkovaných pracovními agenturami. – viz usnesení č. B6-0502/2007 z 5. 12. 2007.

<sup>16</sup> Jinak však nový zákon o zaměstnanosti víceméně převzal osvědčenou úpravu dosavadní. – obdob. Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, Právní fórum 1/2005

<sup>17</sup> srov. pův. § 4 odst. 1 a 2 zák. č. 1/1991 Sb.

v tehdejší znění. Nová úprava se však částečně inspirovala právě zněním těchto zrušených ustanovení.<sup>18</sup>

Úplné zrušení ustanovení § 38 odst. 4 stZP je dodnes terčem kritiky.<sup>19</sup> Je škoda, že tyto názory nebyly vyslyšeny již při projednávání nového zákona o zaměstnanosti, kdy se ozývali odpůrci nejen z řad odborné veřejnosti, ale negativní stanovisko ke zrušení § 38 odst. 4 stZP zaujala i Legislativní rada vlády. Z českého pracovního práva tak byl odstraněn institut skýtající zaměstnavatelům možnost pružně reagovat na výkyvy sezónní práce, provozní nebo zásobovací výpadky a hlavně možnost vysílání zaměstnanců na stáže či školení k jiným zaměstnavatelům. V současnosti musí již každý zaměstnavatel pro tyto účely požádat o povolení MPSV, i když se nechce stát agenturou práce ani nechce na zapůjčeném zaměstnanci vydělat.

Mezi hlavními důvody pro zrušení § 38 odst. 4 stZP bylo uváděno<sup>20</sup> zneužívání tohoto ustanovení pro jiné účely, nedostatečné zajištění ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, obcházení zákona o zaměstnanosti a zprostředkovávání bez udělení povolení, nutnost vyhrazení dočasného zapůjčování zaměstnanců pouze agenturám práce, a v neposlední řadě (nebo spíš na prvním místě) uvedení české legislativy do souladu s mezinárodními závazky. Panovala obava, že při ponechání § 38 odst. 4 stZP pro běžné neagenturní zaměstnavatele vedle nové právní úpravy, by bylo toto ustanovení i nadále zneužíváno agenturami, které by nežádaly o povolení MPSV.<sup>21</sup>

Nutno říci, že většině těchto argumentů lze úspěšně oponovat,<sup>22</sup> a z pohledu účelnosti právní úpravy by bylo opravdu vhodnější diferencovat právní podmínky dočasného zapůjčování zaměstnanců na neziskové bázi a skutečného pronájmu pracovní síly. Především požadavek na sladění české úpravy s Úmluvou MOP č. 181 sice odůvodňoval přijetí nového zákona o zaměstnanosti i ustanovení § 38a a 38b stZP, ale vůbec neznamená nutnost zrušení § 38 odst. 4 stZP. Zmíněné mezinárodní dokumenty se

---

<sup>18</sup> viz Krenk K., Cestovní náhrady zaměstnanců agentur práce, *Práce a mzda* 5/2005

<sup>19</sup> Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, *Práce a mzda* 3/2005; Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, *Právo a zaměstnání* 2/2005, str. 2; Mrvová T., Problémy při dočasném přidělování zaměstnanců, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 28.3.2006; Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, *Právo a zaměstnání* 9/2004; Krenk K., Cestovní náhrady zaměstnanců agentur práce, *Práce a mzda* 5/2005

<sup>20</sup> viz Jouza L., Změny v předpisech po přijetí zákona o zaměstnanosti, *Novela zákoníku práce*, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 42-43

<sup>21</sup> opak. cit. viz pozn. č. 20

<sup>22</sup> zejména Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, *Práce a mzda* 3/2005

běžných zaměstnavatelů vůbec netýkají a naopak zákaz zapůjčování běžnými zaměstnavateli vůbec nepředpokládají.<sup>23</sup> Tím, že by byla zavedena speciální úprava pro agentury práce, nemohly by již nadále využívat úpravu obecnou a obcházet zákon o zaměstnanosti a podmínku udělení povolení.<sup>24</sup> Důkazem možnosti existence obou institutů vedle sebe je např. i slovenská úprava, kde bylo dočasné přidělení v původní formě ponecháno a není v tom shledáván rozpor s mezinárodními předpisy ani právem EU.<sup>25</sup>

Ani náhradní řešení<sup>26</sup> doporučovaná neagenturním zaměstnavatelům nemohla zrušený, ale stále ještě i k původně zamýšlenému účelu potřebný,<sup>27</sup> § 38 odst. 4 stZP nahradit, což vedlo na jedné straně k propouštění dočasně nepotřebných zaměstnanců a na druhé straně ke zbytečnému hromadnému podávání žádostí o povolení MPSV ke zprostředkování zaměstnání. V seznamu agentur práce vedeném Ministerstvem tak figuruje řada běžných zaměstnavatelů (a na druhou stranu i řada podnikatelů z východní Evropy, kteří chtějí tímto způsobem legalizovat dovoz levné pracovní síly).

Fakt, že i běžní zaměstnavatelé musí mít k zapůjčení vlastního zaměstnance povolení MPSV, má i další důsledky v obchodněprávní rovině. Je třeba rozšířit předmět podnikání zaměstnavatele o zprostředkování zaměstnání, protože jde o samostatnou podnikatelskou činnost, a také si jej nechat zapsat do obchodního rejstříku. To může činit problémy subjektům, které nesmí vykonávat jiné než zákonem stanovené předměty činnosti (např. advokáti, banky).<sup>28</sup> Především to však znamená nežádoucí administrativní zátěž při (v Evropě tak běžných) výměnných praxích v rámci nadnárodních skupin podniků.

---

<sup>23</sup> opět. cit. Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, *Práce a mzda* 3/2005, str. 58

<sup>24</sup> obdob. Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, *Právo a zaměstnání* 9/2004, str. 5

<sup>25</sup> cit. Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, *Práce a mzda* 3/2005, str. 58 a další

<sup>26</sup> např. § 130 odst. 2 stZP – Jouza L., Změny v předpisech po přijetí zákona o zaměstnanosti, *Novela zákoníku práce, Práce a mzda* 10-11/2004, str. 43; nebo § 38 odst. 2 stZP – Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, *Práce a mzda* 3/2005, str. 53; nebo § 70 odst. 1 stZP – neplacené volno a vedlejší pracovní poměr, Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, *Práce a mzda* 2/2005, str. 5

<sup>27</sup> Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, *Právo a zaměstnání* 9/2004, str. 2, cit.: „Vypuštění tohoto ustanovení bylo zbytečné, protože své praktické použití bezpochyby mělo, ať již pro zaškolování zaměstnanců, různé stáže, výpomoci mezi zaměstnavateli při nedostatku konkrétní profese, pokud je mi známo, praktické využití mělo toto ustanovení i ve zdravotnictví při vzdělávání lékařů a při získávání jejich odborné praxe.“

<sup>28</sup> viz Mrvová T., Problémy při dočasném přidělování zaměstnanců, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 28.3.2006

Přestože se to může jevit absurdní<sup>29</sup>, je třeba si povšimnout, že povolení MPSV je zřejmě nezbytné pouze pro variantu vyslání českým zaměstnavatelem do mateřské či dceřiné společnosti v zahraničí. V opačném případě, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky a účelem není pronájem pracovní síly, nejde ve smyslu § 14 odst. 2 ZoZ o zprostředkování zaměstnání.<sup>30</sup> Podle mého názoru se jedná opět o neodůvodněnou diskriminaci českých zaměstnavatelů vůči zahraničním.<sup>31</sup> Pro běžné zaměstnavatele tak nová úprava přinesla jen komplikace, pro seriózní agentury práce zvýšení byrokratické zátěže a pro ty neseriózní jen nutnost hledat nové cesty obcházení zákona.

Po přijetí nového zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb., v platném znění, dále jen „ZP“) je agenturní zaměstnávání upraveno v § 308 a 309 ZP, které byly víceméně převzaty z předešlé úpravy, až na původně první odstavec § 38a stZP, kde byly vymezeny jednotlivé pojmy (agentura práce, uživatel) a který byl z nového zákoníku práce vypuštěn. Definice těchto legislativních zkratk tak nalezneme pouze v zákoně o zaměstnanosti (v § 14 odst. 1 písm. b) a odst. 3 písm. b) ZoZ). V žádném ohledu však nebyly vyslyšeny kritické ale i konstruktivní připomínky mnoha odborníků a praktiků, které se po zavedení nové úpravy objevovaly.

Snad bych jen zmínila jedno zvláštní ustanovení začleněné do základních zásad nového zákoníku práce. Již samotné jeho umístění je podivuhodné, natož pak jeho obsah. Podle § 13 odst. 2 písm. h) ZP může zaměstnavatel dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5 ZP, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 ZP). Jde o ustanovení budící rozpaky nad úmyslem zákonodárce, zda

---

<sup>29</sup> viz Soukalová I., Vyslání zaměstnanců – je povolení ministerstva vždy nutné?, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 15.12.2004

<sup>30</sup> viz Tisková zpráva a metodický pokyn ministerstva práce a sociálních věcí z 18.1.2005 a též cit. Mrvová T., Problémy při dočasném přidělování zaměstnanců, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 28.3.2006: „Jen pro úplnost lze podotknout, že při vynětí přidělování zahraničním zaměstnavatelem z rámce agenturního zaměstnávání a současně absencí ustanovení zákoníku práce, které by tuto situaci řešilo, se v podstatě jedná o legislativně neregulovaný režim.“

<sup>31</sup> Z pohledu zahraničních odborníků je požadavek na povolení Ministerstva k neziskovému vyslání zaměstnance v přímém rozporu s myšlenkou svobodného pohybu osob. – viz Kahle B., Zaptjčít zaměstnance lze?!, *Práce a mzda* 3/2005, str. 58

skutečně chtěl tyto případy dočasného přidělení vyjmout z režimu agenturního zaměstnávání a vytvořit tak další právem neregulovanou oblast pracovněprávních vztahů.<sup>32</sup>

Podle mého názoru by bylo vhodné uvažovat o opětovném zavedení původního institutu dočasného přidělení zaměstnance neagenturním zaměstnavatelem vedle zvláštní úpravy agenturního zaměstnávání, která by také mohla doznat jistých změn, a to při respektování těchto principů a podmínek:<sup>33</sup>

#### 1) Neagenturní dočasné přidělení

- a) předmětem podnikání zaměstnavatele není zprostředkování zaměstnávání, nepotřebuje tedy zvláštní povolení MPSV, (bylo by možné uvažovat o pouhém ohlášení příslušnému úřadu práce),
- b) zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem pracovní smlouvu (nikoliv dohodu),<sup>34</sup>
- c) zaměstnanec bude s dočasným přidělením a jeho podmínkami souhlasit,
- d) zaměstnanci budou zaručeny rovné podmínky s kmenovými zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému bude přidělen,
- e) a hlavně dočasné přidělení nesmí být realizováno na ziskovém principu, tj. v úvahu přichází pouze refundace skutečně vynaložených mzdových nákladů a příp. cestovních výdajů.

#### 2) Agenturní zaměstnávání

- a) za zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ bude považováno jen takové zaměstnání, jehož primárním účelem je přidělení k uživateli,<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Pichrt J. in Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2007, str. 476, cit.: „...zařazením této zvláštní základní zásady chtěl zákonodárce možná spíše deklarovat odmítavý postoj, který při přijetí stávajícího ZP převážil, vůči požadavkům těch, kteří stále volají po tom, aby došlo k obnovení dříve v našem pracovním právu existující možnosti zapůjčovat na dobu určitou mezi dvěma zaměstnavateli zaměstnance – s jeho souhlasem – bez toho, že by se jednalo o agenturní zaměstnávání se všemi jeho aspekty (byrokratickými i ekonomicko-podnikatelskými)...“

<sup>33</sup> srov. Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 225, nebo též Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání 2/2005, str. 2

<sup>34</sup> Za nepraktické pokládám návrhy na zavedení určité minimální doby, kterou musí zaměstnanec odpracovat u svého zaměstnavatele, než jej bude možno zapůjčit jinému, nebo omezení přidělení na fakticky stejný druh práce. – viz Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, Práce a mzda 3/2005, str. 61

<sup>35</sup> Nedomnívám se, že současná definice § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ „zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele“ nedopadá na neagenturní zaměstnavatele, kteří zaměstnávají fyzické osoby nikoliv primárně za účelem výkonu práce pro uživatele, a že by tak za absence výslovné právní úpravy

- b) povolení MPSV bude rozlišeno a udělováno pro každý druh zprostředkování zvlášť, tj. podle § 14 odst. 1 písm. a), b), c) ZoZ,
- c) podmínky pro udělení povolení k pronájmu pracovní síly budou zpřísněny, minimálně o přiměřenou kapitálovou vybavenost a odbornou způsobilost širšího okruhu vedoucích pracovníků,
- d) předepsaný obsah dohod o dočasném přidělení bude zrušen a nahrazen povinností agentur vést seznam přidělovaných zaměstnanců s identifikačními údaji a společným prohlášením agentury a uživatele o srovnatelných podmínkách na konkrétních pracovních pozicích obsazovaných agenturními zaměstnanci.

### III. Současná úprava agenturního zaměstnávání v ČR

---

#### 1. Postavení agentur práce

S účinností od 1.10.2004 je postavení agentur práce upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „ZoZ“ nebo „zákon o zaměstnanosti“), a to hlavně v §§ 14 – 17 a pak v §§ 58- 66. Důvody přijetí nového zákona byly jednak legislativní, jednak věcné (viz výše<sup>36</sup>). Agenturou práce podle definice v § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ je každá fyzická nebo právnická osoba, která zprostředkovává zaměstnání na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání.

Vymezení úkolů (věcné působnosti) agentur práce je uvedeno v § 14 ZoZ, který v odst. 1 taxativně vyjmenovává, co se rozumí zprostředkováním zaměstnání:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

V odst. 2 pak doplňuje, že za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.<sup>37</sup>

Tento výčet je ještě doplněn negativní definicí v § 16 ZoZ, která uvádí, že za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími

---

<sup>36</sup> viz pozn. č. 20 – Jouza L., Změny v předpisech po přijetí zákona o zaměstnanosti, Novela zákoníku práce, Práce a mzda 10-11/2004, str. 42 -43; Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 14-17

<sup>37</sup> Ustanovení § 14 odst. 2 ZoZ vyvolávalo od počátku určité problémy, zejména ohledně právního postavení zahraničního zaměstnavatele v České republice. Pokud by měl na vyslání zaměstnanců do České republiky získat povolení MPSV a stát se tak agenturou práce, musel by v České republice založit organizační složku a ustanovit odpovědného zástupce, což by představovalo neúměrnou administrativní zátěž. Ministerstvo proto vydalo k tomuto ustanovení metodický pokyn, který považuje za zásadní otázku, zda je za pronájem pracovní síly sjednána úplata či nikoliv. Nicméně metodický pokyn není právně závazný, a proto pokud podává výklad opačný než zákonné předpisy, těžko před nimi bude mít přednost. – viz Charvátová J., Mezinárodní pronájem pracovní síly a agenturní zaměstnávání, Právo a zaměstnání 4/2005 a viz pozn. č. 30, a k definici pojmu pronájem pracovní síly srov. též Jouza L., K pronájmu zahraniční pracovní síly, Práce a mzda 13/2004, str.24

prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. Snad by bylo možné extenzivním výkladem rozšířit chápání pojmu zveřejňování nabídek zaměstnání na veškerou poradensko-informační činnost prováděnou všemi druhy médií.<sup>38</sup>

Územní působnost agentur práce je stanovena v § 58 ZoZ, který dovoluje agenturám provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky, nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Je však nutno odlišit územní působnost zákona o zaměstnanosti, který se vztahuje toliko na území České republiky. Personální působnost zákona o zaměstnanosti dopadá na všechny subjekty působící na území České republiky. Pokud by však zahraniční osoby<sup>39</sup> měly v úmyslu poskytovat zde služby zprostředkování zaměstnání jen dočasně a ojedinele, postačí jim podle § 14 odst. 4 ZoZ nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně ohlásit Ministerstvu údaje stejné jako při žádosti o udělení povolení a dobu, po kterou zde bude tato činnost vykonávána.

Podstatnou definiční otázkou je, zda je činnost agentur práce podnikáním. Podle definice obsažené v ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění (dále jen „ObchZ“ nebo „obchodní zákoník“), se podnikáním rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Tato kritéria zprostředkování zaměstnání provozované agenturami práce bezpochyby naplňuje, neboť ZoZ v § 58 odst. 2 výslovně dovoluje, že zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce (ale nikdo jiný!) provádět i za úhradu, a to včetně úhrady, při které je dosahován zisk.

Při zprostředkování zaměstnání za úhradu však nemůže být od uchazeče, kterému je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.<sup>40</sup> A odst. 3 § 58 doplňuje, že jsou

---

<sup>38</sup> A nejen v médiích, často se inzerce volných pracovních míst vyskytuje na různých veřejně přístupných místech, ani akademická půda není výjimkou. Přesto ani takovéto zveřejňování nabídek bez přímého zajišťování kontaktu mezi konkrétními osobami nebude zřejmě považováno za zprostředkování zaměstnání ve smyslu ZoZ. – obdop. Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, Právní fórum 1/2005

<sup>39</sup> Ide o však o zahraniční fyzické nebo právnické osob usazené za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy, tedy zřejmě o zahraniční agentury práce z EU s platným povolením podle svého právního řádu.

<sup>40</sup> Lze se ovšem i setkat s některými agenturami práce, které při zprostředkování zaměstnání do zahraničí požadují zálohu na náklady spojené se zajištěním dopravy do místa výkonu práce, např. na letenky, jízdenky apod. Pokud jde o skutečné cestovní výdaje, prokazatelně vynaložené na dopravu a řádně vyúčtované, lze

při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele.<sup>41</sup> Z toho tedy vyplývá, že agentury tvoří zisk výsadně z úhrad za své služby poskytovaných uživatelem nebo budoucím zaměstnavatelem při přímém zprostředkování.

Obchodní zákoník dále v ustanovení § 2 odst. 2 uvádí taxativní výčet podnikatelů, agentury práce zde spadají pod písm. c), tj. podnikatelem je osoba, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů, když tímto oprávněním je právě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ (dále jen „povolení MPSV“). Lze tedy potvrdit, že činnost agentur práce je podnikáním, nikoliv však živností. To vyplývá i z § 3 odst. 3 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, v platném znění (dále jen „ŽZ“ nebo „živnostenský zákon“), kde se v negativní definici živností pod písm. r) výslovně uvádí, že zprostředkování zaměstnání není živností.

V tom spočívá jeden ze základních rozdílů mezi agenturami práce, jako soukromoprávními subjekty, jejichž činnost je podnikáním, a úřady práce, veřejnoprávními subjekty, jejichž činnost je veřejnou službou, byť obsahově se tyto činnosti do určité míry překrývají.<sup>42</sup> Protože však agentury podnikají v oblasti, která je právně regulována tradičně s cílem chránit slabší stranu, lze je provozovat pouze na základě povolení MPSV. Úřady práce mají tyto úkoly svěřeny přímo zákonem, jako část jejich věcné působnosti – § 8 odst. 1 písm. e) a f) ZoZ. Úřady práce však dle § 14 odst. 5 ZoZ mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c), tj. nemohou zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, toto je vyhrazeno pouze a jedině agenturám práce.

