

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Tomáš Veselý

Agenturní zaměstnávání

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štanglová, CSc.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. 4. 2017

Prohlášení o autorství

„Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

Autor rigorózní práce

Poděkování

Rád bych poděkoval především doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi při zpracování této práce velmi pomohly.

Použité zkratky

ČR – Česká republika

EU – Evropská Unie

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

APPS – Asociace poskytovatelů personálních služeb

APA – Asociace personálních agentur

ZP – zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZoZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ObčZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ILO – International Labour Organisation

EKOS – Evropská konfederace odborových svazů

UNICE – Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

CEEP – Evropské středisko veřejných podniků

NSS – Nejvyšší správní soud

Ciaat - International Confederation of Private Employment Services

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Základní pojmy agenturního zaměstnávání.....	3
2.1	Zprostředkování zaměstnání.....	3
2.2	Závislá práce.....	4
2.3	Agenturní zaměstnávání.....	4
2.3.1	Subjekty agenturního zaměstnávání.....	5
2.4	Outsourcing.....	8
3	Vývoj agenturního zaměstnávání.....	9
3.1	Historický exkurz do právní úpravy agenturního zaměstnávání.....	9
3.1.1	Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR.....	9
3.1.2	Mezinárodní a unijní vývoj agenturního zaměstnávání.....	13
3.1.3	Unijní právní úprava agenturního zaměstnávání.....	15
4	Současná právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice.....	19
4.1	Úprava agenturního zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti.....	20
4.1.1	Agentury práce.....	20
4.1.2	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce v zákoně o zaměstnanosti	24
4.1.3	Podmínky výkonu činnosti zprostředkování zaměstnání agenturami práce	25
4.1.4	Omezení dočasného přidělení zaměstnanců agentur práce k výkonu práce u uživatele.....	35
4.1.5	Kontrolní činnost v agenturním zaměstnávání.....	36
4.2	Úprava agenturního zaměstnávání v zákoníku práce.....	42
4.2.1	Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem.....	42
4.2.2	Vztah mezi agenturou práce a uživatelem.....	53
4.2.3	Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce.....	61

4.2.4	Odpovědnost za škodu způsobenou při agenturním zaměstnávání .	64
4.2.5	Přestup agenturního zaměstnance k uživateli.....	68
4.2.6	Dočasnost přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli	69
5	Kolektivní pracovní právo a agenturní zaměstnávání	72
6	Pohled na agenturní zaměstnávání v praxi	74
6.1	Pohled z hlediska uživatele služeb personálních agentur	74
6.2	Pohled z hlediska personální agentury Trenkwaldler a.s.....	77
6.3	Problematika cestovních náhrad v agenturním zaměstnávání s ohledem na daňové aspekty	81
7	Připravovaná a projednávaná legislativa k agenturnímu zaměstnávání	84
7.1	Navrhovaná změna zákoníku práce	85
7.2	Navrhované změny v zákoně o zaměstnanosti	86
7.3	Navrhované změny v zákoně o inspekci práce.....	89
7.4	Navrhované změny v zákoně o správních poplatcích.....	89
7.5	Úvaha nad širší ochrannou dočasně přidělených zaměstnanců de lege ferenda	90
7.5.1	Náhled na slovenskou právní úpravu agenturního zaměstnávání ...	92
7.5.2	Náhled na německou a rakouskou úpravu agenturního zaměstnávání	96
8	Závěr.....	98
	Resume	101
	Seznam použité literatury	102
	Seznam příloh.....	106
	Přílohy	107

1 Úvod

Tato rigorózní práce si klade za cíl analyzovat a shrnout problematiku agenturního zaměstnávání se zaměřením na praktickou stránku jeho fungování v České republice. Hlavním důvodem výběru agenturního zaměstnávání jako tématu své rigorózní práce je má současná pracovní pozice korporátního právníka velké strojírenské společnosti využívající, byť okrajově, služeb agentur práce.

Další motivací pro psaní této práce je bezesporu i moje praktická osobní zkušenost na pozici dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce k uživateli (v dobách mého studia na Fakultě právnické Západočeské univerzity v Plzni), jakožto i zájem o danou problematiku způsobenou dlouhodobým působením mého bratra v manažerské pozici velké personální agentury.

Zájem o praktická témata pracovního práva jsem projevoval již při studiu, kdy i svou diplomovou práci jsem obhájoval v oblasti pracovního práva („Pracovněprávní aspekty vztahu profesionálních sportovců a sportovních klubů v kolektivních sportech“).

Agenturní zaměstnávání je současně pořád ještě „mladým“ a neustále se vyvíjejícím právním institutem, s nímž se, ať už z pozice korporátního právníka, právního zástupce dočasně přiděleného zaměstnance či agentury práce, v průběhu právní praxe potká každý.

V následující kapitole budou vymezeny základní pojmy agenturního zaměstnávání současně se subjekty, které se ho účastní. Poté bude proveden exkurz do vývoje právní úpravy agenturního zaměstnávání jak na našem území, tak i na mezinárodní a evropské úrovni, který je podkladem pro současnou legislativní úpravu.

Jádro práce leží ve čtvrté kapitole, která se věnuje současné právní úpravě agenturního zaměstnávání v tuzemsku. První podkapitola bude zaměřena na úpravu agenturního zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti, ve které budou popsány podmínky výkonu činnosti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, jeho omezení a kontrola nad jejich dodržováním.

Další podkapitola se přímo zaměří na vztahy vznikající v průběhu agenturního zaměstnávání mezi jejich subjekty. Nezbytnou součástí této podkapitoly bude i rozbor problematiky odpovědnosti za škodu vzniklou při agenturním zaměstnávání, možnost přestupu a dočasnosti přidělení agenturního zaměstnance k uživateli.

V páté kapitole budu krátce věnovat pozornost kolektivnímu pracovnímu právu v souvislosti s agenturním zaměstnáváním.

Kapitola následující se bude zabývat využíváním agenturního zaměstnávání v praxi, a to jak z pohledu uživatele služeb personálních agentur, tak z hlediska praktické zkušenosti významné personální agentury působící v České republice, ale i v EU.

Aktuálně zde bude řešena problematika cestovních náhrad v agenturním zaměstnávání s ohledem na daňové aspekty, která byla v nedávné době judikována Nejvyšším správním soudem.

V závěrečné části této práce podrobněji rozeberu připravovanou a aktuálně projednávanou novelu zákona o zaměstnanosti, která se do značné míry dotkne i agenturního zaměstnávání.

V této souvislosti bude podána úvaha de lege ferenda nad širší ochranou dočasně přidělených zaměstnanců z hlediska zahraniční legislativy.

Při zpracování rigorózní práce budou využity nejrůznější výzkumné metody a techniky. Stěžejní metodou bude studium a analýza specializované literatury, právních předpisů a jiných odborných pramenů k vytvoření celkového pohledu na právní rámec agenturního zaměstnávání v souvislosti s posouzením dostatečnosti současné legislativní úpravy a skutečným výkonem agenturního zaměstnávání v praxi.

K tomuto účelu bude proveden nestandardizovaný rozhovor s výkonnými představiteli agentury práce v Českých Budějovicích (tedy z pohledu poskytovatele služeb) na straně jedné a metodou introspektivní, která se opírá o vlastní zkušenosti a znalosti autora získané v právní praxi uživatele agenturního zaměstnávání na straně druhé.

2 Základní pojmy agenturního zaměstnávání

2.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se podle § 14 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů rozumí „*vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.*“¹ Zaměstnání zprostředkovávají v České republice krajské pobočky úřadů práce a dále fyzické, nebo právnické osoby, které mají od MPSV příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání, nazývané též agentury práce.

Formy zprostředkování zaměstnání:

Recruitment je soubor činností souvisejících s vyhledáním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Vybraný uchazeč uzavírá pracovněprávní vztah přímo se zaměstnavatelem.

Agenturní zaměstnávání je dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele, kdy zaměstnanec je v pracovněprávním poměru s agenturou práce a uživatel udílí zaměstnanci pokyny k provedení práce. Agenturní zaměstnávání je ze zákona vyhrazeno pouze agenturám práce a krajské pobočky úřadu práce jej tedy nevykonávají.

Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí je činnost poskytovaná ve větší míře krajskými pobočkami úřadů práce a spočívající u fyzických osob v posouzení předpokladů pro výběr zaměstnání, v přípravě na budoucí povolání, ale i v rekvalifikaci.

U zaměstnavatelů se poradenská činnost zabývá vhodným výběrem uchazečů na obsazovanou pozici z hlediska jejich osobnostních a kvalifikačních předpokladů. Informační činnost zahrnuje shromažďování a podávání informací o volných pracovních místech, hromadném propouštění apod.

¹ § 14 odst. 1 písm. a) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

2.2 Závislá práce

Legální definice závislé práce je obsažena v § 2 zákoníku práce, kdy *„závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“*.²

Závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů). Základním pracovněprávním vztahem je přitom pracovní poměr nebo právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.

Vymezení toho, zda jde o závislou práci, nebo zda se jedná o výkon nezávislé práce (např. na základě živnostenského oprávnění, nebo na základě dalších předpisů upravujících činnost advokáta, notáře nebo daňového poradce) má významné dopady zejména do oblasti daně z příjmů a oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

2.3 Agenturní zaměstnávání

K definici pojmu agenturního zaměstnávání musíme nahlédnout do relevantních právních předpisů, kdy z hlediska mezinárodního práva jde o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (ratifikována v ČR a vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv pod číslem 38/2003) a z tuzemských právních předpisů do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a do zákona č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Z hlediska zákona o zaměstnanosti se *„zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14odst. 1 písm. b) rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem*

² § 2 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu. Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.“³

Z hlediska zákoníku práce se „za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „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 uživatele 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.“⁴

Agenturní zaměstnávání je tedy jedna z forem zprostředkování zaměstnání, které spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým agentura práce zajistí svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec tuto práci koná podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, která je uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem.