Zprostředkování zaměstnání v jakékoliv podobě, tedy včetně dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby (uživatele), mohou ze soukromoprávních osob provádět výhradně agentury práce, které disponují platným povolením MPSV. Proto v současnosti nemohou dočasně zapůjčovat své zaměstnance

---

s tímto požadavkem souhlasit, avšak nesmí se jednat o skrytou úhradu za zprostředkování zaměstnání. To ovšem některý uchazeč nemusí na první pohled rozeznat, nebo je to dokonce při vidině lukrativního zaměstnání v zahraničí ochoten akceptovat. – viz také tisková zpráva MPSV z 9.9.2005 „Lidé by měli být opatrní při hledání práce v zahraničí“

<sup>41</sup> Úplný zákaz účtování poplatků byl v § 5 zák. č. 1/1991 Sb. upraven s účinností od 1.10.1999, i předtím však bylo možno požadovat od zaměstnavatele nebo od občana pouze přiměřený poplatek určený v povolení ke zprostředkování, vyjadřující skutečné výdaje související se zprostředkováním zaměstnání.

<sup>42</sup> Jedním z definičních znaků soukromé agentury práce podle Úmluvy MOP č. 181 je i nezávislost na veřejných orgánech (viz čl. 1 odst. 1 Úmluvy).

běžní zaměstnavatelé, ať už za jakýmkoliv účelem (např. odborná stáž) a i bez dosahování zisku. Tento (podle mého názoru) nedostatek současné právní úpravy způsobuje, že zejména menší a střední podnikatelé zákon nerespektují a zapůjčují své zaměstnance i bez povolení MPSV (viz výše).

Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu je definováno v § 66 ZoZ jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu. Tímto zvláštní předpisem je zákoník práce, dnes konkrétně ustanovení § 308 ZP.

S ohledem na čl. 13 Úmluvy MOP č. 181 je v zákoně o zaměstnanosti (§ 59 ZoZ) také zakotvena povinnost agentur práce sdělovat do 31. ledna běžného roku Ministerstvu práce a sociálních věcí pro statistické účely zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok:<sup>43</sup>

- a) počet volných míst, na která bylo požadováno přímé zprostředkování zaměstnání,
- b) počet jimi umístěných fyzických osob,
- c) počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele.

Je škoda, že tyto údaje představují pro státní orgány skutečně jenom statistická čísla, a nevyvozují z nich i jiné závěry, které by mohly agenturám jejich činnost zjednodušit.

Z Úmluvy MOP č. 181 vyplývají ještě dvě možná omezení agenturního zaměstnávání. První všeobecné omezení je umožněno § 64 ZoZ, podle kterého vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Toto ustanovení však zatím provedeno nebylo. Druhé speciální omezení je zakotveno v § 309 odst. 8 ZP, které připouští rozsah agenturního zaměstnávání omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele (tedy jedině pokud u uživatele působí odborová organizace). Toto ustanovení má být spíše nástrojem ochrany kmenových zaměstnanců uživatele před možnou konkurencí ze strany dočasných zaměstnanců agentury práce.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Závazný vzor formuláře pro podání přehledu o činnosti agentury práce je k dispozici ke stažení na internetových stránkách Ministerstva <http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/kestazeni>

<sup>44</sup> cit. Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání 2/2005, str. 6

## 2. Povolení MPSV ke zprostředkování zaměstnání

Jak již bylo uvedeno, soukromoprávní subjekty mohou provádět zprostředkování zaměstnání jedině na základě povolení státního orgánu, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Proces a podmínky vydávání tohoto povolení upravují §§ 60 a násl. ZoZ. V zásadě lze říci, že tato úprava je shodná s původním ustanovením § 5a a 5b zákona č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění účinném do 30.9.2004, jen mírně upřesněná a doplněná (viz výše).

Povolení se vydává pro tři formy zprostředkování zaměstnání, tedy přímé zprostředkování v užším smyslu, pronájem pracovní síly a poradenství – tak jak jsou definovány v § 14 odst. 1 ZoZ a předmětem povolení podle § 60 odst. 1 ZoZ může být:

- a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky,
- c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Podmínkami udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě podle § 60 odst. 2 ZoZ jsou:

- a) dosažení věku nejméně 23 let,<sup>45</sup>
- b) způsobilost k právním úkonům,
- c) bezúhonnost,
- d) odborná způsobilost,
- e) bydliště na území České republiky,

Nutno si povšimnout podobnosti, ale i rozdílnosti v úpravě s podmínkami provozování živnosti fyzickými osobami, jak jsou zakotveny v živnostenském zákoně. Vzhledem k tomu, že zprostředkování zaměstnání není živností a živnostenský zákon na něj nelze vztáhnout (byť analogie či subsidiarita by zde byla více než pochopitelná), zasloužilo by si vlastní bezmezerovitou úpravu podmínek získání povolení.

S definicí způsobilosti k právním úkonům zřejmě nebude problém, tu najdeme v občanském zákoníku,<sup>46</sup> ale pojem bezúhonnost si vymezuje každý zákon sám a jinak. Tak v § 60 odst. 3 ZoZ je bezúhonná osoba definována jako ta, která nebyla pravomocně

<sup>45</sup> V zákoně č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti ve znění do 30.9.2004 byla věková hranice pouze 18 let, což bylo vzhledem k požadavku na délku praxe a vzdělání nereálné.

<sup>46</sup> Viz § 8 odst. 1 zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění: „Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (způsobilost k právním úkonům) vzniká v plném rozsahu zletilostí.“

odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku, kdežto podle § 6 odst. 2 ŽZ je za bezúhonného považován ten, kdo nebyl pravomocně odsouzen

- a) k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro trestný čin spáchaný úmyslně, ať již samostatně nebo v souběhu s jinými trestnými činy, a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku,
- b) pro trestný čin spáchaný úmyslně, jehož skutková podstata souvisí s podnikáním a na který se nevztahuje písmeno a), nebo
- c) pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jehož skutková podstata souvisí s předmětem podnikání,

ledaže se na něho hledí, jako by nebyl odsouzen.

Co zákonodárce vedlo k těmto odlišnostem, se lze jen dohadovat, ale je možno si povšimnout, že úprava v zákoně o zaměstnanosti se zdá být tvrdší. Doufejme, že zákonodárce při elektronizaci veřejné správy nezapomene na to, že i MPSV by si mohlo výpis z Rejstříku trestů ČR opatřit úřední cestou, stejně jako už to dnes dokáží živnostenské úřady.<sup>47</sup>

Naproti tomu zvláštní úprava odborné způsobilosti je zcela pochopitelná, musí odpovídat nárokům příslušného oboru. Za odborně způsobilou ke zprostředkování zaměstnání se podle § 60 odst. 4 ZoZ považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.<sup>48</sup>

Pojem bydliště fyzické osoby je v zákoně o zaměstnanosti vymezen v úvodních ustanoveních, konkrétně v § 5 písm. b) ZoZ jako:

1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,

---

<sup>47</sup> Viz § 46 odst. 6 zák. č. 455/1991 Sb., v platném znění: „Není-li k ohlášení živnosti doložen výpis z Rejstříku trestů a vyžaduje-li to tento zákon, živnostenský úřad si jej vyžádá postupem podle § 72. Tyto údaje mohou být vyžádány a předávány i v elektronické podobě, a to též způsobem umožňujícím dálkový přístup.“ A § 72 téhož zákona: „Pro účely řízení podle tohoto zákona je živnostenský úřad oprávněn požádat o vydání výpisu z Rejstříku trestů. Žádosti o vydání výpisu z Rejstříku trestů a výpis z Rejstříku trestů mohou být předávány v elektronické podobě, a to též způsobem umožňujícím dálkový přístup. Správce Rejstříku trestů vydá výpis z Rejstříku trestů podle tohoto ustanovení do sedmi dnů ode dne doručení žádosti.“

<sup>48</sup> Srov. úpravu odborné způsobilosti v živnostenském zákoně v § 21 a násl. a v jeho přílohách č. 2 a 3.

2. u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
3. u cizince, který není občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,

Živnostenský zákon se spokojí s konstatováním v § 5 odst. 2 posl. věta, že bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí trvalý pobyt na jejím území a odkazem na zvláštní zákony (zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců a zákon č. 135/1982 Sb., o hlášení a evidenci pobytu občanů).

Podmínkou udělení povolení právnické osobě podle § 60 odst. 6 ZoZ je splnění podmínek stanovených v odst. 2 až 4 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání, fyzická osoba nemůže být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro více než dvě právnické osoby. Pojem odpovědného zástupce není v zákoně o zaměstnanosti pro změnu definován vůbec.<sup>49</sup> Bylo by jistě více než účelné doplnit podmínky a hlavně překážky výkonu funkce odpovědného zástupce, obdobně jako jsou stanoveny v § 11, resp. § 8 živnostenského zákona.<sup>50</sup>

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vždy vydává pro určité druhy prací a pro určitý územní obvod. Podle § 61 odst. 8 ZoZ podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu. Tím je zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, v platném znění, v jehož

---

<sup>49</sup> Srov. § 11 odst. 1, 2 a 3 živnostenského zákona: „Podnikatel může provozovat živnost prostřednictvím odpovědného zástupce. Odpovědný zástupce je fyzická osoba ustanovená podnikatelem, která odpovídá za řádný provoz živnosti a za dodržování živnostenskoprávních předpisů a je k podnikateli ve smluvním vztahu. Odpovědný zástupce se musí zúčastňovat provozování živnosti v potřebném rozsahu. Nikdo nemůže být ustanoven do funkce odpovědného zástupce pro více než dva podnikatele. Odpovědný zástupce musí splňovat všeobecné i zvláštní podmínky provozování živnosti podle § 6 a 7 ŽZ. Odpovědným zástupcem právnické osoby nemůže být člen dozorčí rady či jiného kontrolního orgánu této právnické osoby, dále fyzická osoba, u níž trvá překážka provozování živnosti podle § 8 ŽZ. Odpovědným zástupcem v oboru nebo příbuzném oboru živnosti nemůže být ani osoba, které bylo zrušeno živnostenské oprávnění podle § 58 odst. 2 až 4 ŽZ, a to po dobu jednoho roku od právní moci rozhodnutí o zrušení živnostenského oprávnění; to neplatí, bylo-li živnostenské oprávnění zrušeno z důvodu, že živnost nebyla provozována po dobu delší než 4 roky.“

<sup>50</sup> Srov. § 8 odst. 1, 2 a 3 živnostenského zákona: „Živnost nemůže provozovat fyzická nebo právnická osoba, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs, jestliže bylo soudem rozhodnuto, že provozování podniku musí být ukončeno. Fyzická nebo právnická osoba nemohou provozovat živnost po dobu tří let poté, co soud zrušil konkurs proto, že bylo splněno rozvrhové usnesení nebo že majetek úpadce nepostačuje k úhradě nákladů konkursu. Byl-li konkurs zrušen z jiného důvodu, překážka k provozování živnosti uvedená v odstavci 1 odpadá právní mocí rozhodnutí o zrušení konkursu. Živnost nemůže po dobu tří let provozovat též fyzická nebo právnická osoba, vůči níž byl návrh na prohlášení konkursu zamítnut pro nedostatek majetku.“

příloze se však pod položkou 9 uvádí, že poplatek se hradí až za vydání povolení, nikoliv již za podání žádosti. A to sice správní poplatek ve výši 10 000,-Kč za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky nebo vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí, a správní poplatek ve výši 5 000,-Kč za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na žádost,<sup>51</sup> při splnění předepsaných náležitostí žádosti, stanovených zákonných podmínek udělení a uhrazení správního poplatku existuje na vydání povolení právní nárok. S tímto principem by bylo možno souhlasit, jen pokud by nebylo povolení ve skutečnosti vydáváno každému, kdo si o něj zažádá. Navíc příliš mnoho subjektů si bohužel dovoří provozovat zprostředkování i bez povolení. Systém licencí, který vyžaduje Úmluva MOP č. 181 v čl. 3, tak nemá v České republice zřejmě požadovaný efekt.

Povolení MPSV je vydáváno na dobu určitou, a to dle § 62 odst. 3 ZoZ maximálně na dobu tří let, povolení však lze vydat opakovaně.<sup>52</sup> Je otázkou svědomí úředníků ministerstva, nakolik při opakovaném vydání povolení zkoumají opětovně splnění všech zákonných podmínek, nebo povolení prodloužují automaticky (viz dále kapitola IV. – Kontrola). Podle § 60 odst. 7 ZoZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí oprávněno u agentur práce přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje ministerstvo podle zvláštního právního předpisu, čímž je zřejmě míněn zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění.

Důvody zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání pak stanovuje § 63 odst. 1 ZoZ následovně:

- a) smrt fyzické osoby nebo zánik právnické osoby,

---

<sup>51</sup> Závazný vzor formuláře žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání je k dispozici ke stažení na internetových stránkách Ministerstva [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zadostzpr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr).

<sup>52</sup> Viz upozornění Ministerstva pro personální agentury z 18.9.2007: „Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let a tuto dobu nelze prodloužit. Pro pokračování zprostředkovatelské činnosti agentury práce je nutné podat novou žádost o povolení zprostředkování zaměstnání, včetně všech zákonem stanovených příloh, a zahájit tak nové správní řízení podle ust. § 37 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci vydání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání. Stejný postup platí i pro agentury práce, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale potřebují tzv. rozšířit jeho stávající rozsah (o další státy, popř. další formy zprostředkování – dosud nepovolené).“

- b) výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- c) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno, nebo
- d) rozhodnutí ministerstva o odejmutí povolení.

A odst. 2 doplňuje, kdy je ministerstvo povinno (bez možnosti uvážení) povolení ke zprostředkování zaměstnání rozhodnutím odejmout, to v případě že právnická nebo fyzická osoba:

- a) přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 ZoZ,
- b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v ZoZ nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, anebo
- c) o to požádá.

Zejména oprávnění ad b) by bylo účinným nástrojem k dosažení respektování zákona, pokud by bylo využíváno a byly patřičně šetřeny důvody k jeho uplatnění.<sup>53</sup> Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto právě z těchto důvodů, může agentura práce požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání znovu nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>54</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí vede evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62 ZoZ, adresu agentury práce a seznam jejích pracovišť. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až e) ZoZ, kromě rodného čísla, data a místa narození a bydliště. Tento seznam je dostupný na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí,<sup>55</sup> v současnosti je v něm evidováno cca 1500 agentur práce, kolik jich však podniká bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, se lze jen dohadovat.

<sup>53</sup> Zde by byla na místě kontrolní pravomoc úřadů práce nad všemi aspekty činnosti agentur práce – viz dále kapitola IV. Kontrola agenturního zaměstnávání.

<sup>54</sup> viz § 63 odst. 3 ZoZ

<sup>55</sup> [www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)

### 3. Pracovní poměr s agenturou práce

Přestože pracovníprávní vztah s agenturou práce při pronájmu pracovní síly vykazuje určitá specifika, kde na jedné straně stojí zaměstnanec a na druhé straně agentura a uživatel v pozici zaměstnavatele, nejedná se o žádný zvláštní druh pracovního poměru.<sup>56</sup> Jde stále o výkon závislé práce, což výslovně deklaruje i § 2 odst. 5 ZP, který uvádí, že za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (agentura práce) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (uživatel) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Z této charakteristiky lze rozpoznat základní rysy pracovníprávního vztahu při agenturním zaměstnávání. Za první, zaměstnavatelem může být vždy jedině agentura práce na základě povolení MPSV. Žádný jiný subjekt nesmí dočasně přidělovat neboli pronajímat zaměstnance jinému zaměstnavateli (uživateli).

Za druhé, možnost dočasného přidělení k uživateli musí být se zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Z toho také vyplývá podstatná skutečnost, že zaměstnance nelze dočasně přidělit k uživateli na základě dohody o provedení práce. To ovšem neznamená, že by agentura práce nemohla uzavřít se zaměstnancem dohodu o provedení práce, samozřejmě může, ale pouze jako se svým kmenovým zaměstnancem, kdy bude agentura vystupovat jako běžný zaměstnavatel, nikoliv však za účelem pronájmu pracovní síly.<sup>57</sup> Další možností použití dohody o

---

<sup>56</sup> obdob. Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, *Právo a zaměstnání* 2/2005, str. 3

<sup>57</sup> Účelem omezení dočasného přidělování pouze na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti je snaha zamezit nerovnému postavení mezi agenturními zaměstnanci a zaměstnanci uživatele a zejména zajistit účast všech přidělovaných zaměstnanců na sociálním pojištění. Nesouhlasím však s názorem, že dohoda o provedení práce vzhledem k omezenému rozsahu výkonu práce by neměla pro agenturní zaměstnávání žádný praktický význam. – viz Bognárová V., *Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti*, *Právo a zaměstnání* 9/2004, str. 6

provedení práce je přímé zprostředkování zaměstnance, který uzavře dohodu o provedení práce přímo s uživatelem, v tom případě by se už nejednalo o pronájem pracovní síly.<sup>58</sup>

Za třetí, zaměstnanec vykonává práci podle pokynů uživatele. To je zásadní moment, kde se pracovní poměr přidělovaného zaměstnance liší od standartního pracovního poměru. Zaměstnanec nevykonává práci pro svého zaměstnavatele v právním smyslu (kterým je agentura), ale pro uživatele, který mu práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Uživatel však může dávat pouze faktické pokyny k výkonu práce, nesmí činit vůči zaměstnanci žádné právní úkony jako jeho zaměstnavatel (tedy jménem agentury práce).

Za čtvrté, agentura práce a uživatel musí uzavřít dohodu, ve které jsou stanoveny podmínky dočasného přidělení. Podstatné náležitosti takové dohody jsou upraveny v zákoníku práce, ale v zásadě jde mezi agenturou práce a uživatelem spíše o obchodnězávazkový vztah podléhající obchodnímu zákoníku (viz dále kapitola V.1)

Jak již bylo uvedeno, agentura práce může svého zaměstnance přidělit k výkonu práce k uživateli jedině na základě výslovného ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení.<sup>59</sup> Pracovní smlouva tedy vedle základních náležitostí podle § 34 odst. 1 ZP, resp. u dohody o pracovní činnosti podle § 76 odst. 5 ZP, musí obsahovat jako další podstatnou náležitost i ujednání o dočasném přidělení. Takové ujednání však nemusí ještě označovat konkrétního uživatele, ke kterému má být zaměstnanec přidělen.<sup>60</sup>

Protože zaměstnance lze přidělit i k více uživatelům, ať už postupně nebo dokonce souběžně, přesné určení uživatele může být uvedeno až ve zvláštním závazném písemném pokynu, kterým agentura práce jednostranně přiděluje zaměstnance k výkonu práce u

---

<sup>58</sup> viz Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, *Práce a mzda* 2/2005, str. 6 a také Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 8 – Takováto služba však není u agentur práce příliš obvyklá, muselo by jít zřejmě o zvláštní ekonomické či personální důvody na straně uživatele.

<sup>59</sup> „Je nutné zdůraznit, že agenturní zaměstnanec není účastníkem smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem, proto mu nelze touto smlouvou ukládat povinnosti nad rámec již uzavřeného pracovního poměru či dohody o pracovní činnosti s agenturou práce.“ – cit. Línhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, *Ekonom* č. 41/2005, str. 71

<sup>60</sup> srov. Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, *Právo a zaměstnání* 9/2004, str. 4, a také Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 7

konkrétního uživatele.<sup>61</sup> Pak ovšem musí mít zaměstnanec sjednán v pracovní smlouvě (nebo v dohodě o pracovní činnosti) buď dostatečně široce pojatý druh práce, a nebo mít uzavřeno více pracovních smluv či dohod o pracovní činnosti, pokud má být přidělován k více uživatelům. Stejný problém nastane s vymezením místa výkonu práce.<sup>62</sup>

Základními obsahovými náležitostmi písemného pokynu, jak je vyjmenovává § 309 odst. 2 ZP, jsou zejména:

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

Jde o výčet deklaratorní, lze si jistě představit i další informace, které by měl závazný pokyn obsahovat, např. rozsah a příp. i rozvržení pracovní doby,<sup>63</sup> zvláštní požadavky na výkon práce, atd.<sup>64</sup> Naopak další instrukce již zaměstnanec dostává přímo od uživatele, který po dobu dočasného přidělení k výkonu práce u něj ukládá zaměstnanci agentury pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

---

<sup>61</sup> Závazným pokynem by měl být zaměstnanec v podstatě seznámen s relevantními údaji obsaženými v dohodě o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem, protože zpravidla asi agentura nebude mít zájem mu zpřístupnit celý její obsah.

<sup>62</sup> Podle mého názoru nelze závazným pokynem měnit místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, jediné lze v rámci široce pojatého místa výkonu práce přesněji vymezit pravidelné pracoviště, jako pracoviště uživatele. Jiná situace je u dohody o pracovní činnosti, neboť místo výkonu práce není její podstatnou náležitostí. – srov. jinak Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání 9/2004, str. 6

<sup>63</sup> Zde míněno rozsah stanovené týdenní pracovní doby a případné rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Naopak konkrétní rozvržení, tedy délku pracovních směn, začátek a konec směn, rozvržení přestávek v práci a také případné přesčasy již určuje uživatel. – obdob. Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, Ekonom č. 41/2005, str. 71 a také Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, Práce a mzda 2/2005, str. 4.

<sup>64</sup> Zpravidla bude závazný pokyn nahrazovat i písemnou informační povinnost zaměstnavatele o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, pak musí obsahovat i všechny nezbytné údaje podle § 37 ZP, a to zřejmě jak za stranu agentury, tak za stranu uživatele.

Za účinnosti starého zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.) panoval názor, že není možné přidělit zaměstnance kuživateli pro výkon funkcí, které jsou obsazovány jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 stZP), protože v těchto případech se pracovní poměr zakládá jmenováním, nikoliv pracovní smlouvou.<sup>65</sup> Dnes již není třeba nad tím polemizovat, protože nový zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb.) ponechal institut jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru pouze u vedoucích pracovníků ve státní sféře, vyjmenovaných v § 33 odst. 3 ZP, a u těch se dočasné přidělení agenturou práce nepředpokládá.

Na druhou stranu je však zajímavé se pozastavit nad otázkou, jaký vztah bude mít dočasně přidělený vedoucí zaměstnanec k ostatní kmenovým zaměstnancům uživatele. Vymezení vedoucích zaměstnanců zůstalo i v novém ZP téměř beze změny,<sup>66</sup> rozumějí se jimi zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Dočasné přidělení zaměstnance na takovou pozici nemusí být nijak výjimečné. Rozsah povinností vedoucího zaměstnance nad rámec povinností běžného zaměstnance je pak upraven v § 302 ZP, za povšimnutí stojí zejména ty povinnosti, které znamenají interakci s kmenovými zaměstnanci uživatele, a to hlavně s podřízenými zaměstnanci. Budou jej vůbec povinni respektovat jako nadřízeného?

Domnívám se, že vztah nadřízenosti a podřízenosti na pracovišti je vztahem faktickým, který vyplývá pouze z organizační struktury zaměstnavatele, a není závislý na právní klasifikaci vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.<sup>67</sup> Proto podle mého názoru i agenturní zaměstnanec na pozici vedoucího zaměstnance má veškerá práva a povinnosti plynoucí z tohoto postavení a podřízení zaměstnanci jsou povinni plnit jeho pokyny vydané v souladu s právními předpisy.<sup>68</sup> Vždyť i opačná situace, že práci podřízených agenturních zaměstnanců řídí a kontroluje nadřízený kmenový zaměstnanec uživatele, je tak jednoznačná a logická.

---

<sup>65</sup> viz Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání 9/2004, str. 7

<sup>66</sup> srov. § 9 odst. 3 stZP a § 11 odst. 4 ZP

<sup>67</sup> opač. Šubrt B., Ještě k pracovněprávním problémům dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 1/2005, str. 54

<sup>68</sup> viz § 301 písm. a) ZP

Trojúhelník vztahů se pak uzavře<sup>69</sup> sjednáním dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce mezi uživatelem a agenturou na pronájem konkrétního pracovníka, jejíž minimální obsahové náležitosti stanoví § 308 odst. 1 ZP:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (srovnatelný zaměstnanec),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.<sup>70</sup> Dohoda o dočasném přidělení musí být konkretizována pro určitého zaměstnance (který už je zaměstnancem!, tedy je v pracovněprávním vztahu s agenturou), není však vyloučeno uzavření jedné dohody o

---

<sup>69</sup> Platné uzavření této dohody však podle mého názoru není nezbytné pro vznik pracovního poměru mezi zaměstnancem a agenturou.

<sup>70</sup> V původním ustanovení § 38a stZP sankce neplatnosti při nedodržení písemné formy stanovena nebyla a vznikal rozpor s její obecnou obchodněprávní povahou z důvodu rozdílné úpravy neplatnosti právních úkonů. § 272 odst. 1 ObchZ totiž říká, že smlouva vyžaduje k platnosti písemnou formu pouze v případech stanovených v tomto zákoně (míněno obchodní zákoník) nebo když alespoň jedna strana při jednání o uzavření smlouvy projeví vůli, aby smlouva byla uzavřena v písemné formě. – srov. Pichrt J. in Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2007, str. 477 a další.

dočasném přidělení pro více zaměstnanců u jednoho uživatele na stejné pracovní pozici.<sup>71</sup>  
(Více o praxi při uzavírání dohody o dočasném přidělení v kapitole III.9 a kapitole V.1).

---

<sup>71</sup> viz Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 86-87 a také viz Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, *Právní fórum* 1/2005, cit.: „Podle výkladu MPSV je takový postup možný, za podmínky, že všichni zaměstnanci agentury jsou takto přidělováni na stejnou práci, ze stejných podmínek a na stejnou dobu, a že součástí dohody bude jmenný seznam obsahující všechny osobní údaje dočasně přidělovaných zaměstnanců dle § 38a odst. 2 stZP.“

#### 4. Odchylyky pro agentury práce v zákoníku práce

Přestože i pro pracovní poměr s agenturou práce platí veškerá ustanovení zákoníku práce, existují i určité výjimky, ať už výslovné, nebo vyplývající ze zvláštností trojstranného vztahu zaměstnanec – agentura – uživatel.

V § 39 ZP je zakotven zákaz opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky po dobu delší než dva roky, pokud mezi nimi neuplynula doba alespoň šest měsíců. V odstavci šestém je však výslovně uvedeno, že toto omezení se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele.<sup>72</sup> Z dikce § 39 odst. 6 ZP tedy vyplývá, že výjimka ze zákazu řetězení se neuplatní na pracovní poměry všech zaměstnanců agentury práce, ale jen na ty, kteří budou dočasně přiděleni k uživateli. Agentury práce tak mohou se zaměstnanci najímanými pro uživatele (ale pouze s nimi) uzavírat i pracovní poměr na dobu určitou delší než dva roky a nebo i opakovaně (což je v praxi daleko častější).<sup>73</sup> Pro kmenové zaměstnance agentury práce však platí § 39 ZP v plném rozsahu.

Důvodem pro tuto exempci je jistě samotný účel agenturního zaměstnávání, kde většina pracovních poměrů má dočasný charakter pramenící z ekonomických důvodů pronajímání pracovní síly. Zaměstnanec agentury práce může být přidělován k různým uživatelům a přitom stále zůstává u jednoho zaměstnavatele (agentury), ať už nepřetržitě nebo opakovaně.<sup>74</sup>

S výjimkou ze zákazu řetězení pak nepřímo souvisí i omezení uvedené v § 309 odst. 6 ZP, který stanoví, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě

---

<sup>72</sup> Je zajímavé si povšimnout, že tato výjimka pro agentury práce byla přijata teprve s novou právní úpravou agenturního zaměstnávání od 1.10.2004. Avšak zákaz řetězení pracovních poměrů byl do zákoníku práce (původně § 30 odst. 6 zák. č. 65/1965 Sb. v tehdejší znění) zaveden již o několik měsíců dříve, od 1.3.2004. V tomto mezidobí se tedy omezení pracovních poměrů na dobu určitou vztahovalo i na subjekty zprostředkovávající zaměstnání formou dočasného přidělení (byť se tehdy nenazývaly agentury práce). Nestačilo však zůstat v platnosti tak dlouho, aby se projevil nepříjemné důsledky, které mohlo pro agenturní zaměstnance způsobit (zřejmě ukončení pracovních poměrů po dvou letech, tedy opět nestabilita zaměstnání). – srov. Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání 9/2004, str. 4

<sup>73</sup> obdob. Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, Ekonom č. 41/2005, str. 70, cit. „V současné době většina firem požaduje pronájem agenturních zaměstnanců na kratší dobu, tj. dobu několika týdnů až několika měsíců.“

<sup>74</sup> obdob. Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, Právní fórum 1/2005

jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Toto omezení a jeho neuplatnění tak nemá valný význam,<sup>75</sup> protože jen těžko si lze představit zaměstnance, který má zájem na trvání pracovního poměru, a přitom by nepožádal o setrvání u stejného uživatele, zvláště pokud by neměl jinou vhodnou nabídku od agentury práce, a jeho pracovní poměr by tak musel skončit. Zejména je nasnadě, že žádost o trvání přidělení ke stejnému uživateli nebude vycházet z iniciativy zaměstnance, ale zpravidla agentura práce si pohlídá dodržení podmínky stanovené zákonem pro další trvání přidělení k témuž uživateli.

Další odchylka pro pracovní poměr s agenturou práce spočívající v jiných podmínkách ukončení pracovního poměru nevyplývá přímo ze znění zákona, ale nepřímo z úpravy vtažů mezi agenturou práce a uživatelem. Na první pohled jsou možné jen standartní způsoby ukončení pracovního poměru, jak je zná § 48 ZP, tedy dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době, uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou a pak zvláštní situace pro cizince.

A právě u pracovních poměrů na dobu určitou, které jsou s agenturou práce uzavírány nejčastěji, se projeví jiné možnosti ukončení pracovního poměru. Doba pracovního poměru lze totiž vymezit i délkou trvání dočasného přidělení. Doba dočasného přidělení je sice zpravidla stanovena přesným časovým obdobím nebo v zájmu zachování určitosti alespoň konkrétní událostí (návrat zaměstnankyně z mateřské dovolené), nicméně v dohodě o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem je možné sjednat další podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Podmínky pro předčasné ukončení dočasného přidělení však nesmí být sjednány jednostranně pouze ve prospěch uživatele.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> obdob. Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 20 – „Jak vidno, omezení agenturního zaměstnávání zásadně jen na dobu jednoho běžného roku, je jen formální. Žádost zaměstnance o dočasné přidělení k témuž uživateli na dobu delší, než je uvedeno, nemusí být ani písemná. Je proto vůbec pochybné, proč takovéto pravidlo bylo do zákona zařazeno...“

<sup>76</sup> Nedomnívám se však, že by porušení rovnosti v těchto podmínkách způsobovalo neplatnost dohody o dočasném přidělení. – srov. Šubrt B., *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*, *Práce a mzda* 13/2004, str. 15

Lze vymezit podmínky, za kterých může být dočasné přidělení ukončeno okamžitě (např. zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), nebo za kterých je uživatel nebo zaměstnanec oprávněn dát výpověď (např. závažné osobní důvody na straně zaměstnance, nebo závažné provozní důvody na straně uživatele). Nejde však o výpověď z pracovního poměru, ale o výpověď z dočasného přidělení, lze tedy sjednat libovolnou výpovědní dobu (např. i několik dní). Jenže tím, že skončí dočasné přidělení k výkonu práce u uživatele, skončí i pracovní poměr na dobu určitou s agenturou práce.<sup>77</sup> Ve svém důsledku tak dohodnutí zvláštních podmínek ukončení dočasného přidělení, znamená i sjednání zvláštních způsobů (nebo spíše situací) skončení pracovního poměru.<sup>78</sup>

Je třeba si povšimnout, že tyto zvláštní podmínky sjednává agentura práce s uživatelem v dohodě o dočasném přidělení, jejíž obsah zaměstnanec nemůže ovlivnit. Minimální povinnost agentury práce seznámit zaměstnance s těmito zvláštními podmínkami předčasného ukončení přidělení (a de facto i pracovního poměru) je pak splněna v závazném písemném pokynu, kterým agentura práce přiděluje zaměstnance ke konkrétnímu uživateli. Je však samozřejmě také možné skončit dočasné přidělení i dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem.<sup>79</sup>

Lze tedy shrnout tyto zvláštnosti vyplývající z trojúhelníku agentura – uživatel – zaměstnanec a z jejich rolí v tomto vztahu při dočasném přidělení, které může skončit (podle § 309 odst. 3 ZP):

- a) uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- b) na základě dohody mezi agenturou a zaměstnancem,
- c) na základě jednostranného úkonu uživatele nebo zaměstnance, za podmínek které si sjednala agentura s uživatelem.

---

<sup>77</sup> Souhlasím, že „skončením dočasného přidělení však nedochází bez dalšího ke skončení pracovního poměru mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem,“ (cit. Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 10-11/2004, str. 89), ale dochází tím ke skončení právě jen toho pracovního poměru sjednaného na dobu určitou – na dobu dočasného přidělení.

<sup>78</sup> Nelze však říci, že se neuplatní důvody skončení pracovního poměru podle zákoníku práce, nebo snad že jde o rozšíření výpovědních důvodů – srov. Jouza L., Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, Práce a mzda 10-11/2004, str. 63

<sup>79</sup> „Jde o pracovněprávní úkon, jehož formální náležitosti zákon nestanoví – může jít tedy i o ústní dohodu. Lze doporučit, aby při uzavření takové dohody bylo maximálně dbáno dobrých mravů a nedocházelo k situaci, kdy tento výkon práva by bez právního důvodu zasahoval do práv a oprávněných zájmů uživatele jako dalšího účastníka pracovněprávního vztahu.“ – cit. Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 15

Důvodem této úpravy jistě není přinášet nejistotu dočasně přiděleným zaměstnancům ohledně trvání jejich pracovního poměru,<sup>80</sup> ale přizpůsobit rigidní pracovní poměr v pojetí zákoníku práce potřebám flexibility agenturního zaměstnávání.<sup>81</sup> Obecně je v zákoníku práce velmi málo ustanovení zohledňujících specifika agenturního zaměstnávání, podle mého názoru by bylo vhodné zavést např. zvláštní úpravu rozsahu pracovního úvazku, překážek v práci, dovolené, ukončení pracovního poměru a dalších.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 8, cit.: „Uvedený způsob vymezení doby trvání pracovního poměru je tak v souladu s dobrými mravy (§ 7 odst. 2 stZP).“ – dnes § 14 odst. 1 ZP

<sup>81</sup> Jen těžko si lze představit situaci, že by si agentura práce ponechala zaměstnance v pracovním poměru i po dobu, kdy pro něj nemá využití, taková situace je pro agenturu z ekonomického hlediska neakceptovatelná. Ale někteří autoři to považují za překážku v práci na straně zaměstnavatele, např. Vysokajová M., *Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi*, *Právní fórum* 1/2005

<sup>82</sup> Viz také Pichrt J., *Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání*, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 89

## 5. Postavení agentury práce a uživatele jako zaměstnavatele a v BOZP

Zaměstnavatelem přidělovaného zaměstnance zůstává právní smyslu stále agentura, nicméně při některých úkonech v tomto postavení vystupuje uživatel, někdy dokonce oba společně. Je třeba podotknout, že mezi zaměstnancem a uživatelem jde o vztah mimosmluvní, jehož obsah je částečně vymezen zákonem a částečně dohodami mezi ostatními účastníky.<sup>83</sup> Které úkony zaměstnavatele činí agentura a které uživatel lze vyčíst z § 309 odst. 1, odst. 5 a odst. 7 ZP, z praxe však vyplývají i další případy. V některých momentech však není právní úprava zcela jednoznačná a rozhodně by bylo vítáno přesnější rozdělení, zejména u povinností zaměstnavatele.<sup>84</sup>

V první řadě veškeré právní úkony spojené se vznikem, změnou a zánikem pracovního poměru vůči zaměstnanci smí činit vždy jen agentura práce. Je ovšem nasnadě, že tyto úkony budou často vycházet z instrukcí uživatele, např. pokyn ke změně pracovní pozice, jinému mzdovému zařazení, nebo i pokyn k ukončení dočasného přidělení a tím i pracovního poměru, jak bylo popsáno výše. Formální projev vůle však musí činit vždy jen osoby oprávněné jednat jménem nebo za agenturu práce.

Naopak ryze faktické úkony, tj. zejména ukládání pracovních úkolů zaměstnanci, organizace, řízení a kontrola jeho práce, veškeré pokyny k výkonu práce činí uživatel. Uživatel je také povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Mimo to si lze představit situace, kdy uživatel při hodnocení práce zaměstnance rozhoduje o splnění kritérií pro přiznání nenárokových složek mzdy nebo rozhoduje o opatřeních k udržení či prohloubení kvalifikace zaměstnance atd. Podle mého názoru, je to také uživatel, kdo určuje nástup zaměstnance na dovolenou,<sup>85</sup> protože ten mu přiděluje, rozvrhuje a řídí jeho práci, a agentura práce nesmí poskytnout přidělenému zaměstnanci dovolenou bez souhlasu uživatele, neboť by tím mohla narušit jeho organizaci práce.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> viz Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 17

<sup>84</sup> obdob. Krenk K., Zaměstnanec agentury práce (Nový subjekt pracovněprávních vztahů), *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 91

<sup>85</sup> opač. Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, *Právo a zaměstnání* 2/2005, str. 5

<sup>86</sup> Ze stejných důvodů je uživatel tím, kdo určuje konkrétní rozvržení pracovní doby, tedy délku pracovních směn, začátek a konec směn, rozvržení přestávek v práci a také případné přesčasy. – obdob. Linhart T.,

V § 309 odst. 5 ZP je zakotvena společná povinnost agentury a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. (Více ke srovnatelným podmínkám viz dále kapitola III.6). Je otázkou jaké možnosti či nástroje agentura má k tomu, aby srovnatelné podmínky zajistila. Záleží na tom, v jaké ekonomické závislosti je agentura na tom kterém uživateli (tedy jejím klientovi), a zda v případě nerespektování rovného zacházení je ochotna ukončit spolupráci s ním, nebo se vystavit riziku postihu ze strany kontrolních orgánů, (pokud však takové riziko není reálně spíše mizivé.)

Z textu § 309 odst. 7 ZP lze vyčíst, že opatření k vyšší ochraně majetku uživatele (jde zřejmě o období dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a ztrátu svěřených předmětů) mohou být sjednána přímo mezi uživatelem a zaměstnancem. Z logiky věci však vyplývá, že by se mělo spíše jednat o trojstrannou dohodu, což by lépe odpovídalo specifickému trojstrannému vztahu agentura – uživatel – zaměstnanec. Samozřejmě taková opatření nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně výhodná než by tomu bylo u kmenového zaměstnance (více viz kapitola III.7).

Jak bylo výše uvedeno, uživatel vytváří příznivé pracovní podmínky. Tím zřejmě měly být na uživatele přeneseny povinnosti podle § 224 ZP za účelem bezpečného výkonu práce. Významné bude zajištění pracovnělékařské péče, což je velice praktické, pokud má uživatel svého lékaře, který zná charakter prací vykonávaných u uživatele a rizika z nich vyplývající.<sup>87</sup> Nelze opomenout ani vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců, kde opět vyvstává otázka rovného zacházení s agenturními zaměstnanci.

Stejně tak na uživatele dopadá povinnost dle § 236 ZP umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Problém nastává, pokud uživatel svým zaměstnancům poskytuje stravování nebo finanční příspěvek na stravování. Měl by je v zájmu zachování

---

Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, Ekonom č. 41/2005, str. 71a také Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, Práce a mzda 2/2005, str. 4.