Agenturní zaměstnávání je jako forma zprostředkování zaměstnání vyhrazena pouze agenturám práce, které je mohou vykonávat pouze na základě povolení vydaném generálním ředitelstvím úřadu práce.

2.3.1 Subjekty agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání v sobě obsahuje právní vztah, který je tvořen třemi subjekty, a to zaměstnavatelem na základě povolení podle zvláštního právního

³ § 66 Zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

⁴ § 307a Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavateli a zaměstnanci, přičemž těžiště právní úpravy individuálního pracovního práva je v zákoníku práce.

Druhou oblastí je kolektivní pracovní právo, které se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (odborové organizace a rady zaměstnanců), a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími.

Součástí kolektivního pracovního práva je však i normativní část kolektivních smluv, tj. ujednání mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou upraveny z hlediska hmotněprávní stránky především v zákoníku práce, z hlediska procesněprávní stránky jsou upraveny v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Třetí oblastí je právní úprava zaměstnanosti. Tato oblast reguluje vztahy vznikající při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod.

Tyto vztahy vznikají mezi občany a příslušnými státními orgány (MPSV a úřadem práce), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány, ale také mezi občany a zaměstnavateli. Takto vznikající vztahy však nespádají do působnosti zákoníku práce, ale jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.⁷

⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 3 a 4.

2.4 Outsourcing

Ačkoli tzv. outsorsing není pojmem právním, ale ekonomickým a z oblasti řízení lidských zdrojů, je nutno jej definovat a odlišit od agenturního zaměstnávání pro potřeby této práce.

Outsorsing představuje zjednodušeně řečeno zajištění prací, nebo výkonů (dílčích dodávek) prostřednictvím externího subjektu, který je zajišťuje vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost.

Objednatel outsorsingu tak zajistí pro část plnění svých běžných úkolů dodavatele, který práci převezme a při jejím provádění vystupuje svým jménem a na vlastní odpovědnost. Při outsorsingu odpovídá sám dodavatel za způsob a výsledek práce, musí tedy sám provádět řízení této práce a zásadně i sám musí stanovit počet a strukturu zaměstnanců, které k výkonu práce užije.

Outsorsingem zpravidla objednatel zajišťuje své podpůrné nebo vedlejší činnosti jakými jsou například zajištění úklidových služeb, ostraha a údržba objektů, správa počítačových sítí, zajištění stravovacích a cateringových služeb, apod.

Na rozdíl od dodavatele v případě outsorsingu agentura práce nepřebírá odpovědnost za výsledek práce, protože její zaměstnanci pracují podle pokynů uživatele a nikoli samostatně. Nikdy proto nemůže jít o pouhé dodání pracovní síly, jestliže činnost takových osob bude řízena vedoucími zaměstnanci uživatelské firmy a dodavatel nepřevzme plnou odpovědnost za výsledek práce.⁸

⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2004, 2004(13).

3 Vývoj agenturního zaměstnávání

3.1 Historický exkurz do právní úpravy agenturního zaměstnávání

Historický exkurz do tématu agenturního zaměstnávání považuji za důležitou součást této práce nezbytnou pro analýzu tohoto tématu a pro pochopení toho, proč se institut agenturního zaměstnávání, byť s velkým zdržením, objevil i v právním řádu České republiky.

Každý právní institut implementovaný do právního řádu je totiž reakcí na společenskou poptávku, resp. potřebu o regulaci daného právního odvětví.

3.1.1 Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR

Klíčový pro vývoj agenturního zaměstnávání v České republice je datum 01. 10. 2004. Dne 01. 10. 2004 totiž vstoupil v účinnost zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nahradil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, když souběžně s rekodifikací tohoto veřejnoprávního předpisu došlo i k novelizaci zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

V kapitolách uvedených níže tedy pro zjednodušení uvádím právní úpravu do 30. 09. 2004 a právní úpravu od 01. 10. 2004.

3.1.1.1 Právní úprava v ČR do 30. 09. 2004

Základním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti v tomto období byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti účinný od 01. 01. 1991. Ten vytvořil určitou, byť strohou podobu pro činnost tzv. zprostředkovatele práce, které můžeme považovat za předchůdce dnešních agentur práce.

Úsměvným se z dnešního pohledu musí zdát i ustanovení, že *„zprostředkování zaměstnání za účelem dosažení zisku za tuto činnost je zakázáno“*⁹, přičemž zákonodárce za zprostředkování zaměstnání považoval *„činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové*

⁹ § 5 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

*pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská.*¹⁰

V oblasti individuálního pracovního práva byl základním právním předpisem tehdejší zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Ten postrádal až do zmiňovaného data, tj. do 30. 09. 2004 jakoukoli zmínku o agenturním zaměstnávání.

Do té doby využívaly agentury práce, resp. podle tehdejší terminologie zprostředkovatelny práce, institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě.

*„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance“.*¹¹

Prováděcím předpisem bylo nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce. Vakuum způsobené absencí legislativy v oblasti agenturního zaměstnávání tak způsobilo hojné využívání institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě, i když tento nástroj byl původně určen pro jiné účely, a to pro kooperaci mezi společnostmi.

Tento nástroj měl tedy sloužit např. jako překlenutí nárůstu, nebo výpadku pracovních sil. Stát však byl ke zneužívání institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě shovívavý, neboť

¹⁰ § 4 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

¹¹ § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

takto zaměstnané osoby byly v pracovněprávním vztahu pod ochranou zákoníku práce a současně nešlo o tzv. „švarcsystém“.¹²

Až do 30. 09. 2004, tedy v dobách, kdy probíhaly snahy o vytvoření liberálního tržního prostředí v České republice, nebyl tedy v českém právním řádu zakotven zcela běžný nástroj trhu práce, jakým je pronájem pracovní síly. Česká republika v tomto ohledu výrazně zaostávala za ostatními evropskými zeměmi, zejména členy Evropské unie.

3.1.1.2 Právní úprava po 01. 10. 2004

Jak již jsem uvedl, zlomovým okamžikem pro vývoj agenturního zaměstnávání v České republice byl říjen 2004, kdy k 01. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl právním základem pro úpravu agenturního zaměstnávání v tuzemsku. Současně s rekodifikací zákona o zaměstnanosti vstoupil v účinnost zákon č. 436/2004 Sb., kterým byl novelizován tehdejší zákoník práce.

Nová právní úprava umožnila dočasné přidělování zaměstnanců pouze prostřednictvím agentur práce. V praxi tedy docházelo k situacím, kdy zaměstnavatelé žádali o povolení ke zprostředkování práce (jako agentura práce), když cílem bylo pouze to, aby mohli dočasně přidělit svého zaměstnance např. v rámci koncernu společností. K přidělení zaměstnance docházelo často v rámci koncernu na neziskové bázi a tato právní úprava tak vedla ke vzniku velkého počtu „quaziagentur“ práce.

Nevhodnost této koncepce si uvědomilo i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které korigovalo tento nepříznivý stav alespoň v případě zahraničních zaměstnavatelů Metodickým pokynem MPSV č. 1/2005.

Jestliže je uzavřena s českou právnickou nebo fyzickou osobou smlouva, na jejímž základě je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR, ale není za takovéto poskytnutí zaměstnance sjednána zvláštní

¹² Způsob podnikání pojmenovaný po benešovském podnikateli Miroslavu Švarcovi, jež na počátku devadesátých let našel cestu, jak se vyhnout vysokým odvodům na sociálním a zdravotním pojištění zaměstnanců tím, že na místo zaměstnávání zaměstnanců spolupracoval s podnikateli.

úplata, jejímž účelem je dosažení zisku, pak pro účely zákona o zaměstnanosti nejde o pronájem pracovní síly, a proto nejde ani o zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.¹³

Jak je zřejmé z citované části metodického pokynu MPSV č. 1/2005, tato výhoda příslušela pouze zahraničním zaměstnavatelům v případě vysílání cizinců do České republiky. Tuzemskému zaměstnavateli, který chtěl svého zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli, a to jak českému, nebo zahraničnímu nezbývalo než zvolit cestu agenturního zaměstnávání.

S účinností od 01. 01. 2012 došlo k opětovnému zařazení institutu dočasného přidělení do českého právního řádu, a to prostřednictvím ust. § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Institut dočasného přidělení tak „byl opětovně zařazen do zákoníku práce zejména z důvodu umožnění zaměstnavatelům za pomoci institutu dočasného přidělení spolupráce na společných projektech, kdy je nutné, aby zaměstnanci konali práci u obou zúčastněných zaměstnavatelů společného projektu.“¹⁴

Díky tomuto ustanovení bylo tedy opětovně možné, aby si zaměstnavatelé mezi sebou „zapůjčili“ zaměstnance formou dočasného přidělení bez toho, aniž by se přidělující zaměstnavatel musel stát agenturou práce. Při komparaci se slovenskou právní úpravou není nepřehlédnutelné, že dočasné přidělení může, na základě dohody se zaměstnancem, provést jak agentura práce, tak zaměstnavatel.¹⁵

Slovenský právní řád tak na rozdíl od toho českého institutu dočasného přidělení obsahuje kontinuálně od dob rozdělení federace.

K 01. 01. 2012 byl ust. § 119a do českého právního řádu zařazen též nový institut sdíleného zprostředkování. Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury

¹³ Metodický pokyn č. 1/2005: Výklad § 14 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/18709/vi_2014_31970_p1.pdf

¹⁴BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, str. 272.