<sup>87</sup> obdob. Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 17

srovnatelných podmínek poskytovat i agenturním zaměstnancům? Jde totiž o plnění ze strany zaměstnavatele, které ZP neupravuje jako nárokové. Proto převažuje výklad, který poskytování stravování nebo příspěvku na stravování neřadí mezi pracovní podmínky, a tudíž je není nutné poskytovat i agenturním zaměstnancům.<sup>88</sup>

Z § 309 odst. 1 ZP vyplývá také povinnost uživatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V této oblasti však bude více než vhodná spolupráce s agenturou práce, zvláště v informační rovině, protože je to agentura, kdo by měl zaměstnance ještě před nástupem do práce seznámit se všemi požadavky na vykonávanou práci a z toho vyplývajícími riziky. Naopak faktické zajištění opatření na pracovišti a dohled nad dodržováním pravidel BOZP přísluší uživateli, stejně jako zajištění ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů (a to na náklady uživatele).

Tyto povinnosti jsou ještě zdůrazněny v § 103 odst. 1 písm. f) ZP, který ukládá zaměstnavateli zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle ZP a zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.

Spolupráce uživatele a agentury bude nutná především při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Není pochyb, že odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání nese agentura jako zaměstnavatel v právním smyslu (viz dále kapitola III.7). Je však třeba při zjišťování a evidenci pracovních úrazů úzce spolupracovat s uživatelem,<sup>89</sup> nejen pro stanovení rozsahu odpovědnosti a náhrady škody, ale i pro účely prevence. Protože jde o velmi choulostivou problematiku, kterou žádný zaměstnavatel neřeší s nadšením, lze jen doporučit, aby tyto vztahy, resp. závazky spolupracovat, byly ošetřeny i v dohodě mezi uživatelem a agenturou, pro zamezení případných sporů.

---

<sup>88</sup> Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 72

<sup>89</sup> obdob. Šubr B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 17, cit.: „...podle názoru autora, musí uživatel učinit jak zápis v knize úrazů, tak i popřípadě vyhotovit záznam o úrazu a jedno vyhotovení zaslat agentuře práce.“

V zákoníku práce pak lze nalézt v § 279 odst. 3 specifickou povinnost uživatele vůči dočasně přiděleným zaměstnancům agentury práce informovat je o nabídce volných pracovních míst. Z dikce zákona vyplývá, že se jedná o všechna volná místa, tedy že rozsah informační povinnosti je větší než vůči svým vlastním zaměstnancům, které je zaměstnavatel povinen informovat pouze o nabídce pracovních míst na dobu neurčitou. Zde však iniciativa uživatele může často skončit, neboť může být omezen případným ujednáním s agenturou práce, kde se zavázal neuzavírat po určitou dobu s agenturními zaměstnanci pracovní poměr přímo. I když se objevují názory, že takové dohody mezi agenturou a uživatelem představují obcházení zákona a jsou diskriminační povahy.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> viz Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání 2/2005, str. 6

## 6. Zákaz diskriminace (srovnatelné podmínky)

Jak bylo již výše uvedeno, agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení.<sup>91</sup>

Účelem této zásady, která nebyla do přijetí nového zákona o zaměstnanosti, v našem právu zakotvena, je zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Má se tak předejít tomu, aby agenturní zaměstnanci byli využíváni jako levnější pracovní síla, která by nahrazovala kmenové zaměstnance uživatele. Požadavek na zajištění rovnocenných podmínek a rozdělení odpovědnosti mezi agenturu a uživatele vychází také z Úmluvy MOP č. 181, konkrétně čl. 11 a 12.

Pojem srovnatelného zaměstnance je definován v § 308 odst. 1 písm. f) ZP, jako zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Již na první pohled s touto definicí nastane problém, pokud u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec neexistuje, natož pak při hodnocení kvalifikace a délce odborné praxe, která může být velmi variabilní.<sup>92</sup> V této otázce je nutné vyžadovat maximální otevřenost uživatele ohledně jeho systému odměňování zaměstnanců, protože primární odpovědnost za dodržení srovnatelných podmínek nese agentura a dočasně přidělený zaměstnanec má právo se u ní domáhat uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Srovnatelné podmínky zahrnují mzdové a pracovní podmínky. Pod mzdovými podmínkami je třeba rozumět nejen mzdové zařazení do určité kategorie, ale i přiznání

---

<sup>91</sup> § 309 odst. 5 ZP

<sup>92</sup> např. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, na str. 67 uvádí: „Jestliže by u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec neexistoval, je nutno vyjít z kolektivní smlouvy, která je u uživatele platná. Pokud kolektivní smlouva neexistuje, určí se srovnatelné podmínky podle toho, jakou odměnu by měl zaměstnanec uživatele, kdyby práci, kterou vykonává dočasně přidělený zaměstnanec, vykonával zaměstnanec uživatele.“, a viz také Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, Ekonom č. 41/2005, str. 71, cit.: „Zachování pravidla rovného zacházení s agenturními zaměstnanci bude právně i fakticky složitější v případě, že uživatelem bude zahraniční společnost, která si bude chtít pronajmout zaměstnance pro výkon určité práce na území České republiky, a to s ohledem na případný rozdíl výše ceny práce v zemi sídla této zahraniční společnosti.“

všech vedlejších plnění, např. výkonnostních odměn, prémie spojených s určitou délkou pracovního poměru atd., a samozřejmě všech možných dalších příplatků, pokud jsou poskytovány na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.<sup>93</sup> Lze sem zahrnout i poskytování nepeněžních plnění jako je poskytování ubytování nebo dopravy do zaměstnání.

Rozporuplné názory se objevují<sup>94</sup> v hodnocení, zda se srovnatelné mzdové podmínky uplatní i na odměnu za práci na základě dohody o pracovní činnosti. Pokud jde však o tvrzení, že odměna v dohodě o pracovní činnosti je výsledkem smluvních ujednání, že při stanovení srovnatelné mzdové podmínky platí volná úvaha zaměstnavatele, protože u dohod o pracovní činnosti nepřichází v úvahu mzda, ale odměna a protože se na ní nevztahují minimální mzdové tarify,<sup>95</sup> nemohu se s tímto názorem ztotožnit. Nejen proto, že podle nového zákoníku práce (§ 111 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb.), již není přípustné, aby odměna z dohod klesla pod hranici minimální mzdy, ale především proto, že odměna z dohod stejně jako mzda má reprezentovat určitou hodnotu vykonané práce, s přihlédnutím ke schopnostem a zkušenostem konkrétního pracovníka, a tato hodnota by měla být nezávislá na formě pracovněprávního vztahu. Domnívám se proto, že stejné mzdové podmínky musí být zachovány u všech srovnatelných zaměstnanců, ať už jsou přiděleni na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.<sup>96</sup>

Ze stejného důvodu zastávám názor, že by agenturním zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti měl být přiznán nárok na dovolenou ve stejném rozsahu jako kmenovému zaměstnanci na srovnatelné pozici u uživatele,<sup>97</sup> samozřejmě v poměru ke sjednanému pracovnímu úvazku.

Legální definici pracovních podmínek v českém právním řádu nikde nenalezneme. V literatuře se uvádí, že se jedná o takové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, za nichž je povinen vykonávat práci, jestliže tyto podmínky existují na základě

---

<sup>93</sup> srov. Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 13

<sup>94</sup> srov. Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 89, nebo Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 9, a naopak srov. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., *Agenturní zaměstnávání*, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 67

<sup>95</sup> cit. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., *Agenturní zaměstnávání*, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 67

<sup>96</sup> To potvrzuje i v § 13 odst. 2 písm. c) ZP zakotvená zásada poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

<sup>97</sup> opač. Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 9

pracovněprávních nebo jiných předpisů, nebo z nich vyplývají, a nezbytným znakem těchto podmínek je i jejich nárokovost nebo možnost zaměstnance uplatňovat nároky z těchto předpisů plynoucí.<sup>98</sup> Půjde tedy např. o směnný provoz, délku pracovní směny, četnost přestávek v práci, nárok na delší dovolenou, zajištění BOZP, hygienické a sociální zázemí, pracovnělékařskou péči, přístup k odborné přípravě atd.

Problematické je posouzení stravování jako jedné z pracovních podmínek. Uživatel má samozřejmě povinnost podle § 236 ZP umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, což se týká i agenturních zaměstnanců. Pokud však jde o poskytování bezplatného stravování nebo finančního příspěvku na stravování (např. ve formě stravenek), převládá zde výklad,<sup>99</sup> který považuje takové plnění ze strany zaměstnavatele za nenárokové, a tudíž poskytování stravování nebo příspěvku na stravování neřadí mezi pracovní podmínky.

Povinnost zabezpečit srovnatelné podmínky podle § 309 odst. 5 ZP dopadá jak na agenturu práce, tak na uživatele. V případě nerespektování této zásady však leží odpovědnost za sjednání nápravy na agentuře a agentura musí také uspokojit nároky zaměstnance, které vznikly nedodržením stejných podmínek. Domnívám se, že se zde neuplatní automaticky zákonný regresní nárok podle § 309 odst. 4 ZP vůči uživateli. Avšak pokud by agentura zaměstnanci uhradila např. rozdíl ve mzdě vzniklý z důvodu porušení rovnosti v odměňování na straně uživatele, mohla by pak tento doplatek uplatňovat jako náhradu škody vůči uživateli podle občanského případně obchodního zákoníku z titulu porušení právní povinnosti vyplývající z dohody o dočasném přidělení.<sup>100</sup>

Je ale především třeba, aby agentura vyžadovala od uživatele maximální spolupráci v otázkách srovnatelných podmínek již při uzavírání smluvního vztahu, což bude leckdy záviset na ekonomické nezávislosti agentury od konkrétního uživatele. Pro opačný případ, že by agentura nevyplatila zaměstnanci mzdu ve výši určené uživatelem, sice neexistuje výslovná právní regulace,<sup>101</sup> nicméně si myslím, že taková situace nebude častá vzhledem

<sup>98</sup> cit. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 69

<sup>99</sup> viz Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 72; jinak ale Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 14

<sup>100</sup> viz Jouza L., Salačová M., Otazníky kolem agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 4/2006

<sup>101</sup> Krenk K., Zaměstnanec agentury práce (Nový subjekt pracovněprávních vztahů), Práce a mzda 10-11/2004: „Zajímavé též bude, jak si smluvně ohlídat ze strany uživatele, aby agentura vyplatila adekvátní mzdu agenturnímu zaměstnanci, když zákon nepočítá jako dřívější nařízení vlády s možností, že by mzdu vyplácel uživatel (viz § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.).“

ke klientskému přístupu agentury a lze ji ošetřit např. smluvním oprávněním uživatele kontrolovat vyúčtování mezd agenturních zaměstnanců.

## 7. Odpovědnostní vztahy

Obecně rozlišujeme soukromoprávní odpovědnost na odpovědnost za škodu, odpovědnost za prodlení a odpovědnost za vady, z nichž v pracovním právu má největší význam odpovědnost za škodu. Přitom odpovědnost za škodu podle zákoníku práce nastupuje zásadně pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.<sup>102</sup> Odpovědnost zaměstnance je vždy odpovědností subjektivní, tedy odpovědnost za zavinění, a v případě zavinění z nedbalosti někdy i s omezeným rozsahem náhrady škody, kdežto odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, tedy bez ohledu na zavinění.

Ve specifickém trojúhelníku vztahů zaměstnanec – agentura – uživatel je však třeba vzít v úvahu charakteristické rozštěpení zaměstnavatelského subjektu ve faktickém a právním smyslu, proto i odpovědnostní vztahy jsou poněkud modifikované. Bohužel strohá úprava agenturního zaměstnávání problematiku náhrady škody (kromě jednoho ustanovení) téměř neřeší. Je tak třeba použít analogii a někde i obecnou občanskoprávní či obchodněprávní úpravu odpovědnosti za škodu.

V zásadě však vznikají pracovněprávní odpovědnostní vztahy vždy jen mezi zaměstnancem a právním zaměstnavatelem, tedy agenturou práce. Zaměstnanci tak bude odpovídat za škodu vždy agentura bez ohledu na to, ke kolika uživatelům byl přidělen nebo při výkonu práce u kterého uživatele mu škoda vznikla. To je výrazem ochrany zaměstnance jako slabší strany smluvního vztahu a vyplývá to i z charakteru odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která je vždy objektivní a kde v některých případech dokonce není vyžadováno ani porušení konkrétní právní povinnosti přímo zaměstnavatelem.

Na regresní nárok agentury vůči uživateli pak pamatuje ustanovení § 309 odst. 4 ZP, které agentuře práce, která uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, přiznává právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodla jinak. Jde tedy o dispozitivní normu, která připouští odchýlné ujednání mezi smluvními stranami (agenturou a uživatelem). Nenapadá mě však jediný ekonomický důvod, proč by agentura toto své oprávnění jakkoliv omezovala.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> cit. Bělina M. in Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2007, str. 353

<sup>103</sup> Leda v souvislosti s omezením odpovědnosti agentury vůči uživateli (viz dále).

Pokud jde o odpovědnost zaměstnance za škodu, lze klasicky rozlišit obecnou odpovědnost za škodu podle § 250 ZP, a pak zvláštní případy odpovědnosti za škodu podle § 251, 252 a 255 ZP. Oprávněným subjektem zde bude opět vždy jediné agentura, přestože poškozeným bude často spíše uživatel. Kloním se spíše k názoru, že i přesto, že majetková újma vznikne ve sféře jiného subjektu než zaměstnavatele, vznikne pracovníprávní odpovědnost zaměstnance za škodu vůči agentuře, pokud ji způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to analogicky podle ustanovení § 250 ZP.<sup>104</sup>

Uživatel pak bude mít právo na náhradu škody vůči agentuře práce podle občanského či obchodního zákoníku, sporný však může být rozsah náhrady škody. Převládá názor, že agentura práce odpovídá za škodu uživateli v plném rozsahu.<sup>105</sup> Uživatel má v tom případě podstatně lepší právní postavení, než kdyby mu takovou škodu způsobil jeho vlastní zaměstnanec.<sup>106</sup> Podle mého názoru by mělo jít o pouhý odvozený nárok uživatele a mělo by být v zájmu agentury, aby si s uživatelem v dohodě o dočasném přidělení sjednala omezení odpovědnosti za škodu do výše škody, kterou je povinen uhradit zaměstnanec agentuře, jako svému právnímu zaměstnavateli.

Jiným nástrojem, jak se agentura práce může chránit pro případ vzniku odpovědnosti za škodu vůči uživateli, je sjednání pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou svou provozní činností. Toto pojištění bývá často uživateli vyžadováno, neboť zvyšuje jejich šanci na plnou reparaci škod způsobených zapůjčenými zaměstnanci. Povinné pojištění také jedním ze základních pravidel obsažených v Etickém kodexu APPS a je výrazem profesionálního poskytování personálních služeb.

O odlišný případ jde při excesu zaměstnance z plnění pracovních úkolů, tedy pokud zaměstnanec způsobil uživateli škodu překročením svých povinností (např. krádež majetku). Pak sice vzniká přímý odpovědnostní vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem, ale podle ustanovení občanského zákoníku o obecné odpovědnosti za škodu.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> opač. Šubrt B., Pracovníprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 18; ale obdobně Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, *Práce a mzda* 2/2005, str. 6, nebo Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, *Právní fórum* 1/2005, nebo Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, *Ekonom* č. 41/2005, str. 71

<sup>105</sup> např. Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, *Práce a mzda* 2/2005, str. 6, nebo Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, *Ekonom* č. 41/2005, str. 71

<sup>106</sup> opak. cit. Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, *Ekonom* č. 41/2005, str. 71

<sup>107</sup> viz Šubrt B., Pracovníprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 19

Speciální situace může nastat, pokud uživatel svěří agenturnímu zaměstnanci pracovní nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty nebo mu svěří jiné hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. Narozdíl od některých autorů<sup>108</sup> se domnívám, že v takovém případě může vzniknout pracovněprávní odpovědnostní vztah pouze mezi zaměstnancem a agenturou jako zaměstnavatelem v právním smyslu, a to opět na základě analogie.<sup>109</sup> S ohledem na zvláštnosti vztahů v agenturním zaměstnání bych považovala za účelnější, aby došlo k uzavření trojstranné dohody o odpovědnosti, kde povinným a oprávněným subjektem jsou standardně zaměstnanec a agentura práce, ale navíc zde přistupuje uživatel jako subjekt, který předměty či jiné hodnoty zaměstnanci fyzicky předává a sepisuje s ním protokol o převzetí, případně i se závazkem agentury na proplacení škody uživateli, v rozsahu uhrazeném zaměstnancem.

Někteří autoři dovozují z ustanovení § 309 odst. 7 ZP, které umožňuje sjednávat mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, že se jedná o nepojmenovanou smlouvu, jejíž obsah zákoník práce omezuje pouze částečně tak, že opatření nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.<sup>110</sup> Toto řešení však nepokládám za příliš šťastné z důvodu nejasné zákonné formulace a snadné zneužitelnosti v neprospěch zaměstnance. Podle mého názoru by měly odpovědnostní závazky vznikat pouze mezi zaměstnancem a agenturou práce, práva uživatele by měla mít vždy pouze akcesorickou povahu.

Eventuelně lze k zajištění náhrady škody způsobené zaměstnancem na svěřených hodnotách nebo předmětech uzavřít dohodu o srážkách za mzdy, která by měla být dle mého názoru uzavřena opět mezi zaměstnancem a agenturou práce, která je plátcem mzdy. Ta se tak může částečně ochránit pro případ vzniku povinnosti nahradit uživateli škodu způsobenou zapůjčeným zaměstnancem. I za tímto účelem může být v dohodě o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou sjednáno omezení odpovědnosti agentury za škodu způsobenou jejími zaměstnanci, právě do výše vyplývající z pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance podle zákoníku práce.

---

<sup>108</sup> viz Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J., *Zákoník práce s komentářem*, Praha, ASPI, a.s., 2007, str. 388-389

<sup>109</sup> Není mi zcela jasné, proč JUDr. Šubrt ve svém článku (*Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*, *Práce a mzda* 13/2004, str. 18-19) připouští použití analogie u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a u odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách nikoliv, když princip obou je totožný.

<sup>110</sup> cit. Pichrt J. in Bělina M. a kol., *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2007, str. 480

## 8. Etický kodex APPS

Vedle právních předpisů upravujících agenturní zaměstnávání existují ve většině evropských zemí i etické směrnice nebo etické kodexy pro činnost agentur práce.<sup>111</sup> Představují pravidla chování, která nemají právní sílu, ale zavazují subjekty, které se jim dobrovolně podřídily. Etické směrnice jsou vytvářeny většinou zájmovými organizacemi, do kterých se sdružují soukromé agentury práce, za účelem stanovení pravidel poskytování personálních služeb na trhu práce. Etické směrnice působí jako návod a nejsou vyčerpávající.<sup>112</sup>

V České republice byla v roce 2002 založena Asociace poskytovatelů personálních služeb neboli „APPS“ ve formě zájmového sdružení právnických osob. Zakládajícími členy byly čtyři největší agentury práce v ČR a v současnosti se počet jejích členů rozrostl již na třináct. Hlavním posláním APPS je ochrana a zastupování zájmů jednotlivých členů, zintenzivnění spolupráce členů APPS a propagace jejich činnosti jako významného prvku na trhu práce. APPS je také členem mezinárodních organizací CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) a EUROCIETT (European Confederation of Private Employment Agencies), které sdružují národní asociace soukromých agentur práce.

Jednou z podmínek členství v APPS je i přistoupení k Etickému kodexu, který APPS vytvořila ve snaze o zvýšení úrovně služeb v oblasti poskytování personálních služeb a stanovení jednotných pravidel profesního jednání při výkonu těchto služeb. Všichni členové APPS se zavazují dodržovat ustanovení Etického kodexu a vyžadovat respektování zásad poskytování personálních služeb i od všech svých zaměstnanců a dalších zástupců, eventuelně i od svých subdodavatelů personálních služeb, se kterými spolupracují a kteří písemně přistoupili k Etickému kodexu.