¹⁵ Srov. § 58 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

práce.¹⁶ Tento nový institut však není do dnešní doby nijak hojně užíván pro údajný nesoulad se zákonem o veřejných zakázkách, kdy ale faktickým důvodem byla spíše nevhodně nastavená struktura odměny agentury práce a v současné době je tímto problémem spíše nedostatek uchazečů na trhu práce.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 01. 01. 2015 změnila strukturu poskytování odměny, ale k masové aplikaci tohoto institutu v praxi to prozatím nevedlo.

Rekodifikací soukromoprávní úpravy pracovního práva, tedy účinností zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ke dni 01. 07. 2007 došlo na poli právní úpravy agenturního zaměstnávání ke změnám spíše formálního charakteru.

3.1.2 Mezinárodní a unijní vývoj agenturního zaměstnávání

V oblasti agenturního zaměstnávání z hlediska mezinárodního práva jsou významné, a po dlouhou dobu byly také jediné, dokumenty vydané pod záštitou Mezinárodní organizace práce.

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation, angl. zkratka ILO) je specializovaná organizace OSN věnující se prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

MOP byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference a její ústava se stala součástí Versailleské mírové smlouvy. Mezi zakládající členy patřila i Československá republika a počínaje 01. 01. 1993 přešla práva a povinnosti plynoucí z členství v MOP na Českou republiku.

MOP přijímá mezinárodní úmluvy (konvence) a doporučení týkající se zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství. Úmluvy MOP nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikací a zveřejněním se úmluvy stávají součástí právního řádu členského státu.¹⁷

¹⁶ § 119a odst. 1 Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 40.

3.1.2.1 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Za nejdůležitější dokument z pera MOP v oblasti agenturního zaměstnávání lze zcela objektivně považovat Úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva“). Úmluva byla přijata dne 19. 07. 1997 na 85. zasedání Generální konference MOP v Ženevě a vstoupila v platnost dne 10. 05. 2000.

Česká republika ratifikovala Úmluvu dne 09. 10. 2000 s účinností od 09. 10. 2001, kdy její část týkající se agenturního zaměstnávání našla svůj odraz ve specifické právní úpravě, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zavedl institut agenturního zaměstnávání i do českého právního řádu.

Úmluva vymezuje v čl. 1 soukromé agentury práce, kterými jsou „*jakékoliv fyzické nebo právnické osoby, nezávislé na veřejných orgánech, která poskytují jednu nebo více z následujících služeb trhu práce*“¹⁸, kam mj. spadá i agenturní zaměstnávání, které Úmluva vymezuje jako „*služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením*“.¹⁹

Článek 3 bod 2 Úmluvy²⁰ vymezuje jako povinnost smluvní strany Úmluvy pro účely činnosti soukromých agentur práce vytvoření systému udělování licencí, nebo povolení. Tato povinnost je v českém právním řádu splněna ust. § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.²¹

¹⁸ Čl. 1 bod 1. Úmluvy MOP č. 181, o soukromých agenturách práce

¹⁹ Čl. 1 bod 1. písm. b) Úmluvy MOP č. 181, o soukromých agenturách práce

²⁰ Podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.

²¹ Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o

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

Úmluva zaručuje právo na svobodu sdružování, kolektivní vyjednávání, zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu nebo bez jakékoli nebo bez jakékoli jiné formy rozlišování pokryté národním zákonodárstvím a praxí, jako je například věk nebo zdravotní postižení.²²

3.1.3 Unijní právní úprava agenturního zaměstnávání

Nezbytnou a velmi důležitou součástí této práce je přiblížení práva Evropské unie v oblasti agenturního zaměstnávání. Přistoupením České republiky k Evropské unii ke dni 1. 5. 2004 se stalo veškeré komunitární právo pro ČR závazným.

Komunitárním právem rozumíme jednak právo primární zahrnující zakládající smlouvy tvořící základ či dokonce jakousi „ústavu“ a zároveň právo sekundární, které jako akty nižší právní síly musí být v souladu s právem primárním.

Mezi sekundární právo tak patří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, ale zároveň také judikaturu Evropského soudního dvora.

Základní práva, jakými jsou mj. slušné a spravedlivé pracovní podmínky, zákaz dětské práce a ochrana mladých lidí při práci a další jsou vyjádřeny v Listině základních práv Evropské unie.²³

Právo Evropské unie však zasahuje do regulace agenturního zaměstnávání zejména prostřednictvím směrnic, a to buď přímo, nebo zprostředkovaně.

Přímý vliv má Směrnice Evropského parlamentu a rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Směrnice 91/383/EHS a samozřejmě Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, jakožto nejdůležitější pramen unijního práva.

²² Čl. 4 a 5 Úmluvy MOP č. 181, o soukromých agenturách práce

²³ Hlava IV Listiny základních práv Evropské unie 2012/C 326/02 dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

K sekundárnímu právu, které má na agenturní zaměstnávání vliv spíše zprostředkovaný patří např. Směrnice Rady 2000/43/ES a Směrnice Rady 2000/78/ES zakazující přímou i nepřímou diskriminaci zaměstnanců.

3.1.3.1 Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Dne 19. 11. 2008 byly završeny dlouhotrvající snahy o přijetí komunitární úpravy oblasti agenturního zaměstnávání, kdy byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále jen „Směrnice“), čímž byla završena snaha „vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce“.²⁴

Již před přijetím Směrnice však právní úprava agenturního zaměstnávání byla ovlivněna, v pozitivním slova smyslu, Úmluvou MOP č. 181 a byly v ní zakotveny standardy ochrany zaměstnanců v Úmluvě obsažené. Oproti převažující většině států EU patří Česká republika mezi 11 států EU, které Úmluvu ratifikovaly.

S ohledem na standardy ochrany zaměstnanců, které přinesla do českého právního řádu Úmluva, tak povinný rámec transpozice směrnice nebyl v českém právním řádu nijak podstatný a byl by pouze v případě, kdyby zákonodárce využil možnosti, které směrnice přináší nad zmiňovaný povinný rámec transpozice, čehož však zákonodárcem využito nebylo.

Obsah samotné směrnice se skládá z preambule a jedenácti článků v celkově třech kapitolách. V textu preambule je zakotvena zejména historie procesu důvody jejího přijímání a principy o jejichž naplnění směrnice usiluje.

Směrnice si klade dva cíle, a to zaprvé zajistit ochranu agenturních zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturní práce a zadruhé podpořit agenturní zaměstnávání.

„Ochrany agenturních zaměstnanců má být dosaženo prostřednictvím zákazu jejich diskriminace a uznáním agentur práce za plnohodnotné

²⁴ čl. 23 recitálu preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

zaměstnavatele. Zároveň by směrnice měla přispět k vytvoření právní úpravy, která by jasně vymezila způsob fungování agenturního zaměstnávání a tím pomoci vytváření nových pracovních míst a hladkému fungování pracovního trhu. Směrnice přitom nemá ohrozit výhody, které agenturní zaměstnávání přináší; ochranná opatření by proto především neměla neúměrně zvyšovat administrativní, finanční a právní nároky na agentury a na uživatele.“²⁵

Ochrana zaměstnanců vychází z principu rovnosti agenturních a kmenových zaměstnanců a zákazu diskriminace. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce musí být po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by byly u uživatele v pozici kmenových zaměstnanců.“²⁶

Směrnice tak vychází z rovnosti zaměstnanců, kteří jsou u uživatele v pracovněprávním vztahu (kmenových) a agenturních, a to již od prvního dne jejich přidělení.

Mezi základní pracovní podmínky směrnice patří podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování. Směrnice navíc přináší agenturním zaměstnancům přístup k dalším benefitům, které jsou poskytovány kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele.

Mezi tyto benefity patří služby poskytované zaměstnavateli v oblasti stravování, péče o děti nebo dopravy zaměstnanců. Podle čl. 6 odst. 1 Směrnice

²⁵JUDR. ŠKUBAL, Jaroslav a Iva BC. BILINSKÁ. Směrnice o agenturních zaměstnancích. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, c1999-2017 [cit. 2017-02-03]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html?mail>

²⁶ Kapitola II, článek 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

mají zaměstnanci dále právo být informováni i o všech volných pracovních pozicích u uživatele, pro kterého vykonávají práci.

Jak již bylo uvedeno, Směrnice nepřinesla do českého právního řádu s ohledem na výše uvedené žádné převratné změny, ale spíše upřesnění a potvrzení nároků, které mají být agenturním zaměstnancům poskytovány.

4 Současná právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice

Současnou právní úpravu agenturního zaměstnávání v České republice lze rozdělit na tu, která je obsažena v zákoně o zaměstnanosti a dále na tu, která je obsažena v zákoníku práce.

Vedle právní úpravy agenturního zaměstnávání v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nelze vynechat ani zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jehož působnost v oblasti agenturního zaměstnávání souvisí s kontrolní činností a dále zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, který je využíván subsidiárně v případě kontroly podle zákona o zaměstnanosti.

Vedle současné právní úpravy agenturního zaměstnávání v zákoníku práce nelze současně přehlédnout, že rozsah agenturního zaměstnávání a některého jeho vztahy zasahují i do práva občanského, či obchodního.

Z podzákoných pramenů práva nelze opomenout ani Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., ze dne 5. března 2009 o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Tímto nařízením vláda omezila agenturní zaměstnávání cizinců v době vrcholící hospodářské krize, a to ve dvou případech. Zaprvé pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou. V případě druhém pro práce, které nejsou uvedeny v příloze k nařízení.²⁷

Toto nařízení tak reagovalo na situaci na trhu práce v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců agenturami práce související s regulací přílivu levné pracovní síly ze států, které nejsou členskými státy Evropské unie, nebo smluvními státy Evropského hospodářského prostoru.

Nařízení, které nabylo účinnosti dne 27. 03. 2009, se vztahuje na agentury práce se sídlem na území ČR i na agentury práce se sídlem mimo území ČR, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování práce cizinců na území České republiky.

²⁷ Příloha k Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., ze dne 5. března 2009 o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

Opomenout současně nelze ani dokumenty vydané profesními organizacemi sdružujícími agentury práce. Byť jde o právně nezávazné dokumenty, i tyto mají význam v praxi a pro vývoj agenturního zaměstnávání na trhu práce.

Mezi tyto dokumenty patří Etický kodex Asociace poskytovatelů personálních služeb²⁸, vydaný jmenovaným sdružením subjektů (dále jen „APPS“) působícím v oblasti poskytování personálních služeb.

Další neziskovou nepolitickou profesní organizací sdružující agentury práce je Asociace Pracovních Agentur (dále jen „APA“), která za účelem zvýšení úrovně služeb v oblasti poskytování personálních služeb a stanovení jednotných pravidel profesního jednání při výkonu personální služby přijala Etický kodex Asociace Personálních Agentur.²⁹

4.1 Úprava agenturního zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti

4.1.1 Agentury práce

Agentura práce je, jak již bylo zmíněno v kapitole 2.3.1., jedním ze subjektů agenturního zaměstnávání. Agentura práce je definována v ust. § 307a zákoníku práce jako zaměstnavatel, který *„na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli“* a současně v § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, který agentury práce v subjektech zprostředkovávající zaměstnání definuje jako *„právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání“*.

Z hlediska práva Evropské unie se agenturou práce dle čl. 3 odst. 1) písm. b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání rozumí *„fyzická nebo právnícká osoba, která v souladu*

²⁸ Etický kodex: Asociace poskytovatelů personálních služeb. In: *Asociace poskytovatelů personálních služeb* [online]. Praha [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/pool/files/eticky-kodex.pdf>

²⁹ Etický kodex Asociace Pracovních Agentur. In: *Asociace Pracovních Agentur* [online]. Ostrava, c2001-2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: http://www.apa.cz/eticky_kodex.htm

s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tyto zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují“.

Agentura práce tedy jako zaměstnavatel své zaměstnance dočasně „pronajímá“ jinému zaměstnavateli, u kterého zaměstnanec podle jeho pokynů vykonává práci, obdobně jako jeho kmenoví zaměstnanci, přičemž tento zaměstnanec je nadále zaměstnancem agentury práce, která mu za odvedenou práci vyplácí mzdu.

Ze shora uvedených definicí mj. dále vyplývá, že agenturou práce tedy může být pouze fyzická nebo právnická osoba, která disponuje povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.

4.1.1.1 Exkurz k právní povaze činnosti agentury práce

Z pohledu praxe lze považovat činnost agentur práce jako nábor a pronajímání pracovní síly. Agentury práce tak zejména vyhledávají, nabírají, zaměstnávají a přidělují zaměstnance k uživateli, jenž má o práci agenturních zaměstnanců zájem, ať už z nedostatku kmenových zaměstnanců, překlenutí nárůstu výroby, nebo pro to, že určitou činnost, segment výroby nebo určité procento výroby, chce mít zajištěnou agenturními zaměstnanci, zejména z důvodu flexibility.

Z pohledu právní povahy činnosti agentury práce, která svou činnost vykonává na základě získaného povolení, už nelze povahu činnosti agentury práce definovat zcela jednoznačně. Na jedné straně ustanovení § 3 odst. 3 písm. r) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání uvádí, že „živností není dále zprostředkování zaměstnání“ a na tuto činnost se tedy nevztahují ustanovení výše uvedeného živnostenského zákona a veškerá právní úprava je tak obsažena v zákoně o zaměstnanosti.

Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR však uvádí, že „agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost“³⁰.

Agentury práce zpravidla, jak je zřejmé i z praxe samotné, přidělují dočasně své zaměstnance k výkonu práce u uživatele v rámci své podnikatelské činnosti. Byť zákon v citovaném ustanovení odkazuje na právní úpravu (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), která již pozbyla účinnosti, zákonodárce zde uvádí pojem živnost a nikoli podnikání, což je bezesporu pojem širší.

Definici podnikatele a s tím související charakteristické znaky podnikatelské činnosti nalezneme v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který v § 420 odst. 1 uvádí že: „kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským, nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele“.³¹

Pohledem na reálnou činnost agentur práce dospějeme k závěru, že charakteristické znaky podnikatelské činnosti, tedy činnost vykonávaná na vlastní účet a odpovědnost, jakož i soustavnost jsou v případě činnosti agentur práce naplněny bezesporu a skutečnost, že by tuto činnost agentury práce nevykonávaly za úplatu je také málo pravděpodobná, když obvyklou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je i cena za zprostředkování.

Podnikatelská činnost může být vykonávána živnostenským, nebo obdobným způsobem, což je i případ zprostředkování zaměstnávání agenturami

³⁰ Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008. s. 25. [cit. 2017-02-02] Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

³¹ § 420 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

práce, s ohledem na skutečnost, že živnostenské podnikání je chápáno pouze jako podnikání podle živnostenského zákona, který jej, jak bylo zmíněno výše, ze živností vylučuje.

Lze tedy konstatovat, že agentury práce vystupují v rámci své činnosti jako podnikatelé vykonávající zprostředkování zaměstnání jako podnikatelskou činnost. Vedle činností souvisejících s nábořem a pronajímáním pracovní síly v dnešní době poskytují agentury práce nepřehlednou škálu služeb související s personalistikou, mezi něž patří např.:

Outplacement – je proces podpory a pomoci propouštěnému zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti, restrukturalizace, hromadného propouštění apod., který má za cíl pomoci najít zaměstnanci nové uplatnění (může jít o služby, jakými jsou školení, orientace na trhu práce, správná prezentace, rekvalifikace, školení, apod.

Executive search - někdy také označováno jako „headhunting“ představuje přímé vyhledávání pracovníků pro konkrétní pozici v organizaci zaměstnavatele a dle jeho požadavků. Oproti standardnímu výběrovému řízení, kdy zaměstnavatel zveřejní nabídku práce a přihlásit se může kdokoli, agentura práce pro zaměstnavatele naopak sama kontaktuje vhodné uchazeče s nabídkou práce u zaměstnavatele.

Jde tedy o cílené kontaktování pracovníka, který může působit i na stejné pracovní pozici u jiného zaměstnavatele, když k jeho oslovení může být využita např. i mezinárodní profesní síť LinkedIn³², nebo tuzemské profesní sítě jakými jsou jobs.cz³³, prace.cz³⁴ a další.

Assessment centra/Development centra - assessment centra představují jednu z moderních metod výběru uchazečů především na manažerské, obchodní aj. důležité pozice, pro něž zaměstnavatel potřebuje mít důkladně prověřeny důležité vlastnosti těchto uchazečů pro výkon jejich budoucí pracovní činnosti.

³² LinkedIn [online]. c2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/>

³³ Jobs [online]. c1996-2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/>

³⁴ Prace.cz [online]. c1996-2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/>

V průběhu procesu assessment centra uchazeči absolvují celou řadu individuální a skupinových situací, které prověří schopnosti tohoto uchazeče a napomůžou tak zaměstnavateli při rozhodování o tom, zda jej na tuto pozici přijmout či nikoli.

Development centra představují shodný proces, avšak s tím rozdílem, že jsou zaměřena na stávající zaměstnance, když jeho výsledek může sloužit pro potřeby personálních změn, rozvoje získávání a prohlubování vzdělávání zaměstnanců.

Poskytování dalších dodatkových služeb – mezi tyto služby může patřit např. vyřizování potřebných povolení pro zahraniční zaměstnance, jejich ubytování, tlumočnické služby apod.

4.1.2 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce v zákoně o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti ve své Části II. s názvem „Zprostředkování zaměstnání“ v Hlavě I. „Obecná ustanovení“ a v Hlavě IV. „Zprostředkování zaměstnání agenturami práce“ upravuje problematiku agenturního zaměstnávání. Jak již bylo uvedeno, agenturní zaměstnávání bylo v § 14 odst. 1 písm. b) zařazeno mezi tři základní formy zprostředkování zaměstnávání.

Kromě agenturního zaměstnávání tak zákonodárce mezi formy zprostředkování zaměstnání zařadil i vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a dále poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Současně nelze přehlédnout situaci, kdy je 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.

Tyto formy zprostředkování zaměstnání tak dle zákona o zaměstnanosti vykonávají krajské pobočky úřadů práce s výjimkou agenturního zaměstnávání a též agentury práce, která tak vstupují do pozice jakéhosi „soukromého úřadu práce“.

V rámci zprostředkování zaměstnání agenturami práce nelze opomenout ani institut sdíleného zprostředkování zakotvený do zákona o zaměstnanosti od 01. 01. 2012.³⁵

Tímto institutem krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s agenturou práce a jejím prostřednictvím zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Motivací pro agentury práce jsou samozřejmě finanční příspěvky.

Mezi tyto příspěvky patří příspěvek za uchazeče, kterému agentura práce zprostředkovala zaměstnání, dále pak za umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a také v případě, kdy si udrží uchazeč zprostředkované zaměstnání po dobu minimálně šesti měsíců.

Tento institut však není v praxi nikterak hojně využíván, jistě i pro nikoli vysoké příspěvky poskytované krajskými pobočkami Úřadů práce, ale zejména v současné době pro nedostatek zaměstnanců na trhu práce, a to jak kvalifikovaných, tak i dělnických zaměstnanců, způsobený růstem ekonomiky.

4.1.3 Podmínky výkonu činnosti zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Pro výkon některých z výše uvedených činností však musí agentury práce splnit zákonem stanovené podmínky.

Za primární podmínku lze považovat získání povolení ke zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti.