Přestože Etický kodex není právní normou, je závazný pro všechny subjekty, které se mu podřídily tím, že se písemně zavázaly dodržovat zásady a pravidla v něm stanovené. V případě porušení povinností vyplývajících z Etického kodexu může být členovi APPS uděleno orgánem APPS napomenutí a stanovena lhůta k odstranění nedostatků, případně i

---

<sup>111</sup> viz Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 35

<sup>112</sup> cit. Jouza L., Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, Práce a mzda 10-11/2004, str. 61

pozastaveno členství, a pokud člen poruší své povinnosti opakovaně, může být i vyloučen z Asociace.

Zásady Etického kodexu se uplatní ve všech oblastech činnosti agentur práce, tedy jak při pronájmu pracovní síly, tak při přímém zprostředkování zaměstnání a poskytování poradenství. Zásady směřují nejen na poskytování personálních služeb vůči uchazečům o zaměstnání, resp. zaměstnancům, a vůči uživatelům, resp. klientům, ale i na spolupráci mezi jednotlivými členy APPS, a dokonce i na jejich postup vůči nečlenům Asociace.

V jednotlivých člancích Etického kodexu tak nalezneme mimo jiné zásadu transparentnosti (pravdivost, přesnost, platnost a aktuálnost poskytovaných informací), ale zároveň i zásadu ochrany osobních údajů a obchodních tajemství. Dále je zde zakotven zákaz diskriminace, zákaz úhrady poplatků ze strany uchazeče (zaměstnance) a zákaz nekalosoutěžního jednání v rámci konkurenčního boje mezi poskytovateli personálních služeb. Agentura práce musí na jednu stranu dodržovat zásadu ochrany oprávněných zájmů zaměstnance (např. doporučení vhodného zaměstnání, proškolení v otázkách BOZP, prevence a řešení pracovních úrazů atd.), na druhou stranu zásadu loajality vůči klientovi (např. aktivní řešení požadavků klienta, respektování jeho pokynů a podmínek spolupráce, nevyhledávání uchazečů mezi vlastními zaměstnanci klienta atd.). V Etickém kodexu je také kladen požadavek na povinné pojištění agentury pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou svou provozní činností a pojištění výrobních a dopravních prostředků uživatele, které svěřuje zapůjčenému zaměstnanci.

Mezi povinnostmi, které vyplývají jinak i z obecně závazných právních předpisů, se v Etickém kodexu vyskytují také povinnosti, které jednotliví členové přebírají nad zákonný rámec dobrovolně z důvodů, pro které se sdružili v Asociaci. Jde o výše zmíněný závazek nevyhledávat uchazeče mezi zaměstnanci klienta, nenabízet zaměstnání zaměstnancům jiného člena APPS, povinnost subdodavatele personálních služeb (který také přistoupil k Etickému kodexu) nezasahovat do obchodních vztahů mezi agenturou a klientem, a dále hlavně závazky společného postupu všech členů v případě zjištění nekalosoutěžních praktik nebo dalších negativních jevů na trhu práce a při prosazování oprávněných zájmů jednotlivých členů APPS nebo při jejich obraně proti poškozování třetími osobami.

## 9. Postřehy z praxe

I když regulace agenturního zaměstnávání výslovnou zákonnou úpravou vycházející z mezinárodních požadavků byla jistě krokem kupředu, stále ještě lze v právní úpravě nalézt mezery, s nimiž se musíme lépe či hůře vypořádat.<sup>113</sup> Avšak ani sebedokonalejší předpis pravděpodobně nikdy nepostihne všechny nuance dennodenní praxe, která přináší řadu problémů pramenících z permanentního konfliktu mezi ochranou slabší strany a ekonomickými zájmy podnikatele.

### A) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance

Prvním problémem, spíše interpretačním, je vazba § 2 odst. 5 ZP, který na konci uvádí „zaměstnanec se zaváže práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem,“ a § 308 odst. 1 ZP, který požaduje, aby dohoda o dočasném přidělení obsahovala identifikační údaje konkrétního zaměstnance. Vzniká tak nesoulad v časové posloupnosti, kdy dohoda o dočasném přidělení by měla být správně uzavřena až po sjednání pracovní smlouvy s konkrétním zaměstnancem agentury, aby naplňovala všechny požadované náležitosti, ale pak by měla být pracovní smlouva pozměněna dodatkem v souladu s podmínkami sjednanými v dohodě o dočasném přidělení.<sup>114</sup>

V praxi se však převážně uplatňuje jiný postup, který vychází ze skutečnosti, že většina uživatelů je dlouhodobým klientem agentury práce. Jednorázová spolupráce na dočasném přidělení zaměstnance by představovala za současných zákonných podmínek nepřiměřenou administrativní zátěž jak pro agenturu, tak pro uživatele. Proto bývá mezi uživatelem a agenturou uzavřena rámcová dohoda o spolupráci, která vymezuje konkrétní podmínky pro poskytování všech personálních služeb včetně případných finančních plnění a vzájemných práv a povinností uživatele a agentury.<sup>115</sup> Již zde bývají uvedeny pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance pro všechny pracovní pozice, na které

---

<sup>113</sup> Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 86, cit.: „Právní úprava agenturní práce se však nezdá být příliš propracovaná a povede s největší pravděpodobností k některým aplikačním problémům, které bude muset řešit až reprezentativní výklad.“

<sup>114</sup> viz Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 10-11/2004, str. 88

<sup>115</sup> obdob. Šubr B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 10

agentura dočasné zaměstnance přiděluje, tak aby mohly být přeneseny do závazného písemného pokynu agentury práce pro zaměstnance.

Teprve v okamžiku vzniku dočasného přidělení, tedy v okamžiku nástupu zaměstnance k výkonu práce u uživatele, je vyhotovena dohoda o dočasném přidělení, jak ji předpokládá § 308 odst. 1 ZP, která již obsahuje pouze konkrétní údaje požadované zákonem, a představuje tak pouhé dílčí ujednání zastřešené rámcovou dohodou o spolupráci. V zájmu minimalizace byrokracie jsou pak tyto dílčí dohody uzavírány v podobě formulářů, pouze jak podklady pro případnou kontrolu ze strany dozorujících orgánů bez reálného obchodního důvodu.

### B) Dohoda o provedení práce

Z ustanovení § 2 odst. 5 ZP i § 66 ZoZ vyplývá, že dočasně přidělit k uživateli je možné jen takového zaměstnance, který má s agenturou práce uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Pronájem pracovní síly však bývá někdy zastřen dodávkou jiných služeb realizovaných na základě smlouvy o dílo (většinou jde o služby mimo vlastní provozovnu, např. marketingová činnost apod.) Zaměstnanci vykonávající tyto služby zůstávají pouze kmenovými zaměstnanci agentury práce a jako takoví mohou pracovat na základě dohody o provedení práce. Je to postup jednoznačně motivovaný snahou vyhnout se odvodům na zdravotní a sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti, a de facto tak pronajmout levnější pracovní sílu.

Jedná se o obcházení zákona, neboť zde není zajištěna rovnost pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.<sup>116</sup> Agentura pak může poskytovat zaměstnancům mzdu ve výši podle vlastních pravidel, tedy i výrazně nižší než při řádném agenturním zaměstnání, jde tedy o nelegální sociální dumping.<sup>117</sup> Fakt, že takovéto evidentní obcházení zákona se v praxi objevuje, jen svědčí o nedostatečné kontrole ze strany státních orgánů, ale také o nedostatečné motivaci zaměstnanců hájit svá práva pod hrozbou ztráty zaměstnání.

---

<sup>116</sup> A to byl hlavní důvod, proč byl pronájem zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce znemožněn. – obdob. Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, Práce a mzda 2/2005, str. 6

<sup>117</sup> cit. Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 4

Zde lze také zmínit oblíbenou nezákonnou praktiku využívanou nejen agenturami práce, ale i jinými zaměstnavateli, která umožňuje se vyhnout maximálnímu rozsahu práce na základě dohody o provedení práce. Limit předepsaný zákoníkem práce 150 hodin za rok lze obejít jednoduše stanovením několikanásobně vyšší hodinové odměny, než odpovídá tržní hodnotě vykonávané práce, a poměrným zkrácením počtu vykázaných hodin oproti skutečně odpracovaným.

### C) Řetězení pracovních poměrů

Jak bylo výše uvedeno, na pracovní poměry zaměstnanců agentury práce přidělovaných k uživateli se neuplatní zákaz řetězení zakotvený v § 39 odst. 6 ZP, který byl do českého právního řádu zaveden novelou zákoníku práce k 1.3.2004.<sup>118</sup> Běžní zaměstnavatelé se museli s tímto novým omezením vypořádat, neboť ne vždy se lze z ekonomických či personálněpolitických důvodů smířit s pracovními poměry na dobu neurčitou. Díky uvedené výjimce jim mohou agentury práce nabídnout převzetí těch zaměstnanců, kteří by již u svého zaměstnavatele nemohli být dále zaměstnáni na dobu určitou.

Přináší to nesporné výhody všem třem stranám, neboť nedochází k faktickému přerušení pracovního poměru, zaměstnavatel nepřichází o zaškoleného a zapracovaného zaměstnance, zaměstnanec neztrácí zaměstnání jen kvůli zákonným překážkám ani neztrácí jakékoliv nároky, které by měl v pracovním poměru u uživatele. Tuto praxi nelze podle mého názoru hodnotit jako obcházení zákona,<sup>119</sup> pokud jsou zajištěny rovné podmínky se zaměstnanci uživatele.

### D) Prodloužení zkušební doby

Další specifickou službou agentur práce je tzv. „try and hire“ neboli pronájem na zkoušku, při kterém se fakticky prodlužuje zkušební doba. Jde o kombinaci dočasného přidělení a přímého zprostředkování zaměstnance, kdy agentura vyhledává uchazeče pro konkrétní pracovní pozici u uživatele, po určitou dobu je zaměstnána jako agenturní

<sup>118</sup> zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákoník práce č. 65/1965 Sb.

<sup>119</sup> obdob. Jouza L., Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, Práce a mzda 10-11/2004, str. 62

zaměstnanec přidělené k uživateli a ten se po jejich „odzkoušení“ rozhodne, zda je přijme jako své vlastní zaměstnanec.

Důvodem pro tento způsob nábory zaměstnanců je zejména snaha zaměstnavatele snížit fluktuaci zaměstnanců na minimum a přijmout do vlastního stavu jen takové pracovníky, kteří se již osvědčili jak po stránce odborné či výkonnostní, tak po stránce osobnostní či morální. U nižších pracovních pozic je to dáno zejména pochybnostmi zaměstnavatele o pracovní morálce jednotlivých zaměstnanců či o fyzickém zvládnutí pracovních úkolů, na vyšších pozicích jde například o ověření odborných kvalit či delší zaškolování zaměstnanec.

Na druhé straně jde také o motivaci agenturních zaměstnanců, kteří mají snahu být za své pracovní výkony „odměněni“ přijetím do kmenového stavu uživatele, což pro ně představuje větší perspektivu trvalého zaměstnání. Rozhodování o přestupu k uživateli je samozřejmě oboustranná záležitost, a i zaměstnanec se může rozhodnout setrvat v pracovním poměru s agenturou, nebo případně požádat agenturu práce o přidělení k jinému uživateli.

#### E) Konkurenční doložka

Někdy se lze v pracovní smlouvě dočasně přidělovaného zaměstnanec setkat s ustanovením, kde se zaměstnanec zavazuje po určitou dobu po skončení pracovního poměru nevyhledávat zaměstnání u klientů agentury práce, ke kterým byl přidělován. Nejde tedy o konkurenční doložku v pravém smyslu podle § 310 ZP, kde by bylo účelem omezit zaměstnanec ve výkonu činnosti pro konkurenční soutěžitele s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání. Proto ani závazek zdržet se takového jednání není kompenzován peněžitým vyrovnáním ze strany agentury práce.

I přestože zákaz činnosti přímo pro uživatele nebývá nijak sankcionován a po skončení pracovního poměru s agenturou práce je již jen těžko dohledatelný a vymahatelný, jedná se bezpochyby na straně zaměstnanec o omezení ústavního práva na svobodnou volbu povolání a práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Jako takové by bylo zřejmě nutno považovat ujednání o zdržení se výkonu práce přímo pro uživatele za neplatné pro rozpor se zákonem.

Na druhou stranu ujednání mezi uživatelem a agenturou práce obsažené ve smlouvě o spolupráci či v dohodě o dočasném přidělení, kterým se uživatel zavazuje nenabízet agenturním zaměstnancům přímé zaměstnání, již není tak jednoznačně v rozporu s výše uvedenými ústavní právy, ale přesto se objevují názory,<sup>120</sup> že jde o diskriminaci agenturních zaměstnanců vůči jiným uchazečům o volné místo. Častěji proto bývá mezi agenturou a uživatelem dohodnut nikoliv zákaz, ale pouze informační povinnost uživatele spojená s povinností uhradit stanovenou odměnu stejně jako v případě, že by agentura přímo vyhledala zcela jiného uchazeče na danou pozici.

#### F) Zásada spolupráce mezi agenturami a úřady práce

V zákoně o zaměstnanosti nalezneme v § 14 odst. 6 vznešenou větu deklarující, že úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce.<sup>121</sup> V praxi však taková spolupráce bývá velmi obtížná a jen málokdy vede k žádoucím výsledkům. Je to dáno především odlišnými postupy pro dosažení stejného cíle – nalézt vhodné zaměstnání uchazečům o práci a vhodné pracovníky pro zaměstnavatele.

Je to většinou agentura práce, kdo disponuje aktuálnějšími informacemi a pružnějšími metodami při zprostředkování práce. Naopak úřad práce je limitován okruhem registrovaných uchazečů s rozdílnou motivací k zapojení do pracovního procesu a předepsanými způsoby předávání informací o volných pracovních místech. A pro agenturu práce bývá neproduktivní přistoupit na formalistické posuzování vhodnosti či nevhodnosti kandidátů, kteří vlastně ani zájem o práci nemají.

---

<sup>120</sup> viz Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání 2/2005, str. 6

<sup>121</sup> srov. Jouza L., Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, Práce a mzda 10-11/2004, str. 59

## **IV. Kontrola agenturního zaměstnávání**

---

Přestože již byla do našeho právního řádu zavedena úprava, která je v souladu s mezinárodními požadavky a měla by tak zajišťovat odpovídající ochranu osob využívajících služeb soukromých agentur práce, tedy především dočasně přidělovaných zaměstnanců, lze jen spekulovat o jejím faktickém přínosu pro tyto osoby, protože v naší zemi je stále běžnou praxí zákony porušovat.

Jedním z nástrojů, jak vynucovat dodržování práva, je veřejnoprávní kontrola, která má své důležité místo právě v těch oblastech, kde obrana soukromoprávními prostředky se jeví jako nedostatečná a málo účinná. Takovou je bezpochyby i oblast pracovněprávních vztahů, neboť zaměstnanci při své ekonomické závislosti na zaměstnavateli většinou upřednostní příležitost vydělat si finanční prostředky na zabezpečení svých životních potřeb před důsledným vymáháním svých práv.

V zásadě můžeme rozlišovat státní dozor nebo státní kontrolu na předběžnou, která má zajistit výkon předmětné činnosti pouze kvalifikovanými osobami, a následnou kontrolu, která má za cíl, aby za každé porušení zákonných povinností následovaly odpovídající sankce.

### **1. Předběžná kontrola – vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Mezi principy vyplývajícími z Úmluvy MOP č. 181 lze nalézt v čl. 3 povinnost uloženou členským státům, aby zřídily systém licencí nebo povolení pro soukromé agentury práce. Tento požadavek byl u nás realizován v ustanoveních § 14 odst. 3 písm. b) a § 60 odst. 1 písm. a) ZoZ. Podle nich zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě jejich žádosti.

V kapitole III.2 byly podrobně popsány podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, jak jsou vymezeny v § 60 odst. 2 až 7 ZoZ, tedy dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky pro fyzické osoby, resp. odpovědné zástupce

právnických osob. Tyto podmínky v zásadě korespondují s obvyklými požadavky na způsobilost provozovat živnost. Je ovšem otázkou, zda by na osoby, které mají obchodovat s tak citlivým artiklem jako je pracovní síla, neměly být kladeny nároky vyšší. Je nutné zvážit svobodu podnikání na straně jedné a ochranu zaměstnanců jako slabší strany na straně druhé.

V tomto ohledu však musíme brát také v úvahu, zda jde skutečně o agenturu práce, jejímž primárním předmětem podnikání je zprostředkování zaměstnání, nebo jde pouze o subjekt, který o povolení žádá, protože mu český právní řád v současnosti nedává jinou možnost, jak dočasně propůjčit zaměstnance k jinému zaměstnavateli (např. na výpomoc, stáže atd.), tedy když jde jen o jednotlivý nárazový případ. Podle mého názoru by bylo účelné zavést pro tyto ojedinělé případy jiný režim, např. na bázi pouhého ohlášení místně příslušnému úřadu práce, samozřejmě při zaručení dodržení srovnatelných podmínek pro dočasně přidělovaného zaměstnance.

A patrně by bylo také vhodnější rozlišit požadavky na agentury práce, které se chtějí zabývat pouze zprostředkováním zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ, tedy přímým vyhledáním a poradenstvím, a agentury, které se budou zabývat i pronájmem pracovní síly dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ. Ty posléze jmenované se totiž dostanou do právního postavení zaměstnavatele několika desítek až několika tisíc zaměstnanců, z čehož vyplývají povinnosti a závazky, kterým musí být agentura práce schopna dostát za všech okolností.

Mimo již zavedené podmínky by měly agentury práce také prokázat určitou kapitálovou vybavenost,<sup>122</sup> protože při pronajímání zaměstnanců jim musí být schopné vyplatit mzdy bez ohledu na platební morálku svých klientů – uživatelů. A nejen mzdy, ale také odvody na zdravotní a sociální pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zálohy na daň z příjmu a na daň z přidané hodnoty, což ve svém součtu představuje nemalé částky. Otázkou je, zda nalezneme vhodný ukazatel, protože základní kapitál obchodní společnosti nemá v současné době téměř žádnou vypovídací hodnotu. Zřejmě tedy by bylo nutno vycházet z požadavku na udržování vlastního kapitálu ve výši odvíjející se od počtu zaměstnanců.

---

<sup>122</sup> srov. podmínky členství v asociacích soukromých agentur práce v Evropě (výše obrátu a platební schopnost) – Jouza L., Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, Práce a mzda 10-11/2004, str. 61-62

Protože standartní agentura práce má většinou několik poboček, které řádově zaměstnávají desítky až stovky zaměstnanců, měly by být stanoveny požadavky na odbornou kvalifikaci nejen pro odpovědného zástupce, ale i pro další pracovníky agentury práce, přinejmenším vedoucí oblastních poboček, aby tak byl zajištěn odborný výkon zprostředkování na všech úrovních. Současné nároky na odbornou způsobilost, tedy ukončený stupeň vzdělání a délka odborné praxe, jsou z mého pohledu dostačující.

Dalším možným úskalím současné právní úpravy je právní nárok na vydání povolení při splnění předepsaných náležitostí žádosti, stanovených podmínek a uhrazení správního poplatku. Povolení MPSV je v současnosti vydáváno téměř automaticky, bez skutečného posouzení záruk řádného výkonu zprostředkování zaměstnání konkrétním žadatelem. Přesto by bylo podle mého názoru příliš riskantní ponechat státním úředníkům možnost správního uvážení při udělování povolení. Nicméně teprve po zavedení dostatečně přísných podmínek odstupňovaných pro jednotlivé kategorie zprostředkování a důsledném přezkoumání jejich splnění, je možné souhlasit s principem právního nároku na vydání povolení.

Přezkum plnění podmínek by měl být prováděn nejen při vydání, ale zvláště pečlivě i při opakovaném vydávání povolení po třech letech podle § 62 odst. 2 ZoZ, a samozřejmě také průběžně. Oprávnění Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývající z § 60 odst. 7 ZoZ jsou z mého pohledu dostatečná, ale prakticky nevyužívaná. Dle uvedeného ustanovení je Ministerstvo oprávněno u agentur práce přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Dle mého názoru by bylo účelnější, pokud by tato pravomoc náležela i jednotlivým úřadům práce, které by byly oprávněny Ministerstvu navrhnout odnětí povolení ve smyslu § 63 odst. 2 písm. b) ZoZ.

Zřejmě by bylo vhodné při opakovaném udělování povolení vycházet i z výsledků průběžných kontrol, prováděných jak úřady práce, tak dalšími veřejnoprávními orgány (finanční úřady, správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, inspekce práce atd.), které by měly v průběhu daných třech let proběhnout.

## 2. Následná kontrola – úřady práce + inspekce práce

Za současné úrovně dodržování práva v České republice je zřejmě důležitějším prvkem kontrola následná či průběžná.<sup>123</sup> Na činnost agentur práce se vztahuje jak kontrolní činnost úřadů práce podle zákona o zaměstnanosti, tak kontrola inspektorátů práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění (dále jen „ZIP“).

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti je upravena v §§ 125 a násl. ZoZ, kde orgány kontroly tvoří úřady práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí a ve stanoveném rozsahu i celní úřady. Podle § 126 odst. 1 písm. b) ZoZ úřady práce mimo jiné kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů (zde míněno předpisy o zaměstnanosti) u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci. Činnost agentur práce tak podléhá doзору úřadů práce v rozsahu, v jakém je upravena zákonem o zaměstnanosti.<sup>124</sup>

Úřady práce tedy zejména zkoumají, zda fyzické či právnické osoby, které zprostředkovávají zaměstnání, mají vůbec k této činnosti povolení MPSV, dále zda jej provádějí v souladu s tímto povolením, tedy v povolené formě (přímé zprostředkování, dočasné přidělení, poradenství), na povoleném území, pro povolené druhy prací, zda má právnická osoba ustanoveného odpovědného zástupce, zda agentura ohlásila všechny změny skutečností rozhodných pro udělení povolení atd. Na základě znění § 66 ZoZ definujícího zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro uživatele, jsou úřady práce oprávněny také zkoumat, zda jsou k uživateli přidělováni jen zaměstnanci agentury, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Dále by měly úřady práce dohlížet, zda podle § 58 ZoZ při zprostředkování zaměstnání za úhradu není od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada, či zda nejsou ve prospěch agentury práce nebo

<sup>123</sup> Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 13/2004, str. 5, cit.: „Protože nový zákon o zaměstnanosti stanovil právní pravidla pronájmu pracovní síly, není již napříště žádný důvod k tomu, aby státní orgány práce tolerovaly porušování zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, pokud jde o v nich obsaženou právní úpravu agenturního zaměstnávání.“

<sup>124</sup> Nebylo tomu tak vždy, popisovaný stav je platný od 1.7.2005, kdy nabyl účinnosti zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Do té doby byl předmět kontrolní činnosti úřadů práce podstatně širší, neboť pojem pracovněprávních předpisů předtím zahrnoval i „právní předpisy, z nichž vznikají účastníkům práva nebo povinnosti z pracovněprávních vztahů“. Tuto oblast doзору však převzaly inspektoráty práce a došlo tak k rozštěpení kontroly mezi dva státní orgány, které budou muset při jejím provádění úzce spolupracovat. – viz Bukovjan P., Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce, *Práce a mzda* 11/2005, str. 7-9

uživatele prováděny jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

V této souvislosti bych ráda zmínila zvláštní praxi některých podezřelých agentur práce, pokud se tak vůbec dají nazvat, protože se spíše jedná o podnikatele obchodující s levnou pracovní silou z východní Evropy. Ti často vyplácejí svým pronajatým zaměstnancům jejich mzdy přímo na ruku, což by ještě nebylo tak zvláštní, jako místa, kde k tomu dochází. Tyto agentury většinou nemívají vlastní pobočky, kde by měly zajištěn denní kontakt se svými zaměstnanci, proto k výplatě mezd dochází někde na ulici, nebo spíše na různých odlehlých místech, kam přijede vůz bezpečnostní služby s finanční hotovostí, a pracovník agentury rozdá zaměstnancům výplaty na ruku. Zda je přitom vyplacena celá vyúčtovaná mzda se tak nikdo nedozví, neboť postižení zaměstnanci takové agentury se sami bránit nechtějí (nebo nemohou, když většinou ani nemluví česky?).

Zprostředkování zaměstnání bez povolení MPSV nebo jakékoliv jiné porušení zákona o zaměstnanosti při zprostředkování zaměstnání je klasifikováno jako přešůpek fyzické osoby podle § 139 odst. 1 písm. b) ZoZ, resp. správní delikt právnické osoby podle § 140 odst. 1 písm. b) ZoZ, za něž lze uložit pokutu až do 2 000 000,- Kč. Jak často je však toto oprávnění úřadů práce opravdu využíváno, je zřejmě jádrem problému kontrolní činnosti. I agentura práce jako jakýkoliv jiný zaměstnavatel se může dopustit i dalších přešůpků, resp. správních deliktů, naplněním skutkových podstat uvedených v § 139 odst. 1 a 2, resp. § 140 odst. 1 a 2 ZoZ, které mohou být sankcionovány pokutami s maximální hranicí od 500 000,- Kč do 2 000 000,- Kč. Procesní postup při provádění kontroly podle zákona o zaměstnanosti, neobsahuje-li sám vlastní úpravu, se podle § 129 ZoZ řídí subsidiárně zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.<sup>125</sup>

Naproti tomu zákon o inspekci práce upravuje kompetence inspektorátů práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek (§ 1 ZIP), které kontrolují dodržování povinností vyplývajících především ze zákoníku práce, ale i dalších právních předpisů, z nichž vznikají účastníkům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích (§ 3 ZIP). Pokud jde o oblast agenturního zaměstnávání, měla by inspekce kontrolovat především podmínky stanovené zákoníkem práce, tedy obsah a

---

<sup>125</sup> Zákon o státní kontrole se při provádění dozoru úřady práce uplatní ve větší míře než při kontrole prováděné inspektoráty práce, přestože ZIP jej také používá jako podpůrný předpis, ale některé instituty si upravuje samostatně. – viz Bukovjan P., Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce, Práce a mzda 11/2005, str. 10, 12-14

formu dohod o dočasném přidělení sjednaných podle § 308 ZP a závazných pokynů podle § 309 odst. 2 ZP, také zabezpečení BOZP u uživatele, délku dočasného přidělení atd.

Nejdůležitějším předmětem kontroly inspekce práce by však mělo být zajišťování rovných pracovních a mzdových podmínek pro srovnatelné zaměstnance u uživatele. Jak vyplývá z důvodů, pro které byla nová úprava agenturního zaměstnávání přijímána, a z Úmluvy MOP č. 181, prioritou by měla být ochrana pronajímaných pracovníků i kmenových zaměstnanců uživatele, protože principem agenturního zaměstnávání by měla být flexibilita, nikoliv levnější pracovní síla. Samozřejmě taková kontrola musí být prováděna průběžně a systematicky, nečekat jen na podněty od třetích osob, což lze ale při současné nedostatečné personální a finanční vybavenosti inspekce práce jen stěží očekávat.

Rozličná porušení povinností uložených pracovněprávními předpisy jsou definována v katalogu přestupků, resp. správních deliktů právnických osob, v části čtvrté zákona o inspekci práce, jako sankci za ně lze uložit pokutu s horní hranicí od 200 000,-Kč do 2 000 000,-Kč. Sama inspekce práce však uznává, že pokuty při horní hranici nikdy neukládá a že se snaží delikty řešit cestou konsensu a nápravy. Jak je vidět, úřady práce a inspektoráty práce mají velmi nešikovně rozdělenou pravomoc dohlížet na činnost agentur práce, kdy si sice navzájem nekonkurují, ale ani svou činnost nekooperují, což jistě pro účinný výkon dozoru není žádoucí.

Podle mého názoru by měla být celá kontrolní pravomoc oblasti agenturního zaměstnávání svěřena výhradně úřadům práce, jako orgánům dozoru na úseku zaměstnanosti. Jsou to úřady práce, které nejlépe znají trh práce ve svém regionu, znají jednotlivé hráče na tomto hřišti a znají i pracovní a mzdové podmínky jejich zaměstnanců. Proto bych navrhovala zavést povinnost agentur práce hlásit úřadu práce vznik nového pracovního místa (pracovní pozice) k dočasnému přidělení a doložit společné prohlášení agentury a uživatele, že jsou pro přidělené zaměstnance zajištěny srovnatelné podmínky, spolu s výčtem konkrétních pracovních a mzdových podmínek na této pracovní pozici. Podle mého by to nepředstavovalo takovou administrativní zátěž jako neustálé vyplňování dohod o dočasném přidělení podle požadavků § 308 ZP. Úřady práce by tak měly k dispozici reálné podklady, na základě kterých by mohly provádět šetření, zda jsou srovnatelné podmínky skutečně dodržovány.

Jako prioritu kontrolní činnosti tedy vidím dohled nad zajištěním srovnatelných podmínek, ale neméně významná je i kontrola ostatních požadavků, zejména toho, zda

skutečně všechny subjekty, které provádějí zprostředkování zaměstnání, jsou držiteli platných povolení MPSV. Samozřejmě z každého porušení zákona musí být také důsledně vyvozovány sankce, neboť jinak se dozor stane bezzubým institutem nečinně přihlížejícím nelegálním praktikám podvodných zprostředkovatelů. Úřady práce by měly být oprávněny na základě svých zjištění nejen ukládat pokuty, ale i jiná nápravná opatření, a zejména navrhnout ministerstvu odejmutí povolení podle § 63 odst. 2 písm. b) ZoZ. Případně by bylo vhodné též zavést evidenci subjektů, které se již dopustily zprostředkování zaměstnání bez příslušného povolení MPSV, a stanovit tento delikt jako překážku udělení povolení obdobně dle § 63 odst. 3 ZoZ.

Další složku kontroly tvoří i dozor jiných orgánů, např. na úseku daní a poplatků, sociálního zabezpečení a nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, ochrany osobních údajů atd. I výsledky těchto „složkových“ kontrol by měly být zohledněny při opakovaném vydávání povolení MPSV po třech letech. Proto bych i z tohoto důvodu navrhovala evidovat v rámci seznamu agentur podle § 65 ZoZ také veškerá rozhodnutí všech kontrolních orgánů, ať už kladná či záporná, aby tak byla překonána roztržitost dozoru nad výkonem zprostředkování zaměstnání a aby Ministerstvo mělo ucelený přehled při rozhodování o prodloužení povolení. Podobná evidence nakonec existuje v rámci živnostenského rejstříku,<sup>126</sup> avšak protože zprostředkování zaměstnání není živností, tak se agentury práce, které žádný jiný předmět podnikání neprovozují, tomuto registru vyhnou a jejich „prohřešky“ se nikde nezaznamenávají.

---

<sup>126</sup> Zákon č. 445/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění (dále jen ŽZ) obsahuje v § 68 odst. 1 speciální ustanovení, které ukládá orgánům, provádějícím kontrolu podle zvláštních předpisů, zaslat opis rozhodnutí, kterým bylo rozhodnuto o závažném porušení zvláštních předpisů podnikatelem, příslušnému živnostenskému úřadu ve lhůtě 30 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. V téže lhůtě musí příslušnému živnostenskému úřadu oznámit i případy neoprávněného podnikání zjištěné při výkonu jejich činnosti. Podle § 60 odst. 2 písm. n) ŽZ je součástí neveřejné části živnostenského rejstříku obsahujícího údaje o podnikatelských subjektech i přehled o uložených pokutách včetně sankčních opatření uložených jinými správními orgány v souvislosti s podnikáním, s výjimkou blokových pokut. – viz Bukovjan P., Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce, Práce a mzda 11/2005, str. 21

## V. Mezioborové souvislosti agenturního zaměstnávání

---

### 1. Obchodní vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Již v kapitole III.1 bylo rozebráno, proč zprostředkování zaměstnání agenturami práce jako soukromoprávními osobami je podnikáním, nikoliv však živností. Agentura je sice převážně vnímána jako zaměstnavatel, nicméně je také podnikatelem, který obchoduje s určitým zbožím. Nerada bych tímto zbožím nazývala přímo pracovní síly, ale obecně je lze pojmenovat jako personální služby. Zákazníky nebo odběrateli těchto služeb jsou pak uživatelé (resp. budoucí zaměstnavatelé při přímém zprostředkování), protože je dostávají za určitou protihodnotu (za úhradu), kdežto fyzickým osobám, kterým je zaměstnání zprostředkováváno, jsou tyto služby poskytovány vždy zdarma.

Pod obecný pojem personální služby lze zahrnout celou škálu služeb jak z oblasti přímého zprostředkování a přímého vyhledávání zaměstnanců, tak při dočasném přidělení k výkonu práce u uživatele, i informační a poradenské služby. Službu spočívající v pronajímání pracovních sil je však třeba odlišit od dodávek komplexních služeb charakterizovaných výsledkem.<sup>127</sup> Pak se jedná o tzv. outsourcing, kdy zaměstnavatel svěří část svých úkolů jiné právnické nebo fyzické osobě, která tyto úkoly má zahrnuté ve svém předmětu činnosti a vykonává je jako subdodávku samostatně, pod vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku.<sup>128</sup> Přitom hledisko odpovědnosti za kvalitu služeb je rozhodující, neboť při outsourcingu dodavatel plně odpovídá za výsledek (podle obchodního zákoníku), kdežto při pronájmu pracovní síly agentura odpovídá pouze za řádné dodání pracovníka, nikoliv již za výsledky jeho práce.<sup>129</sup>

---

<sup>127</sup> U agentur práce se nejčastěji jedná o zajištění mzdového servisu pro klienty, tedy kompletní zpracování mzdové agendy pro kmenové zaměstnance klienta, včetně výstupů pro státní správu, (narozdíl od prostého přidělení mzdové účetní jako pracovní síly k výkonu práce u uživatele).

<sup>128</sup> srov. Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, Právní fórum 1/2005

<sup>129</sup> podrobně Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 2-5

Agentura práce tak vstupuje s uživateli do obchodních vztahů,<sup>130</sup> které lze podřadit pod tzv. relativní obchodnězávazkové vztahy ve smyslu § 261 odst. 1 ObchZ, neboť jde o závazkové vztahy mezi podnikateli a při jejich vzniku je zřejmé s přihlédnutím ke všem okolnostem, že se týkají jejich podnikatelské činnosti. Tomuto pojetí odpovídala i poznámka<sup>131</sup> k dohodě uzavírané mezi agenturou a uživatelem v ustanovení § 38a již zrušeného zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.), jehož první odstavec však nebyl do nového zákoníku práce přejat. Nicméně to nic na obchodněprávní povaze této dohody nemění.

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je z pohledu obchodního práva nepojmenovanou smlouvou podle § 269 odst. 2 ObchZ, protože není jako smluvní typ upravena v části třetí obchodního zákoníku. Nicméně její formu a minimální obsahové náležitosti jsou upraveny v zákoníku práce, a to konkrétně v § 308 ZP. Patrně se jedná, z pohledu pramenů právní úpravy, v jejichž rámci je tato dohoda upravena, o hybridní právní úkon, který se řídí v otázkách obsahových náležitostí kogentní úpravou pracovněprávní a v ostatním je nutno jej patrně nahlížet pod úhlem pohledu práva obchodního.<sup>132</sup> V některých otázkách, např. prodlení, smluvní pokuty, odstoupení od smlouvy, náhrady škody, promlčení atd., bude nutné použít obchodněprávní úpravu, která je od té pracovněprávní poněkud odlišná. Největší problém může zřejmě činit aplikace principů neplatnosti právního úkonu, která i po přijetí nového zákoníku práce, který jinak subsidiárně používá obecných ustanovení občanského zákoníku, zůstává v pracovním právu specifická oproti jiným soukromoprávním úpravám.<sup>133</sup>

V praxi však nemusí být veškerá ujednání mezi agenturou práce a uživatelem obsažena v jediné smlouvě, právě naopak. Jak jsem již uvedla v kapitole III.9 a), častěji je uzavírána jedna rámcová smlouva o spolupráci, pak případně jednotlivé smlouvy na poskytování určitého druhu personálních služeb, a nakonec dílčí dohody o dočasném

---

<sup>130</sup> Teoreticky si lze představit i případ, kdy uživatelem nebude podnikatel (agentura bude podnikatelem vždy), pak by se dohoda o dočasném přidělení měla v otázkách neupravených zákoníkem práce řídit občanským zákoníkem (zák. č. 40/1964 Sb., v platném znění). – srov. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 101

<sup>131</sup> Tato poznámka odkazovala právě na § 261 ObchZ a měla tak zřejmě deklarovat, že i přes zavedení této dohody v pracovněprávních předpisech, jde stále o obchodní smlouvu řídicí se režimem obchodního zákoníku.

<sup>132</sup> cit. Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 10-11/2004, str. 87

<sup>133</sup> viz pozn. č. 70 a podrobně také Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004, str. 10

přidělení pro konkrétní zaměstnance ve smyslu § 308 ZP. Praxe si tak opět vytváří jiná řešení, než si teoreticky představoval zákonodárce, neboť dohoda s konkrétními identifikačními údaji jednotlivých zaměstnanců, kteří se velmi často obměňují, není vhodným nástrojem regulace obchodních vztahů mezi agenturou a uživatelem. Domnívám se proto, že není moudré směřovat pracovníprávní a obchodněprávní charakter této smlouvy, a bylo by vhodnější ponechat komerční ujednání na smluvní volnosti obou stran<sup>134</sup> a z hlediska pracovníprávní ochrany stanovit povinnosti umožňující lepší výkon veřejnoprávní kontroly (viz výše).

---

<sup>134</sup> Nemyslím si, že dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem v současné podobě je vhodným legislativním nástrojem liberalizace smluvních vztahů v pracovním právu. – viz Jouza L., Salačová M., Otazníky kolem agenturního zaměstnávání, *Práce a mzda* 4/2006

## 2. Daňové souvislosti

Z pohledu daňového se vyskytuje několik sporných otázek, týkajících se především daně z příjmu, které bych chtěla na tomto místě zmínit.

### A) daň z příjmu ze závislé činnosti fyzických osob

Příjmy fyzických osob z pracovněprávního a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce, jsou považovány za příjmy ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění (dále jen „ZDP“). Poplatníkem je fyzická osoba,<sup>135</sup> v případě příjmů ze závislé činnosti označovaná dle § 6 odst. 2 ZDP jako „zaměstnanec“, plátce příjmu pak jako „zaměstnavatel“. Podstatné je dále rozlišení zda je poplatník daňovým rezidentem<sup>136</sup> nebo daňovým nerezidentem.<sup>137</sup> Ti posléze jmenovaní totiž mají daňovou povinnost, která se vztahuje jen na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky.