Mezi další podmínky můžeme zařadit i zákaz požadovat úhradu od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, jakož i zákaz provádět jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele, povinnost mít sjednané pojištění záruky pro případ svého úpadku a dále i povinnost vést evidenci o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání, o umístěných fyzických osobách, o svých zaměstnancích, kterými agentura zprostředkovává zaměstnání a oznamování statistických údajů generálnímu ředitelství Úřadu práce.

³⁵ Pozn. blíže kapitola 3.1.1.2.

4.1.3.1 Povolení agentury práce ke zprostředkování zaměstnání

Pro výkon činnosti zprostředkování zaměstnání, je nezbytné, aby agentury práce disponovaly povolením ke zprostředkování zaměstnání.

Již Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce uvádí, že „*podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak*“³⁶.

Tento článek Úmluvy je v českém právním řádu promítnut v ust. § 14 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti tak, že zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem kromě krajských poboček Úřadu práce i právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.

Povolení vydává na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby generální ředitelství Úřadu práce, kdy zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři druhy povolení a to:

- 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.*³⁷

Prvním krokem osoby žádající o povolení je tak sepsání žádosti, jejíž náležitosti stanoví zákon o zaměstnanosti v § 61. Náležitosti jsou stanoveny podle povahy subjektu, který žádost podává a tak právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést své identifikační údaje právnické osoby, předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno a identifikační údaje odpovědného zástupce.

Právnická osoba je současně povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a

³⁶ Čl. 3 bod 2. Úmluvy MOP č. 181, o soukromých agenturách práce

³⁷ § 60 odst. 1 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce a adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Podává-li žádost fyzická osoba, tak tato je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést své identifikační údaje, místo a předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno a druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.

Fyzická osoba dále k žádosti připojuje potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby, doklad o odborné způsobilosti a adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Z výše uvedeného je zřejmé, že povinnosti na straně fyzických a právnických osob jsou totožné, když právnická osoba z povahy samé musí samozřejmě splnit náležitosti související s odpovědným zástupcem.

Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě, nebo v případě právnické osoby podmínkou, jež musí mít její odpovědný zástupce je dosažení věku 18 let, svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

Zákon o zaměstnanosti dále rozvádí jednotlivé podmínky pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy „*za bezúhonné se považují fyzická osoba a právnická osoba, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku*“³⁸.

Bezúhonnost se prokazuje výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců, u zahraniční fyzické osoby odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu.

Podmínka odborné způsobilosti představuje potřebnou formu vzdělání a praxi v oboru zprostředkování zaměstnání. Konkrétně se za odborně způsobilou

³⁸ § 60 odst. 4 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

považuje fyzická osoba s vysokoškolským vzděláním a nejméně dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo fyzická osoba, která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Jak již bylo uvedeno výše, shodné podmínky jako žadatel fyzická osoba musí mít v případě žadatele právnické osoby i její odpovědný zástupce. Fyzická osoba, jako odpovědný zástupce, může být ustanovena pouze u jedné právnické osoby s povolením ke zprostředkování zaměstnání a současně nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání i jako fyzická osoba.

Je tedy vyloučeno, aby v jedné fyzické osobě spojil odpovědný zástupce právnické osoby a fyzická osoba s povolením ke zprostředkování zaměstnání.

Uvedené podmínky, zejména délka praxe, mohou na první pohled působit jako překážka pro získání povolení v oboru zprostředkování zaměstnání. Opak je ale v případě zavedené praxe pravdou, vzhledem k tomu, že má-li fyzická osoba zájem podnikat v oboru zprostředkování zaměstnání, avšak nemá potřebnou praxi, zpravidla založí právnickou osobu, kdy na pozici odpovědného zástupce obsadí fyzickou osobu s požadovanými zkušenostmi.

Tou může být i fyzická osoba pracující v základním pracovněprávním vztahu u jiné agentury práce za předpokladu předchozího písemného souhlasu svého zaměstnavatele³⁹ a to na základě např. dohody o provedení práce.

Byť tento příklad bude spíše výjimkou, vzhledem k tomu, že by zaměstnavatel svým písemným souhlasem sám sobě budoval v podobě nové právnické osoby s povolením ke zprostředkování zaměstnání konkurenci, v případě obecně prospěšné společnosti např. pro rozvoj lidských zdrojů, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formách zprostředkování

³⁹ Srov. § 304 odst. 1 ZP – Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti⁴⁰, jsem se s tímto příkladem již osobně setkal.

Další podmínka pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce.

Ministerstvo vnitra na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce posoudí udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.

Ministerstvo vnitra má za povinnost své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. Pokud tak neučiní, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí, tj. nastává fikce souhlasu.

Dalším krokem k vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je úhrada správního poplatku podle zákona č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Jeho výše činí podle položky 9 písm. d) až f) Sazebníku 5.000,- Kč, nebo 10.000,- Kč, dle formy zprostředkování zaměstnání a je splatný do 15 dnů ode dne doručení písemné výzvy žadateli.

V případě, že žadatel uhradí řádně a včas příslušný správní poplatek vydá generální ředitelství Úřadu práce správní rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V povolení ke zprostředkování zaměstnání generální ředitelství Úřadu práce uvede u právnické osoby:

- identifikační údaje právnické osoby,
- identifikační údaje odpovědného zástupce, s výjimkou rodného čísla a místa narození,

⁴⁰ a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí

- forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- doba, na kterou se povolení vydává.

V povolení ke zprostředkování zaměstnání generální ředitelství Úřadu práce uvede u právnické osoby:

- identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
- forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- doba, na kterou se povolení vydává.⁴¹

Povolení ke zprostředkování zaměstnání generální ředitelství Úřadu práce vydává maximálně na dobu 3 let v případě povolení k agenturnímu zaměstnávání. Výjimkou povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu neurčitou tvoří formou zprostředkování zaměstnání uvedená v § 14 odst. 1 písm. a) a c) u právnických nebo fyzických osob, na něž se vztahuje zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.

Oprávnění k výkonu zprostředkování zaměstnání na základě vydaného povolení získává žadatel nabytím právní moci povolení, když současně povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané na dobu určitou lze vydat opakovaně.

Opakem procesu udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je jeho zánik, nebo jeho odejmutí. K zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání dochází v důsledku existence právní skutečnosti, s níž zákon o zaměstnanosti spojuje konec trvání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

K zániku tak podle ust. § 63 odst. 1 zákona o zaměstnanosti dochází smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,

⁴¹ § 62 odst. 1, 2 Zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.

Rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí lze snad s výjimkou, kdy o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání sama právnická nebo fyzická osoba požádá, považovat za jakousi sankci z titulu porušování právních předpisů upravujících činnost agentur, ke kterému dochází když:

- přestane splňovat podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, který spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
- zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění záruky pro případ svého úpadku nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění,
- poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá ust. § 308 nebo 309 zákoníku práce,
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v zákoně o zaměstnanosti, zejména tedy nehlášení statistických údajů,
- právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, nebo jak již bylo uvedeno,

- sama o to požádá.⁴²

K odejmutí povolení může dojít v řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání vedeném generálním ředitelstvím Úřadu práce na základě podnětu Ministerstva vnitra.

Vydá-li Ministerstvo vnitra nesouhlasné stanovisko z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob⁴³ k povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě, generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V rozhodnutí o odejmutí generální ředitelství uvede den, ke kterému je agentura povinna ukončit svou činnost, ke kterému bylo povolení odejmuto.

V případě, že došlo k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, z důvodů porušení na straně agentury práce, tj. s výjimkou odejmutí na základě vlastní žádosti agentury práce, může agentura práce požádat o vydání nového povolení ke zprostředkování práce až po uplynutí tří let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení.

4.1.3.2 Vyloučení požadavku úhrady a srážek ze mzdy osobám, kterým je zaměstnání zprostředkováváno

Zákonné ustanovení zákazu požadovat při zprostředkování zaměstnání za úhradu od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, jakož i zákaz provádět jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele je zakotveno v ustanovení § 58 odst. 2 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Tento zákaz je zakotven již v mezinárodních pramenech práva agenturního zaměstnávání, a to konkrétně v čl. 7 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách

⁴² § 63 odst. 2 Zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

⁴³ Srov. § 60a Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

práce, který uvádí, že „*soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady.*“⁴⁴

Tuto negativní podmínku pro výkon činnosti agentur práce považují za jednu z podmínek zákonného výkonu zprostředkování zaměstnání agenturou práce. Pokud by totiž agentura práce jednala v rozporu s tímto ustanovením, a požadovala úhradu od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, úhradu, nebo prováděla srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, porušila by povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, což by mohlo vést v samém důsledku až k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

O odejmutí povolení rozhodne generální ředitelství Úřadu práce v případě, když právnická nebo fyzická osoba „*zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti*“⁴⁵, které vyplývají ze zákona o zaměstnanosti.

4.1.3.3 Povinné pojištění agentury práce pro případ úpadku

Mezi další povinnost agentur práce patří podle § 58a zákona o zaměstnanosti povinnost mít sjednané pojištění pro případ svého úpadku.⁴⁶ Povinnost mít sjednaný tento druh pojištění se vztahuje pouze na agentury práce, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

V případě stávající podoby povinnosti agentur práce mít sjednané pojištění pro případ svého úpadku došlo od 01. 01. 2012 k zúžení této povinnosti, když právní úprava obsahovala ustanovení o povinnosti mít pojištění proti úpadku nejen svého, ale i pro případ úpadku uživatele.