Z hlediska agenturního zaměstnávání je proto problematická varianta, pokud zahraniční zaměstnanec, tedy daňový nerezident, bude na základě pracovního poměru s agenturou práce se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí dočasně přidělen k uživateli v České republice.<sup>138</sup> Ve skutečnosti budou jeho příjmy ze závislé činnosti plynout od zahraničního zaměstnavatele, tedy ze zdroje mimo území ČR. K zamezení daňovým únikům a zachycení daní z příjmu v ČR byla již s účinností od 1.7.1997<sup>139</sup> do ustanovení § 6 odst. 2 ZDP doplněna definice prohlašující za zaměstnavatele i poplatníka uvedeného v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3 ZDP (tj. daňového rezidenta), u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle

<sup>135</sup> viz § 2 odst. 1 ZDP

<sup>136</sup> Daňoví rezidenti jsou dle § 2 odst. 2 ZDP poplatníci, kteří mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují, přičemž podle § 2 odst. 4 ZDP poplatníky obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích; do lhůty 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu. Bydlištěm na území České republiky se pro účely ZDP rozumí místo, kde má poplatník stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat.

<sup>137</sup> Daňoví nerezidenti jsou podle § 2 odst. 3 ZDP poplatníci neuvedení v odstavci 2 nebo ti, o nichž to stanoví mezinárodní smlouvy.

<sup>138</sup> A to bez ohledu na skutečnost, zda je zprostředkování zaměstnání realizováno zahraničním zaměstnavatelem na základě povolení MPSV nebo bez tohoto oprávnění. – viz Salačová M., Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání, Práce a mzda 2/2005, str. 8

<sup>139</sup> Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004, str. 219, cit.: „Jakkoliv naše právní úprava dosud neupravuje v rámci pracovního práva výslovně agenturní práci..., reagoval zákonodárce již před více lety v oblasti daňových předpisů...“

jeho příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. Z hlediska dalších ustanovení ZDP se takto vyplácený příjem považuje za příjem vyplácený poplatníkem uvedeným v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3 ZDP (tj. daňovým rezidentem).<sup>140</sup> V případě, že v úhradách zaměstnavatele osobě se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí je obsažena i částka za zprostředkování, považuje se za příjem zaměstnance nejméně 60 % z celkové úhrady.

Proto by při zdanění mezd mělo být postupováno tak, jako by český uživatel vyplácel mzdy zahraničním zaměstnancům přímo a nikoliv prostřednictvím zahraniční agentury práce. Plátcem daně v tomto případě proto není právní zaměstnavatel (zahraniční agentura), ale český uživatel, který má odpovědnost za řádné sražení a odvedení daně z příjmu (resp. záloh) ze závislé činnosti zaměstnanců.<sup>141</sup> Zajímavá je i fikce, že mzda zaměstnance bude činit vždy nejméně 60 % z celkové ceny pronájmu pracovní síly. De facto to znamená, že zahraniční agentury by si mohly účtovat provizi za zprostředkování maximálně ve výši 66,6 % z hrubé mzdy zaměstnance,<sup>142</sup> navíc ještě poníženou o podíl zaměstnavatele na odvodech na zdravotní a sociální pojištění. To podle mého sice představuje diskriminaci vůči českým agenturám práce, ale na druhou stranu lze i toto ustanovení lehce obejít separátní fakturací provize.

Obvyklé znaky a okolnosti této varianty pronájmu pracovní síly jsou uvedeny v pokynu Ministerstva financí č. D-151 k zajištění jednotného postupu při uplatňování § 6 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., ze dne 10. ledna 1997:<sup>143</sup>

- a) zaměstnavatel určuje (objednává) množství, kvalifikaci a další požadavky na pracovníky (věk, pohlaví atd.), určuje dobu, po níž je bude potřebovat,
- b) zaměstnavatel ukládá přímo či nepřímo úkoly, řídí a kontroluje pracovníky,
- c) práce je vykonávána na místě, které určuje zaměstnavatel a které je pod jeho kontrolou a odpovědností,

<sup>140</sup> „Odchylka je pouze z hlediska daňového, a to proto, aby nedocházelo k daňovým únikům a bylo vůbec reálné vybírání daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti u zahraničních zaměstnanců pracujících v tomto režimu.“ – cit. Salačová M., Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání, *Práce a mzda 2/2005*, str. 10

<sup>141</sup> obdob. Salačová M., Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání, *Práce a mzda 2/2005*, str. 10

<sup>142</sup> odliš. Jouza L., Ženšková M., Salačová M., *Agenturní zaměstnávání*, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 191 – uvádí pouze 60%; srov. Salačová M., Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání, *Práce a mzda 2/2005*, str. 8: „Jinými slovy, limit 40% zde stanovený bude sloužit především jako nepřekročitelná výše pro úhradu za zprostředkování.“

<sup>143</sup> Daňový pokyn MF D 151 nebyl dosud zrušen a platí dodnes.

d) odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo jiným způsobem, z něhož lze zjistit souvislost mezi odměnou pronajímatele a příjmem vypláceným zaměstnanci,

e) nářadí a materiál jsou pracovníkům poskytovány zaměstnavatelem.

Výše uvedené znaky jsou pouze příkladné a nemusí být vždy v konkrétních případech naplněny všechny, např. znak ad e) není dán nebo znak ad d) lze jen obtížně vysledovat. Znaky ad a) a ad b) lze označit za zásadní a rozhodující pro charakterizovaný stav.

### B) cestovní náhrady

I když problematika cestovních náhrad patří spíše na jiné místo, má i své závažné daňové důsledky, neboť řádné účtování a vyplácení cestovních náhrad má zásadní dopady na klasifikaci daňově uznatelných nákladů.

Obecně lze říci, že zaměstnancům agentur práce náleží cestovní náhrady za stejných podmínek jako všem jiným zaměstnancům, tj. při pracovní cestě a v dalších případech stanovených v § 152 ZP.<sup>144</sup> Pracovní cestou přiděleného zaměstnance lze ovšem chápat jedinečně jeho časově omezené vyslání uživatelem k výkonu práce mimo pracoviště uživatele, nikoliv již samotné přidělení k uživateli, jak se mnozí snaží tvrdit.<sup>145</sup> Častokrát diskutovaný problém,<sup>146</sup> zda lze agenturním zaměstnancům vyplácet cestovní náhrady při dočasném přidělení podle § 6 odst. 2 zák. č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách,

---

<sup>144</sup> § 152 ZP: „Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při

- a) pracovní cestě,
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,
- c) cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- d) přeložení,
- e) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- f) výkonu práce v zahraničí.“

<sup>145</sup> Formou fiktivních cestovních náhrad vyplácejí některé neseříózní agentury poměrně velkou část mzdy a krátí tak odvozy na zdravotní a sociální pojištění. – obdob. Krenk K., Cestovní náhrady zaměstnanců agentur práce, *Práce a mzda* 5/2005, str. 45, cit.: „Sjednání místa výkonu práce v sídle agentury, nebo v místě pobytu v případě, že se nejedná o zvláštní povahu povolání charakterizovanou častou změnou pracoviště, a to jen pro získání nároku na cestovní náhrady, je nutné považovat za neplatný právní úkon, protože se jedná o pokus obejít zákon a vyplatit cestovní náhrady jako ideální benefit.“ a také Salačová M., Jouza L., *Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání*, *Právní rádce* 2/2006, str. 47, cit.: „Ministerstvo práce a sociálních věcí nikdy nepředpokládalo, že by institut agenturního zaměstnání byl považován za pracovní cestu zaměstnance.“

<sup>146</sup> např. Krenk K., *Cestovní náhrady zaměstnanců agentur práce*, *Práce a mzda* 5/2005, nebo Salačová M., Jouza L., *Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání*, *Právní rádce* 2/2006, nebo Šubrt B., *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*, *Práce a mzda* 13/2004, str. 17 a další

v tehdejší znění, již odpadl, neboť po přijetí nového zákoníku práce, který převzal i úpravu cestovních náhrad, již dočasné přidělení není zahrnuto mezi tituly pro náhradu cestovních výdajů podle § 152 ZP.

Pokud má uživatel v úmyslu vyslat agenturního zaměstnance na pracovní cestu, musí být tato možnost sjednána již v pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou ve smyslu § 42 ZP, a případně by měla být zmíněna i v závazném pokynu, kterým se zaměstnanec přiděluje ke konkrétnímu uživateli.<sup>147</sup> Zejména však si musí uživatel s agenturou práce dohodnout refundaci cestovních náhrad, ať už v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance nebo častěji v rámcové smlouvě o finančních podmínkách spolupráce s agenturou práce. Cestovní náhrady totiž zaměstnanci vždy poskytuje agentura práce jako zaměstnavatel v právním smyslu.<sup>148</sup>

#### C) Příspěvek na stravování, ubytování a doprava do zaměstnání

Mezi další daňově zajímavá plnění poskytovaná zaměstnancům patří stravování či příspěvek na stravování, bezplatné ubytování a doprava do zaměstnání. U všech těchto tří plnění, byť jsou nenárokového charakteru, je třeba obzvláště dbát na rovné podmínky s kmenovými zaměstnanci uživatele, neboť se jedná o velmi markantní výhody zaměstnanci citlivě vnímané.

Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje zaměstnavatel podle § 236 ZP zaměstnancům stravování, nebo finanční příspěvek zaměstnavatele. Pak je hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů osvobozena od daně z příjmu na straně zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, avšak jen za podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.<sup>149</sup>

<sup>147</sup> Podle mého názoru není dostatečný pouhý souhlas zaměstnance s jednotlivým vysláním na pracovní cestu, a to právě z důvodu, že je nutné přivolení i ze strany agentury, která pak musí vyplatit cestovní náhrady.

<sup>148</sup> srov. Salačová M., Jouza L., Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání, Právní rádce 2/2006, str. 47-48

<sup>149</sup> tj. výdaji vynaloženými na dosažení příjmu jsou náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3

Dále zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat podle § 6 odst. 9 písm. k) ZDP<sup>150</sup> jako nepeněžitě plnění v souvislosti s výkonem práce hodnotu přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště.<sup>151</sup> Na straně zaměstnance jde o nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, a to sice od 1.1.2008 maximálně do výše 3 500,- Kč měsíčně. Do 31.12.2007 byly výdaje na přechodné ubytování do výše 3 500,- Kč měsíčně pro zaměstnavatele i daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP, naneštěstí toto ustanovení je od 1.1.2008 zrušeno.

Stejný osud stihl také ustanovení § 24 odst. 2 písm. zg) ZDP, které umožňovalo zaměstnavateli uplatnit jako daňově uznatelný náklad výdaje na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem vlastními nebo jím pronajatými dopravními prostředky nebo dopravními prostředky smluvního dopravce. Za dopravní prostředky se pro účely tohoto ustanovení považovala motorová vozidla pro přepravu deseti a více osob.

---

hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

<sup>150</sup> po novelizaci od 1.1.2008 jako § 6 odst. 9 písm. i) ZDP

<sup>151</sup> Ubytování může zajišťovat uživatel, ale klidně i agentura práce, záleží na jejich vzájemné dohodě (srov. Salačová M., Jouza L., Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání, Právní rádce 2/2006, str. 48). Pokud však cena ubytování přesahuje příspěvek zaměstnavatele a takový doplatek si zaměstnanec hradí formou srážek ze mzdy, bude zřejmě z účetního hlediska praktičtější, když ubytování hradí agentura sama.

### 3. Ochrana osobních údajů

V současné informační společnosti je znalost informací již nutností. Každý zaměstnavatel potřebuje o svých zaměstnancích znát určité údaje, aby se v první řadě mohl rozhodnout, zda je přijme do pracovního poměru, a pak také aby s nimi mohl uzavřít příslušný pracovněprávní úkon a plnit své zákonné povinnosti. O agenturách práce to platí dvojnásob, protože získávání a zpracování informací tvoří podstatnou část jejich činnosti. Přitom však musí být respektována základní lidská práva a mezi nimi také právo na ochranu osobních údajů, které je součástí práva na soukromí.<sup>152</sup>

Toto právo zakotvené v čl. 10 Listiny základních práv a svobod<sup>153</sup> je zabezpečeno především zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění (dále jen „ZOOÚ“), který vychází z mezinárodních i evropských požadavků, a dále také ustanoveními § 17 zákona o zaměstnanosti a § 30 a §§ 312-316 zákoníku práce. Také v Etickém kodexu APPS nalezneme zásadu řádného zacházení s osobními údaji.

Ve smyslu § 4 ZOOÚ se osobním údajem rozumí jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů, jestliže lze na základě jednoho nebo více údajů subjekt přímo či nepřímo identifikovat. Zpracováním osobních údajů se pak rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace těchto údajů. Z uvedených definic je patrné, že každý zaměstnavatel, který pracuje s údaji svých zaměstnanců, je také správcem osobních údajů, protože určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Správci osobních údajů zákon v § 5 ukládá celou řadu povinností, které mají zabezpečit ochranu subjektům osobních údajů. U velkokapacitních správců, jakými jsou agentury práce, lze jen doporučit, aby pravidla pro shromažďování a zpracování osobních údajů byla stanovena vnitřním předpisem,<sup>154</sup> který by podrobněji rozvinul zákonná ustanovení.

<sup>152</sup> Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 55

<sup>153</sup> ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, v platném znění

<sup>154</sup> Takový vnitřní předpis by měl stanovit zejména rozsah a způsoby zpracování osobních údajů, technicko-organizační opatření k zamezení neoprávněného nebo nahodilého přístupu či zneužití osobních údajů, stanovení okruhu osob, které mohou s osobními údaji nakládat a které jsou vázány povinností mlčenlivosti. – stov. Jakubka J., Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců, Práce a mzda 13/2005, str. 22-23

Podle § 16 ZOOÚ každý, kdo hodlá jako správce zpracovávat osobní údaje, tedy i zaměstnavatel, je povinen tuto skutečnost písemně oznámit Úřadu pro ochranu osobních údajů před započítím zpracovávání. Výjimkou z této oznamovací povinnosti jsou případy uvedené v § 18 ZOOÚ, mezi nimi i zpracování, které správci ukládá zvláštní zákon nebo je takových osobních údajů třeba k uplatnění práv a povinností vyplývajících ze zvláštního zákona. Tedy ne každý zaměstnavatel je povinen zpracování oznamovat Úřadu, ale jen ten, který překračuje limity uložené mu zákonem, což agentury práce bezpochyby budou.

Podstatné je rozlišení, kdy k získávání těchto údajů zaměstnavatel potřebuje souhlas zaměstnance a kdy nikoliv. Situace, kdy zaměstnavatel jako správce osobních údajů nepotřebuje k jejich zpracování souhlas, jsou uvedeny v § 5 odst. 2 ZOOÚ a jde především o případy, kdy je zpracování nezbytné pro dodržení právních povinností správce, ať už vyplývají ze zákona nebo ze smlouvy. Zpravidla jde tedy o informace, které zaměstnavatel potřebuje k uzavření pracovní smlouvy a k plnění povinnosti odvádět zdravotní a sociální pojištění a zálohy na daň z příjmu. Obdobná úprava v zákoníku práce (§ 30 odst. 2 ZP), která se dotýká období před přijetím do pracovního poměru, dovoluje zaměstnavateli vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob, jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.<sup>155</sup>

Často diskutovanou otázkou v této souvislosti je uvádění rodného čísla fyzické osoby v pracovní smlouvě. Podle zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech, v platném znění, lze rodná čísla využívat jen tehdy, pokud tak stanoví zvláštní zákon nebo se souhlasem nositele rodného čísla. Pokud má zaměstnanec dát souhlas se zpracováním rodného čísla, měl by být podle § 11 odst. 2 ZOOÚ poučen, že jeho poskytnutí je dobrovolné. Přestože lze bezpochyby použít i jiné identifikační údaje, faktem zůstává, že bez znalosti rodného čísla by zaměstnavatel nemohl plnit své zákonné povinnosti vůči státním orgánům.<sup>156</sup>

---

<sup>155</sup> Zde je třeba odlišit okamžik, kdy teprve dochází k výběru vhodného uchazeče pro danou pracovní pozici. Tato situace podléhá úpravě v § 4 ZoZ, která má zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Agentura tedy nemůže od uchazeče požadovat stejný rozsah informací, jako v okamžiku, kdy již pracovní poměr s konkrétním uchazečem uzavírá. – viz Jakubka J., Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců, Práce a mzda 13/2005, str. 24 – Nutno podotknout, že tento aspekt bude agenturám práce většinou činit problém, protože v rámci úspory času a administrativy používají často jeden osobní dotazník zahrnující veškeré osobní údaje bez rozlišení, ve kterém okamžiku je vyplňován.

<sup>156</sup> opač. Jakubka J., Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců, Práce a mzda 13/2005, str. 25

Naproti tomu zákon o zaměstnanosti, zřejmě v zájmu zvýšené ochrany osob ucházejících se o práci, v § 17 odst. 2 připouští zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým úřad práce nebo agentura práce zprostředkovává zaměstnání nebo poskytuje další služby, pouze se souhlasem osob, jichž se tyto údaje týkají. Proto všechny seriózní agentury práce vyžadují ve svých vstupních dotaznících souhlas uchazeče, který osobní údaje poskytuje, ať už se jedná o přímé zprostředkování nebo o přijímání pracovníků za účelem dočasného přidělení k uživateli.

Poskytnutí souhlasu se zpracováním osobních údajů musí být informované, tedy v souladu s § 5 odst. 4 ZOOÚ subjekt údajů musí vědět, pro jaký účel zpracování a k jakým osobním údajům je souhlas dáván, jakému správci a na jaké období. Souhlas subjektu údajů se zpracováním osobních údajů musí být správce schopen prokázat po celou dobu zpracování. Proto lze doporučit, aby byl souhlas udělován vždy písemně, a pro vyloučení pochybností o rozsahu údajů i na stejné listině, na které jsou osobní údaje poskytovány. Dále tyto povinnosti správce osobních údajů rozvíjí § 11 ZOOÚ. Jakmile je souhlas odvolán nebo jakmile pomine účel zpracování, je správce povinen provést likvidaci osobních údajů.

Dále zákon o ochraně osobních údajů zavedl termín citlivé údaje, kterými se rozumí osobní údaje vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů, a jakýkoliv biometrický nebo genetický údaj. Zpracování citlivých údajů je možné vždy jen s výslovným souhlasem subjektu údajů.<sup>157</sup>

V zákoníku práce v § 316 odst. 4 však nalezneme zákaz vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,

---

<sup>157</sup> Podrobnou úpravu i s výjimkami uvádí § 9 ZOOÚ.

g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,

h) trestněprávní bezúhonnosti,

avšak údaje pod písmenem a), b), a h), může vyžadovat, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Další úpravu směřující k ochraně osobních údajů a ochraně soukromí pak obsahují §§ 312 – 316 ZP. Zde nalezneme např. právo zaměstnance nahlížet do svého osobního spisu<sup>158</sup> a vymezení okruhu dalších osob, které do něj také mohou nahlížet. Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti má zaměstnanec právo na vydání potvrzení o zaměstnání s předepsaným obsahem,<sup>159</sup> příp. na vydání potvrzení o výši průměrného výdělku, a na základě žádosti též na vydání pracovního posudku. Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem.<sup>160</sup> Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem těchto dokumentů, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.

I v této souvislosti se lze pozastavit nad otázkou, zda povinnost vystavit pracovní posudek nese agentura nebo uživatel. Podle mého názoru by jej měla vydávat agentura práce jako zaměstnavatel v právní smyslu svým jménem, i když by měl vycházet z relevantních a závazně poskytnutých informací od uživatele (např. pravidelné hodnocení zaměstnance, vyjádření nadřízeného pracovníka atd.).

---

<sup>158</sup> Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu, zejména identifikační údaje, den vzniku pracovního poměru, doklady o dosažené kvalifikaci a průběhu dosavadní praxe, ev. záznamy o přiznaném důchodu, dále mzdový list, evidenční list důchodového pojištění, daňové prohlášení, příp. i číslo bankovního účtu pro vyplácení mzdy, hodnocení zaměstnance, údaje o vyživovaných dětech a další. – srov. Jakubka J., Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců, Práce a mzda 13/2005, str. 24 - 25

<sup>159</sup> Mezi uváděnými údaji podle § 313 odst. 1 ZP se s účinností od 1.1.2008 nově objeví také skutečnost, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, což bude mít význam pro přiznání podpory v nezaměstnanosti.