Zúžení rozsahu pojištění bylo legislativně technickým zpřesněním, kdy zejména praxe ukázala, že větší riziko představuje úpadek agentury práce než

⁴⁴ Pozn. blíže kapitola 3.1.2.1

⁴⁵ § 63 odst. 2 písm. c) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ Dlužník je podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení v úpadku, jestliže má více věřitelů, peněžité závazky po dobu delší 30 dnů po lhůtě splatnosti a ty není zároveň schopen splácet.

úpadek uživatele, i když samotný úpadek uživatele, může v samém důsledku vést k úpadku agentury práce.

Smyslem ustanovení o povinném pojištění agentur práce proti svému úpadku je ale ochrana a právní jistota primárně agenturního zaměstnance pro případ úpadku agentury práce, jako plátce mzdy.

Základním pravidlem povinného pojištění agentur práce proti svému úpadku je, že musí být sjednáno minimálně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých dočasně přidělených zaměstnanců. Toto ustanovení tedy hovoří o minimální výši pojištění, když jeho výše bude vázána na kvalifikovaný odhad agentury práce tak, aby nedošlo k podhodnocení.

Zajímavá je i ta skutečnost, že ustanovení se vztahuje pouze na dočasně přidělované zaměstnance a došlo-li by k úpadku, kmenoví zaměstnanci agentury práce, vykonávající v agentuře např. administrativní, nebo náborovou činnost, by se v případě úpadku agentury práce museli obrátit se mzdovými nároky na krajskou pobočku Úřadu práce.⁴⁷

Agentura práce je povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání sjednání pojištění.

4.1.3.4 Evidenční a oznamovací povinnost agentur práce

Evidenční povinnost je nezbytná pro účinnou kontrolu agentur práce. Tuto povinnost lze rozdělit do dvou skupin, a to na evidenční povinnost v případě počtu volných míst, na které je požadováno povolení ke zprostředkování zaměstnávání, počtu umístěných fyzických osob a počtu zaměstnanců, kteří jsou přiděleni k uživateli.

⁴⁷ Pozn. blíže viz zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

Porušení této evidenční povinnosti ze strany agentury práce je správním deliktem, ačkoli tuto skutečnost zjistí orgán inspekce práce až při kontrole, nebo z podnětu generálního ředitelství Úřadu práce.⁴⁸

Druhou povinností je oznamovací povinnost s termínem plnění do 31. 01. běžného roku, kdy tato lhůta je lhůtou hmotněprávní, tj. do posledního dne této lhůty je nutné níže uvedené informace doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce, a to i v případě, že oznamované údaje budou nulové.

Kromě počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, musí agentury práce v případě počtu umístění fyzických osob, specifikovat, kolik jich bylo na základě dohody s Úřadem práce v rámci sdíleného zprostředkování zaměstnání dle § 119a zákona o zaměstnanosti⁴⁹ a u dočasně přidělených zaměstnanců je nutné do skupin podle státní příslušnosti, a to na občany ČR, EU, EHS a Švýcarska a dále na ostatní cizince dle státní příslušnosti.⁵⁰

4.1.4 Omezení dočasného přidělení zaměstnanců agentur práce k výkonu práce u uživatele

V rámci ochrany trhu před agenturními zaměstnanci obsahuje zákon o zaměstnanosti v § 64 zákonné zmocnění ke stanovení druhu prací, které agentura nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Prvně tohoto zmocnění bylo využito v již uváděném Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., ze dne 5. března 2009 o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, když toto nařízení bylo reakcí na eskalující světovou hospodářskou krizi.

Nařízení neumožňuje agenturám práce zprostředkovávat takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání, než střední vzdělání s maturitní zkouškou, za druhé pro práce, které nejsou uvedeny v příloze k nařízení.

⁴⁸ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, s. 65.

⁴⁹ Pozn. blíže kapitola 4.1.2

⁵⁰ § 59 odst. 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Další omezení nalezneme v ust. § 66 zákona o zaměstnanosti, podle kterého agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta⁵¹, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Tímto ustanovením prakticky agentury práce přišli o možnost dočasně přidělit cizince – držitele zaměstnanecké, modré karty a ty, jimž bylo vydáno povolení k zaměstnání. Motivací zákonodárce k tomuto kroku je dle důvodové zprávy argument, že agenturní zaměstnávání cizinců je v rozporu s účelem pracovního povolení, které je vždy vydáváno s vazbou na konkrétní místo.

V období od 01. 01. 2012 do 31. 12. 2014 obsahovalo ustanovení § 66 zákoníku práce ještě omezení dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

V praxi tak vznikl paradox spočívající v tom, že každý zaměstnavatel včetně agentur práce s více než 25 zaměstnanci byl zároveň povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v minimální výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců, přičemž velkým agenturám práce např. i se stovkami zaměstnanců, tak bylo zaměstnání osob se zdravotním postižením zároveň zakázáno i nařízeno.

Od 1. 1. 2015 novela zákona o zaměstnanosti opět umožňuje zaměstnávat a přidělovat k výkonu práce u klienta osoby se zdravotním postižením, když však agentury práce nemohou počítat dočasně přidělované zaměstnance do celkového počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Tímto krokem zákonodárce tak došlo k odstranění přístupu osob se zdravotním postižením k možnosti agenturního zaměstnávání což považuji za krok správným směrem.

4.1.5 Kontrolní činnost v agenturním zaměstnávání

Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání přísluší oblastním inspektorátům práce a Státnímu úřadu inspekce práce. Tyto orgány mají své

⁵¹ Modrá karta je povolením k dlouhodobému pobytu cizince za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci, přičemž opravňuje cizince k pobytu a zároveň výkonu zaměstnání.

kompetence určeny jednak zákonem o zaměstnanosti, konkrétně v § 125 a 126 odst. 1 až 3 zákona o zaměstnanosti a dále zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Na poli agenturního zaměstnávání „*Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci*“.⁵²

Za pracovněprávní předpisy považuje zákon o zaměstnanosti právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.⁵³

Pro oblast agenturního zaměstnávání je možné rozlišit kontrolu na oblast kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti a na kontrolu dodržování zákoníku práce. Správní delikty v oblasti, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce jsou rozlišeny na přestupky⁵⁴ a správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob.

Správním deliktem v případě porušení ustanovení zákoníku práce může být např. porušení ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce. V daném případě tak půjde zejména o chybějící povinné náležitosti, nebo chybějící forma dohody o dočasném přidělení zaměstnance a písemného pokynu zaměstnanci, kterým je přidělen k uživateli k výkonu práce.

Současně může dojít i k naplnění skutkové podstaty dvou správních deliktů a to dle § 33a zákona o inspekci práce, za nějž hrozí sankce až do výše 1. 000 000,- Kč a dle § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti⁵⁵ za který však hrozí pokuta až do výše 2.0000 000,- Kč.

⁵² § 126 odst. 1 písm. b) Zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

⁵³ Pozn. zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

⁵⁴ Přestupek je zaviněné jednání, které porušuje nebo ohrožuje zájem společnosti a je za přestupek výslovně označeno v zákoně č. 200/1990 Sb., o přestupcích nebo jiném zákoně.

⁵⁵ Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy.

Ve shora popsaném případě tak v případě sankcionování jednání spočívajícího v porušení § 308 a 309 zákoníku práce přichází v úvahu i sankce za dva správní delikty spáchané v jednočinném souběhu, kdy nedodržení písemné formy dohody o dočasném přidělení by porušilo nejen ustanovení § 308 zákoníku práce, ale i ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti.⁵⁶

V případě správních deliktů dle zákona o zaměstnanosti je důležité zmínit ustanovení § 139 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, dle kterého se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení a ustanovení § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, dle kterého se dopustí správního deliktu právnická osoba, nebo podnikající fyzická osoba tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti, nebo dobré mravy.

Jak je patrné ze shora uvedeného, skutková podstata správního deliktu je nastavena mnohem širěji než u přestupku a lze se jej dopustit mnoha dalšími způsoby, než pouze zprostředkováním zaměstnání bez povolení.

Považuje-li zákon o zaměstnanosti za správní delikt i jednání při zprostředkování zaměstnání v rozporu s dobrými mravy, je nutné nejprve dobré mravy definovat.

Dobré mravy lze definovat, jako „*souhrn zásad, které vyjadřují obecně platná pravidla morálky (a také slušnosti, spravedlnosti a podobných společenských hodnot.)*“.⁵⁷

Ústavní soud České republiky specifikoval dobré mravy jako „*souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti*“.⁵⁸

⁵⁶ Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.

⁵⁷ NESNÍDAL, Jirí. Občanský zákoník: s komentářem: zákon č. 89/2012 Sb.: 1. obecná část (§ 1 až § 654), 2. rodinné právo (§ 655 až § 975), 3. absolutní majetková práva (§ 976 až § 1720). Český Těšín: Poradce, 2012. ISBN 9788073653361. str. 9-10.

⁵⁸ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. února 1998 sp. zn. II ÚS 249/97

Prokázání porušení tak širokého pojmu jako dobré mravy bezesporu je v praxi velice obtížné, vzhledem k tomu, že v době, kdy o správních deliktech na úseku zaměstnanosti rozhodovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí jako odvolací orgán, nebyl řešen případ, kdy by byla činnost agentury práce považována v rozporu s dobrými mravy.

Vrátíme-li se k nejčastějšímu případu správního deliktu dle zákona o zaměstnanosti, tj. ke zprostředkování zaměstnání bez povolení, je nezbytné, aby bylo bez důvodných pochybností prokázáno orgány inspekce práce, že se jednalo o zprostředkování zaměstnání.

Některé subjekty provozující zprostředkování zaměstnání se totiž snaží zamaskovat skutečný výkon své činnosti tím, že s uživateli uzavřou řadu nepojmenovaných smluv, jakými jsou např. smlouva o dílo, smlouva o poskytnutí služby apod., kdy těmito smlouvami se subjekty provozující zprostředkování zaměstnávání snaží zastříit skutečný stav, kterým je právě zprostředkování zaměstnání.

V případě výše popsaném tak hrozí subjektu provozujícímu zprostředkování zaměstnání bez povolení, a to jak fyzické osobě za přešupek, tak právnické osobě či podnikající fyzické osobě za správní delikt, pokuta až do výše 2.000 000,- Kč.⁵⁹

Další skutkové podstaty správních deliktů, vč. sankce za tyto delikty jsou taxativně uvedeny v § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti a patří mezi ně mj. porušení zákazu diskriminace, umožnění výkonu nelegální práce, nesplnění oznamovací povinnosti, apod., za které hrozí fyzické osobě široký okruh pokut, a to v určitých případech až do výše 5.000 000,- Kč, právnické osobě, nebo podnikající fyzické osobě až do výše 10.000 000,- Kč.

Zákon o zaměstnanosti i zákon o inspekci práce dále současně obsahují i ustanovení o zániku odpovědnosti právnické osoby a podnikající fyzické osoby. Zánik odpovědnosti znamená ztrátu oprávnění správního orgánu jednak správní

⁵⁹ § 139 odst. 3 písm. b) a § 140 odst. 4 písm. b) Zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

delikt postihnout, ale současně zánik důsledků, které by jinak byly spojeny s tím, že došlo ke spáchání správního deliktu.

Zánik odpovědnosti ve smyslu zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce nastává v důsledku uplynutí lhůty určení pro úkon správního orgánu (subjektivní lhůta), která počíná běžet dnem, kdy se správní orgán inspekce práce o správním deliktu dozvěděl, avšak k zániku odpovědnosti dochází také v důsledku uplynutí objektivní lhůty, která počíná běžet od okamžiku spáchání správního deliktu.⁶⁰

„Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl nejpozději však do 3 roků ode dne, kdy byl spáchán. „⁶¹

„Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán. “⁶²

Usnesením rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu z 18. 9. 2012, č. j. 7 Afs 14/2011 – 115 došlo k modifikaci rozhodujícího okamžiku při posuzování počátku subjektivní lhůty pro zánik odpovědnosti tak, že: *„správní orgán se dozví o porušení cenových předpisů dnem, kdy soustředí onen okruh poznatků, informací a důkazních prostředků, z nichž lze na spáchání deliktu usoudit. Není rozhodující, zda v tento den již byl zpracován kontrolní protokol, ani zda tyto poznatky byly analyzovány a posouzeny se závěrem, že byl delikt spáchán a kým. “⁶³*

Judikatura uvedená výše tak modifikovala počátek subjektivní lhůty tak, že jej již nespojuje s vyhotovením protokolu⁶⁴, ale odvíjí se od okamžiku

⁶⁰ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, str. 264 až 266.

⁶¹ § 141 odst. 3 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

⁶² § 36 odst. 2 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů

⁶³ Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu z 18. 9. 2012, č. j. 7 Afs 14/2011 – 115

⁶⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu z 28. 5. 2010, č. j. 2 Afs 125/2009 - 104

kvalifikovaného povědomí správního orgánu o tom, že došlo k porušení právních předpisů.

K tomu však dle mého názoru může ze strany orgánu inspekce práce dojít až v okamžiku hodnocení získaných podkladů a přípravě protokolu.

Objektivní promlčecí lhůta je pak upravena jak v zákoně o zaměstnanosti, tak v zákoně o inspekci práce shodně a je v délce 3 roků ode dne spáchání správního deliktu. Obě dvě lhůty, tj. jak subjektivní, tak objektivní jsou lhůty prekluzivní, když k jejich překročením dochází k zániku odpovědnosti automaticky a správní orgán k této skutečnosti musí přihlížet z moci úřední.

Zákon o zaměstnanosti a od 1. 1. 2015 také zákon o inspekci práce shodně obsahují také tzv. liberaci objektivní odpovědnosti.

„Právnícká osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.“⁶⁵

Liberační důvody jsou důležitým nástrojem, jehož cílem je předejít aplikaci neúměrné tvrdosti zákona. Pokud tedy existují okolnosti, ve kterých je nutné posuzovat, zda právnícká osoba, nebo podnikající fyzická osoba vynaložila veškeré úsilí, správní orgán se jimi musí skutečně zabývat komplexně (tj. ověřit zda byla provedena opatření způsobilá účinně zabránit porušování zákona), nikoliv se spokojit s tvrzením, že pokud by dotčený subjekt vynaložil veškeré úsilí, ke správnímu deliktu by nedošlo.

⁶⁵ § 141 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a § 36 odst. 3 Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů

4.2 Úprava agenturního zaměstnávání v zákoníku práce

Jak již bylo vícekrát v této práci uvedeno, agenturní zaměstnávání vytváří mezi jednotlivými subjekty pomyslný trojúhelník.⁶⁶ Vrcholy tohoto trojúhelníku pak tvoří účastníci právních vztahů vznikající při agenturním zaměstnávání, jimiž jsou agentura práce, uživatel a dočasně přidělovaní zaměstnanci.

V rámci realizace agenturního zaměstnávání tak vznikají právní vztahy mezi jejich účastníky, a to mezi agenturou práce a zaměstnancem, mezi agenturou práce a uživatelem a v neposlední řadě i mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem.

Právní úprava agenturního zaměstnávání v zákoníku práce je zakotvena v hlavě V. části třinácté v § 307a až 309. Zákonodárce si však uvědomoval specifika a odlišnosti agenturního zaměstnávání, a tak vědom si faktu, že „*agenturní zaměstnávání se v mnohém vymyká „klasickému“ pojetí pracovního poměru, resp. základnímu pracovněprávnímu vztahu, na tuto skutečnost reagoval mj. tak, že vymezil, že agenturní zaměstnávání, které by jinak nemuselo naplňovat všechny znaky závislé práce⁶⁷ je prací závislou*“.⁶⁸

Zde je však na místě zmínit i to, že vztah mezi podnikateli (agenturou práce a uživatelem, i když uživatel samozřejmě nemusí být jen podnikatelem, ale podnikatelů uživatelů je bezesporu více) překračuje rovinu pracovněprávní a zasahuje i do oblasti práva obchodního, resp. občanského, což bude mj. blíže rozvedeno i v následujících kapitolách.

4.2.1 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Ve vztahu agentury práce a zaměstnance je nutné nejprve rozlišit dva typy zaměstnanců, u kterých takový vztah může vzniknout. Jednak to můžou být „kmenoví“ zaměstnanci agentury práce zajišťující její chod, kterými jsou administrativní pracovníci, náboráři, apod. a dále zaměstnanci, kteří jsou dočasně

⁶⁶ Pozn. blíže kapitola 2.3.1

⁶⁷ Pozn. blíže kapitola 2.2

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 403.

přidělování k uživateli. Vzhledem k tématu této práce je však zřejmé, že hlavním tématem této kapitoly budou zaměstnanci dočasně přidělování k uživateli.

Právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, který má být dočasně přidělen k uživateli vzniká na základě pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž obsahem je závazek agentury práce zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a závazek zaměstnance vykonávat práci podle pokynů uživatele.

„Pokud by pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti toto ujednání neobsahovala, nebyla by sice neplatná (nejde o její podstatnou náležitost), ale zaměstnanci by nevznikla povinnost k výkonu práce u uživatele – práci by mu tedy musela přidělovat přímo agentura práce a pokud by tak činit nemohla, šlo by o překážku v práci na její straně (§ 208 ZP).“⁶⁹

Jak je z výše uvedeného zřejmé vztah mezi agenturou práce a jím dočasně přidělovaným zaměstnancem může vzniknout na základě pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti, nikoli však na základě dohody o provedení práce. Dohoda o provedení práce je tak jako jedna z nejoblíbenějších forem smluv příležitostného zaměstnávání vyloučena z agenturního zaměstnávání.

Ačkoli agentury práce dlouhodobě usilují o změnu právní úpravy tak, aby mohly přidělovat zaměstnance zaměstnané na základě dohody o provedení práce, a to zejména z důvodu snížení mzdových a administrativních důvodů⁷⁰, těžiště případného rozhodnutí, zda umožnit agenturám práce dočasně přidělovat zaměstnance i na základě dohod o provedení práce, bude z velké míry ovlivněno právě s ohledem na dopady na systém sociálního a zdravotního pojištění a samozřejmě v oblasti daňové.

69 Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>., str. 25.

70 Sociální a zdravotní pojištění neplatí zaměstnanec i zaměstnavatel u dohod o provedení práce, pokud výdělek nepřesáhne 10.000,- Kč za kalendářní měsíc.

Agentura práce tak samozřejmě jako zaměstnavatel může uzavřít dohodu o provedení práce se zaměstnanci, za podmínky, že tyto zaměstnance nemůže dočasně přidělit k uživateli, ale tito zaměstnanci budou v pracovněprávním poměru k agentuře práce a ta je může je využít např. v rámci administrativní, nebo náborové činnosti.

Dalším nezbytným dokumentem charakterizujícím vedle uzavřené pracovní smlouvy, nebo dohody pracovní činnosti vztah agentury práce a zaměstnance je písemný pokyn, kterým agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k uživateli, a který bude podrobně rozebrán v dalších kapitolách.

4.2.1.1 Pracovní smlouva uzavřená mezi agenturou práce a zaměstnancem

Pracovní poměr mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem může vzniknout uzavřením pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je nejběžnějším způsobem zakládajícím pracovní poměr. *„Jedná se o dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.“⁷¹*

Pracovní smlouva musí splňovat určité obsahové a formální podmínky stanovené zákoníkem práce. Formálním požadavkem zákona je, že musí být uzavřena písemně, což zákoník práce stanoví v ustanovení § 34 odst. 2. Pro pracovní smlouvu uzavřenou jinak než v písemné formě (např. ústně, nebo konkludentně) platí, že je neplatná.