<sup>160</sup> srov. Jakubka J., Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců, Práce a mzda 13/2005, str. 27-28

#### 4. Autorské právo

Z hlediska agenturního zaměstnání vyvstává zajímavá otázka, jak se bude posuzovat zaměstnanecké dílo vytvořené dočasně zapůjčeným zaměstnancem u uživatele a především kdo bude vykonávat majetková práva k takovému dílu. Situace, kdy agenturní zaměstnanec vytvoří pro uživatele nějaké autorské dílo, nebude zřejmě příliš častá, a právě proto nebude většinou ani řešena ve standartních smluvních ujednáních mezi agenturou práce a uživatelem. Je tedy třeba především vycházet ze zákonné úpravy.

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, (dále jen „autorský zákon“ nebo „AZ“) se zabývá zaměstnaneckým dílem v § 58. Definuje ho jako dílo, které autor vytvořil ke splnění svých povinností vyplývajících z pracovněprávního či služebního vztahu k zaměstnavateli nebo z pracovního vztahu mezi družstvem a jeho členem. Není-li sjednáno jinak, zaměstnavatel vykonává svým jménem a na svůj účet autora majetková práva k zaměstnaneckému dílu. Přitom autorem i nadále zůstává konkrétní fyzická osoba – zaměstnanec.

Podstatným znakem je tedy za prvé pracovněprávní vztah mezi autorem díla a zaměstnavatelem, přičemž tento vztah může být založen jak pracovní smlouvou, tak i dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.<sup>161</sup> Druhou podmínkou je, že dílo bylo vytvořeno ke splnění povinností vyplývajících z tohoto pracovněprávního vztahu, tedy že bylo vytvořeno v rámci daného druhu práce, resp. pracovní náplně a ke splnění určitého pracovního úkolu. Pokud by zaměstnanec vytvořil dílo nad rámec svých pracovních úkolů, jednalo by se o exces ze sjednaného druhu práce a takové dílo by nebylo možno posuzovat jako zaměstnanecké dílo.<sup>162</sup>

Konstrukce zaměstnaneckého díla se zdá být zcela jednoznačná, ne však tolik pokud se na ni podíváme z pohledu trojstranného vztahu agentura – zaměstnanec – uživatel. Posouzení, kdo bude oním zaměstnavatelem, jemuž přísluší výkon majetkových autorských práv, bude velmi podstatné zejména z ekonomických důvodů. Přestože právním

<sup>161</sup> viz Dobřichovský T., Právní režim předmětů duševního vlastnictví vytvořených v rámci pracovněprávních vztahů, Právo a zaměstnání 11/2005, str. 2-3

<sup>162</sup> obdob. tamtéž, str. 4, ale srov. Houžvičková H., Problematika autorskopravní ochrany díla architektonického, vytvořeného zaměstnancem v zaměstnaneckém poměru, v souvislosti s autorským honorářem, Právo a zaměstnání 5/2005, str. 2: „Přitom nezáleží, zda se zaměstnanec při vlastní tvůrčí činnosti řídil příkazy svého zaměstnavatele, či nikoliv.“

zaměstnavatelem je agentura práce, kloním se k názoru, že z autorskoprávního hlediska by za něj měl být považován uživatel, neboť právě pro něj zaměstnanec vykonává práci i vytváří dílo. Vyplývá to jednak z charakteristiky dočasného přidělení, jehož účelem je výkon práce u uživatele, který zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, dává mu k tomu účelu pokyny a kontroluje výsledky jeho práce.

K témuž závěru lze dojít interpretací definice pracovněprávních vztahů podle § 1 písm. a) a § 2 odst. 4 a 5 ZP. Protože pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a protože za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost, a to včetně případů agenturního zaměstnání, lze z toho vyvodit, že právě ten subjekt pro něhož a na jehož odpovědnost je závislá práce vykonávána, má mít prospěch z výsledků této práce.

Proto podle mého názoru je uživatel oprávněn vykonávat svým jménem a na svůj účet majetková autorská práva k dílu vytvořenému dočasně přiděleným zaměstnancem, a to přímo ze zákona.<sup>163</sup> Z majetkových práv jde především o právo dílo užít, právo s dílem nakládat a právo na autorskou odměnu. Tato majetková práva náleží zaměstnavateli i po skončení pracovněprávního vztahu, tedy i uživateli po skončení dočasného přidělení. Nevykonává-li však zaměstnavatel (uživatel) majetková práva k zaměstnaneckému dílu vůbec nebo je vykonává nedostatečně, má autor podle § 58 odst. 3 AZ právo požadovat, aby mu za obvyklých podmínek udělil licenci, ledaže existuje závažný důvod k jejímu odmítnutí.

Navíc zaměstnavatel (uživatel) může za určitých podmínek vykonávat i některá osobnostní práva k dílu, která ale jinak zásadně zůstávají autorovi zachována. Autorský zákon v § 58 odst. 4 a 5 zavádí vyvratitelné právní domněnky, podle kterých zaměstnavatel může dílo zveřejnit, upravovat, zpracovávat včetně překladu, spojit s jiným dílem, zařadit do díla souborného, jakož i uvádět dílo na veřejnost pod svým jménem, a dále může

---

<sup>163</sup> Podle mého názoru toto právo vzniká uživateli přímo ze zákona, nikoliv na základě smluvního vztahu s agenturou, např. formou udělení licence, v tom případě by již byl rozsah majetkových práv odlišný. – srov. rozlišení absolutních a relativních autorských práv – Houžvičková H., Problematika autorskoprávní ochrany díla architektonického, vytvořeného zaměstnancem v zaměstnaneckém poměru, v souvislosti s autorským honorářem, *Právo a zaměstnání* 5/2005, str. 3

nehotové dílo za určitých podmínek i dokončit.<sup>164</sup> Tato ustanovení jsou však dispozitivní, a proto si účastníci mohou dohodnout jinou úpravu.

V dalším dispozitivním odstavci (§ 58 odst. 6 AZ) je zakotveno právo autora na přiměřenou dodatečnou odměnu pro případ, že se mzda nebo jiná odměna vyplacená autorovi zaměstnavatelem dostane do zjevného nepoměru k zisku z využití práv k zaměstnaneckému dílu a významu díla pro dosažení zisku. A zde opět nastupuje otázka pramenící z trojúhelníku agentura – zaměstnanec – uživatel, kdo je povinným subjektem k vyplacení takové dodatečné autorské odměny. Domnívám se, že je to přímo uživatel, i když povinnost vyplácet zaměstnanci mzdu nese agentura s pouhým právem refundace mzdových nákladů. Je to však uživatel, který určuje výši mzdy zaměstnance a kterému plyne zisk z využití autorských práv, proto by právě uživatel měl nést odpovědnost za stanovení a vyplacení přiměřené dodatečné odměny.

Samozřejmě ve prospěch jistoty všech zúčastněných stran lze jen doporučit, pokud je předpokládáno vytvoření autorského díla dočasně přiděleným zaměstnancem, aby tato situace byla ošetřena i smluvně, a to nejen mezi uživatelem a agenturou, ale možná i mezi uživatelem a zaměstnancem přímo, protože ujednání odchylné se od zákonné dispozitivní autorskoprávní úpravy by mělo být sjednáno přímo mezi dotčenými subjekty. Je třeba dodat, že autorskoprávní ochrany se nelze platně vzdát, ani smluvně ujednat neexistenci této ochrany.<sup>165</sup>

---

<sup>164</sup> viz Dobřichovský T., Právní režim předmětů duševního vlastnictví vytvořených v rámci pracovněprávních vztahů, Právo a zaměstnání 11/2005, str. 3

<sup>165</sup> cit. Houžvičková H., Problematika autorskoprávní ochrany díla architektonického, vytvořeného zaměstnancem v zaměstnaneckém poměru, v souvislosti s autorským honorářem, Právo a zaměstnání 5/2005, str. 2

## 5. Sociální a zdravotní pojištění

I agentura práce jako každý jiný zaměstnavatel má povinnosti v oblasti sociálního a zdravotního pojištění, a to jak vůči svým kmenovým zaměstnancům, tak vůči přidělovaným zaměstnancům. Za tyto musí být schopna odvádět zdravotní a sociální pojištění v zákonných termínech bez ohledu na platební schopnost nebo platební morálku svých klientů – uživatelů. Často jde i o administrativně náročnou činnost vzhledem k časté fluktuaci dočasných zaměstnanců, opakovaným pracovním poměrům v jednom měsíci, případně i souběhu pracovních smluv a dohod o pracovní činnosti.

Povinnost agentur práce zajistit pronajímaným zaměstnancům stejné možnosti v oblasti dávek sociálního zabezpečení jako běžným zaměstnancům vyplývá i z čl. 11 Úmluvy MOP č. 181. Zřejmě i z tohoto důvodu byla při zavedení nové právní úpravy agenturního zaměstnávání zrušena možnost dočasně přidělovat zaměstnance, který má s agenturou uzavřenu pouze dohodu o provedení práce. Ta totiž nezakládá povinnost odvodů na zdravotní a sociální pojištění a de facto by tak způsobovala nerovné postavení zaměstnanců, kteří by neměli nárok na nemocenské dávky, doba odpracovaná na dohodu o provedení práce by se jim nezapočítávala na důchodové zabezpečení, museli by si sami hradit zdravotní pojištění atd.

Od 1.10.2004 lze tedy přidělovat k výkonu práce k uživateli již jen zaměstnance v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Z těchto pracovněprávních vztahů vzniká zaměstnavateli povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Samozřejmě tyto odvody (resp. podíl zaměstnavatele) nehradí agentura ze svého zisku, ale nechává si je refundovat od uživatele.<sup>166</sup> Tato změna byla často kritizována ze strany studentů, jejichž výdělků se tím relativně snížily, neboť po dobu studia za ně hradí zdravotní pojištění stát a dohoda o provedení práce tak pro ně byla výhodnější, i ze strany uživatelů, kteří preferovali studenty jako levnější pracovní sílu právě kvůli úsporám na zdravotním a sociálním pojištění.<sup>167</sup>

Nakonec bych se ráda zmínila o jednom institutu, který byl při svém zavedení vychvalován jako nástroj snížení nezaměstnanosti, i když ve svých praktických důsledcích až tak úspěšný nebyl. Jde o možnost přivýdělků uchazeče o zaměstnání při evidenci na

---

<sup>166</sup> obdob. Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005, str. 181

<sup>167</sup> Záleží zřejmě na úhlu pohledu, zda tato změna znamenala spíše zajištění rovných podmínek a zamezení obcházení zákona, nebo spíše menší motivaci studentů k pracovnímu zapojení během studia.

úřadu práce upravenou v § 25 odst. 3 a 4 ZoZ. Podle nich zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby<sup>168</sup> a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělek (odměny) sčítají. Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon takových činností není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

Výhodou tohoto tzv. „nekolidujícího zaměstnání“ měla tedy být skutečnost, že uchazeči o zaměstnání v případě nepřekročení vymezeného rozsahu činnosti zůstával zachován nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud mu byl přiznán. Za takové situace jde opravdu o vedlejší příjem<sup>169</sup> uchazeče o zaměstnání, který tímto způsobem může zlepšit své finanční poměry, neztrácí svůj životní standart a je motivován k hledání nového zaměstnání.

Zcela opačný účinek má však možnost přivýdělku na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, tedy ty, kteří jsou v evidenci úřadů práce po dobu delší než 6 měsíců. Těm totiž uplynula podpůrní doba,<sup>170</sup> po kterou pobírali podporu v nezaměstnanosti, a jejich životní potřeby jsou zabezpečovány z dávek státní sociální podpory. Při výpočtu sociálních dávek se však započítávají jakékoliv příjmy žadatele, tedy i příjmy z nekolidujícího zaměstnání, a o výši těchto příjmů jsou dávky zase poníženy. Proto pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče nemá žádný význam přijmout byť i krátkodobé zaměstnání, ze kterého jim nebude plynout čistý příjem vyšší než sociální dávky. Dlouhodobě nezaměstnaní tak ztrácejí motivaci k opětovnému pracovnímu

<sup>168</sup> Stanovená týdenní pracovní doba je upravena v § 79 ZP.

<sup>169</sup> Maximální výše přivýdělku v současnosti činí 4 000,-Kč hrubého. – srov. Bičáková O., Přivýdělek uchazeče o zaměstnání v roce 2006, Právo pro podnikání a zaměstnání 4/2006

<sup>170</sup> Avšak u uchazečů o zaměstnání ve věku od 50 do 55 let činí podpůrní doba 9 měsíců a u uchazečů nad 55 let věku činí 12 měsíců. – § 43 odst. 1 ZoZ

zapojení, ztrácejí pracovní návyky a jejich vyhlídky na nalezení zaměstnání se i nadále snižují. (Nemluvě o tom, že pak hledají i jiné než oficiální zdroje příjmu.)

## VI. Závěr

---

Od 1.10.2004 jsme se (konečně) dočkali výslovné legislativní úpravy agenturního zaměstnávání. V souladu s mezinárodními požadavky byla stanovena působnost agentur práce ve všech oblastech zprostředkování zaměstnání včetně pronájmu pracovní síly. Byl zaveden typický trojúhelník vztahů agentura – zaměstnanec – uživatel a regulace jejich vzájemných práv a povinností. Skončilo tak období „temna“, kdy se mlčky tolerovalo obcházení zákona z důvodu absence příslušné právní úpravy.

Tento částečný krok vpřed však byl bohužel proveden na úkor institutu dočasného zapůjčení zaměstnance neagenturním zaměstnavatelem, který byl zcela zrušen. Tím byl odstraněn jeden z mála liberálních právních nástrojů přizpůsobení rigidní české pracovněprávní úpravy požadavkům na flexibilitu pracovního trhu. Dodnes řada odborníků i laiků marně volá po jeho opětovném zavedení, i když někteří se i přesto snaží tvrdit, že co není zákonem zakázáno, je dovoleno. Domnívám se, že bohužel tento princip nelze ve věci dočasného přidělování zaměstnanců uplatnit a bylo by třeba oba instituty od sebe legálně odlišit.

Samozřejmě ani nová právní úprava agenturního zaměstnávání není dokonalá, a zasloužila by si detailnější a propracovanější znění, možná i speciální ustanovení zákoníku práce k některým prvkům (rozsah pracovního úvazku, skončení pracovního poměru, dovolená, překážky v práci atd.). Především je třeba výslovně upravit odpovědnostní vztahy mezi všemi třemi subjekty, neboť v tomto bodě nelze spoléhat na smluvní ujednání stran, které sledují každá jiný cíl.

Za největší slabinu agenturního zaměstnávání však považuji veřejnoprávní kontrolu. Ta má zvlášť významné místo ve všech oblastech, kde je třeba chránit slabší stranu jakéhokoliv vztahu (a u zaměstnanců ekonomicky závislých na svém zaměstnavateli to platí dvojnásob). Přestože byl u nás zakotven požadavek na provozování zprostředkování zaměstnání jen na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí již dříve a nově byla také zavedena povinnost zajišťovat agenturním zaměstnancům srovnatelné podmínky se zaměstnanci uživatele, bohužel nejsou ani tyto nejzákladnější principy respektovány, zejména za strany řady podnikavců, kteří se snaží pronajímat jen levnou pracovní sílu. Postihy za porušení zákona pro ně nejsou hrozbou, nejen s ohledem na jejich výši, ale zejména kvůli velmi sporadickému provádění kontroly, která je navíc

nesystematická, roztržitá mezi státními orgány, které nemají provázaný systém sledování výsledků kontrol. Domnívám se, že by bylo účelnější celou kontrolní pravomoc nad agenturami práce přenechat úřadům práce s ponecháním výhradní pravomoci udělovat a odnímat licence Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Vzhledem ke stále rostoucímu ekonomickému významu agentur práce by bylo vhodné zhodnotit potřebu další novelizace zákonné úpravy agenturního zaměstnávání při uplatnění principů, které jsem již nastínila výše. Tedy diferencovat komerční agenturní pronájem pracovní síly a neziskové neagenturní dočasné zapůjčení zaměstnance, garantovat rovné pracovní a mzdové podmínky pro obě kategorie, udělovat povolení zvlášť pro tři druhy zprostředkování, zpřísnit podmínky udělení licence na pronájem pracovní síly a provázat systém kontrol veřejnoprávních orgánů, a nejlépe liberalizovat celý zákoník práce.

Domnívám se, že více odborných publikací, článků a jiných příspěvků do diskuse nad stále otevřenými tématy by bylo v praxi vítáno, a věřím, že by přispělo k formulaci jednoznačných požadavků na legislativní úpravu agenturního zaměstnání. Snad i tato práce přinesla alespoň základní přehled problematiky a upozornila na možná úskalí vyplývající z praktické aplikace zákonných norem.

## Literatura

---

### Knižní prameny:

- Bělina M. a kol., Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2007
- Hochman J., Kottnauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, 5. aktualizované vydání, Praha, Linde, a.s., 2005
- Jouza L., Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem, Praha, Bova Polygon 2004
- Jouza L., Ženíšková M., Salačová M., Agenturní zaměstnávání, Praha, ASPI, a.s., 2005
- Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J., Zákoník práce s komentářem, Praha, ASPI, a.s., 2007

### Časopisecké prameny:

- Bičáková O., Přivýdělek uchazeče o zaměstnání v roce 2006, Právo pro podnikání a zaměstnání 4/2006
- Bognárová V., Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání 9/2004
- Bukovjan P., Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce, Práce a mzda 11/2005
- Dobřichovský T., Právní režim předmětů duševního vlastnictví vytvořených v rámci pracovněprávních vztahů, Právo a zaměstnání 11/2005
- Gregorová Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání 2/2005
- Houžvičková H., Problematika autorskoprávní ochrany díla architektonického, vytvořeného zaměstnancem v zaměstnaneckém poměru, v souvislosti s autorským honorářem, Právo a zaměstnání 5/2005
- Charvátová J., Mezinárodní pronájem pracovní síly a agenturní zaměstnávání, Právo a zaměstnání 4/2005
- Jakubka J., Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců, Práce a mzda 13/2005
- Jouza L., Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti, Práce a mzda 10-11/2004

- Jouza L., Změny v předpisech po přijetí zákona o zaměstnanosti, Novela zákoníku práce, Práce a mzda 10-11/2004
- Jouza L., K pronájmu zahraniční pracovní síly, Práce a mzda 13/2004
- Jouza L., Pronajímání pracovních sil v praxi, Práce a mzda 2/2005
- Jouza L., Salačová M., Otazníky kolem agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 4/2006
- Kahle B., Zapůjčit zaměstnance lze?!, Práce a mzda 3/2005
- Krenk K., Zaměstnanec agentury práce (Nový subjekt pracovněprávních vztahů), Práce a mzda 10-11/2004
- Krenk K., Cestovní náhrady zaměstnanců agentur práce, Práce a mzda 5/2005
- Linhart T., Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci?, Ekonom č. 41/2005
- Pichrt J., Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 10-11/2004
- Pichrt J., Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1-2/2004
- Salačová M., Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání, Práce a mzda 2/2005
- Salačová M., Jouza L., Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání, Právní rádce 2/2006
- Šubrt B., Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 13/2004
- Šubrt B., Ještě k pracovněprávním problémům dodávek prací a agenturního zaměstnávání, Práce a mzda 1/2005
- Vysokajová M., Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi, Právní fórum 1/2005

#### **Internetové prameny:**

- Mrvová T., Problémy při dočasném přidělování zaměstnanců, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 28.3.2006
- Soukalová I., Vysílání zaměstnanců – je povolení ministerstva vždy nutné?, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 15.12.2004
- [www.apps.cz](http://www.apps.cz)
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)