Zaměstnanec a zaměstnavatel však mohou nedostatek písemné formy zhojit jejím dodatečným písemným vyhotovením. *„Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.“⁷²*

Současně však zde působí ochranná funkce pracovní práva ve vztahu k zaměstnancům a jejich sociální jistotě, jako jedna ze základních zásad pracovního

⁷¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, str. 210.

⁷² § 582 Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

práva, když obsahuje speciální úpravu v případech, kdy se jedná o právní jednání, jimiž se vzniká, nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolávat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění pracovněprávní vztah.“⁷³

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že i když nebyla při uzavírání pracovní smlouvy dodržena písemná forma (byla uzavřena ústní, nebo konkludentní formou), jde o neplatnost, jíž se není možné dovolat, pokud již bylo započato s plněním. Přitom plněním je myšleno, že např. začne zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Co do obsahových náležitostí, musí pracovní smlouva obsahovat především tzv. esenciální, neboli podstatné náležitosti. Jsou to:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
- c) den nástupu do práce.⁷⁴

Ad. a) Druhem práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat je v případě agenturního zaměstnávání práce, kterou vykonává zaměstnanec pro agenturu práce, tak že ji vykonává u uživatele dle jeho pokynů. Uživatel tak někdy bývá v případě agenturního zaměstnávání s určitou nepřesností označován jako zaměstnavatel „de facto“.

Ad. b) Místo výkonu práce agenturního zaměstnance bude sjednáváno tak jako u druhu práce se zřetelem na potřeby uživatele, kdy však agentura práce musí vzít v potaz i ustanovení o cestovních náhradách⁷⁵, jejichž problematika bude podrobněji rozebrána v kapitole 6.3 této práce.

⁷³ § 20 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ Tamtéž. § 34 odst. 1 ZP

⁷⁵ § 34a ZP uvádí: „Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné

Ad. c) Dnem sjednaného nástupu do práce (opět u uživatele) vznikne mezi agenturou práce a zaměstnancem pracovní poměr. Pokud zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž mu v tom bude bránit překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce (od zaměstnance, nebo někoho jiného) může agentura práce od pracovní smlouvy odstoupit.

Pracovní smlouva se v daném případě ruší od počátku (ex tunc) a na zaměstnance se hledí, jako by v pracovním poměru k zaměstnanci nikdy nebyl.

Zásadní však i zde v případě odstoupení zůstává, že veškerá právní jednání vůči zaměstnanci činí agentura práce a s ohledem na tuto skutečnost by měla mít zajištěnu úzkou a včasnou komunikaci s uživatelem, vzhledem k tomu, že právní jednání agentury práce vůči zaměstnanci souvisí i s měněním, nebo ukončováním pracovního poměru.

Z pohledu praxe pak agentury práce se zaměstnanci současně sjednávají v pracovních smlouvách, spolu s druhem práce, místem výkonu práce a dnem nástupu do práce, i určení konkrétního uživatele, ke kterému budou přiděleni.

To zrcadlí i zažitou praxi v České republice, kdy pracovní poměry mezi agenturou práce a zaměstnancem jsou sjednávány pro jedno přidělení k uživateli, např. v případě dočasně přidělovaných zaměstnanců k velkým společnostem (uživatelům) v oblasti automobilového apod. průmyslu.

Je však nutné zopakovat, že povinnost uvést uživatele v pracovní smlouvě není zakotvena (postačuje druh práce a místo výkonu práce), když však v praxi se lze setkat i s tím, že v pracovní smlouvě je uvedeno více uživatelů.

Takováto „rámcová“ pracovní smlouva je výhodná při využití studentů na brigády, kdy tito mohou konat stejnou práci u více uživatelů a agentuře práce takováto smlouva zjednodušuje administrativní zátěž oproti tomu, kdy by agentura práce uzavírala se zaměstnancem každou pracovní smlouvu jednotlivě, nehledě i na vydávání potvrzení o zaměstnání (zápočtových listů) při skončení každého z pracovních poměrů.

pracoviště obec, ve které začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“

Vedle podstatných náležitostí pracovní smlouvy co do obsahové i formální stránky patří mezi nejčastější další náležitosti pracovní smlouvy:

- sjednání pracovního poměru na dobu určitou,
- ujednání o zkušební době,
- sjednání mzdy a
- další ujednání např. o pracovní době, jejím rozvržení, o dovolené poskytované nad rámec zákonného nároku, apod.⁷⁶

Obecně platí, že není-li sjednána doba trvání pracovního poměru, je uzavřen na dobu neurčitou, což stanoví zákoník práce v § 39 v odst. 1.

Současně zákoník práce časově omezuje dobu trvání pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami, když „*doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“⁷⁷

Toto ustanovení reflektuje do českého právního řádu směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. 06. 1999 o rámcové dohodě o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřené organizacemi EKOS, UNICE a CEEP, která reguluje řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Většina pracovních poměrů v agenturním zaměstnávání v České republice, ale nejen zde, je však sjednávána na dobu určitou. Výše uvedené ustanovení by tak mohlo agenturám práce způsobit problémy tím, že by agentury práce nemohli se zaměstnanci uzavírat opakovaně pracovní poměry.

⁷⁶ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, s. 107.

⁷⁷ § 39 odst. 2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Naštěstí se ustanovení § 39 odst. 2 nevztahují podle odst. 6 téhož paragrafu zákoníku práce na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele). Pracovní poměry agentury práce tak mají v z tohoto omezení stanovenou zákonnou výjimku.

Praxe v oblasti uzavírání pracovních smluv na dobu určitou je taková, že agentury práce uzavírají se svými zaměstnanci pracovní poměry na dobu určitou, zpravidla na dobu dočasného přidělení k uživateli.

„Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou ... může být též stanovena jinou objektivně zjistitelnou skutečností, která má v budoucnu (po uzavření smlouvy nastat), např. dobou skončení určitých prací apod.“⁷⁸

V této souvislosti je důležité zmínit i skutečnost, že je-li doba trvání pracovního poměru sjednána na dobu skončení určitých prací, zákoník práce stanoví zaměstnavateli (agentuře práce) povinnost upozornit na skončení prací včas, alespoň tři dny předem. Nedodržení této povinnosti však není podmínkou pro platné skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, ledaže by si to zaměstnanec a agentura práce dohodli jako podmínku pro skončení pracovního poměru, což se je v případě agenturního zaměstnávání, kdy veškerou smluvní dokumentaci mezi účastníky připravuje agentura práce, jako velmi nepravděpodobné. Pokud by však zaměstnanci vznikla škoda z titulu, že nebyl včas upozorněn agenturou práce na dobu skončení prací, je agentura práce povinna škodu nahradit.

V problematice pracovního poměru na dobu určitou platí i v případě agenturního zaměstnávání, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby trvání pracovní poměru s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce (s ohledem na vše shora uvedené samozřejmě u uživatele) platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Další náležitostí pracovní smlouvy může být i ujednání o zkušební době, které musí být sjednáno písemně. Zkušební doba nemusí být sjednána přímo

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, str. 411.

v pracovní smlouvě a je možné ji současně sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, avšak prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v jejím průběhu a o dobu celodenní dovolené.

Z pohledu agenturních zaměstnanců, pracujících zpravidla v pracovním poměru na dobu určitou je významné ustanovení § 35 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Taková zkušební doba se může jevit problematická v případě, je-li sjednán pracovní poměr agenturního zaměstnance na dobu dočasného přidělení k uživateli a dojde-li k ukončení přidělení a tím i pracovního poměru zaměstnance k agentuře práce.

To může způsobit, že pracovní poměr může být kratší než násobek pracovní doby, což je však vzhledem k dopadu ukončení přidělení pro zaměstnance, který má pracovní poměr na dobu dočasného přidělení k uživateli, zanedbatelné.

Ačkoli je mzda zaměstnance jeden ze základních motivačních faktorů, nepatří její sjednání mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy. V praxi tak může dojít ke sjednání smlouvy smluvně (nejen v pracovní smlouvě, ale např. i ve smlouvě o mzdě), nebo ji může zaměstnavatel jednostranně určit mzdovým výměrem, nebo předpisem. Zásadní pro agenturní zaměstnávání nejen v případě mzdy je, že bude ve své podstatě shodná se mzdou „srovnatelného“⁷⁹ zaměstnance uživatele.

Současně i v agenturním zaměstnávání platí, že mzda musí být sjednána, stanovena, nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet, což stanoví zákoník práce v ust. § 113 odst. 3.

Mezi další možné náležitosti pracovní smlouvy lze zařadit ujednání např. o kratší pracovní době, jejím rozvržení, o dovolené poskytované nad rámec zákonného nároku, když tato ujednání má zpravidla předem dohodnuta s ohledem

⁷⁹ Pozn. blíže kapitola 4.2.2.1

na výkon práce u uživatele, kam bude zaměstnanec přidělen, a jsou odrazem podmínek srovnatelných podmínek kmenových zaměstnanců u uživatele.

V pracovní smlouvě je možné sjednat vše, na čem mají smluvní strany zájem a co není v rozporu s platnými právními předpisy.

4.2.1.2 Dohoda o pracovní činnosti uzavřená mezi agenturou práce a zaměstnancem

Druhou možností vzniku vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem je uzavření dohody o pracovní činnosti, která však má svá zákonná omezení. *„Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.“⁸⁰*

Jako další omezení se může zdát pro agentury práce a její zaměstnance i ustanovení, že *„zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“⁸¹*

Toto ustanovení, které bylo převzato ze starého zákoníku práce⁸² a které preferuje pracovní poměr před vztahy vzniklými na základě dohod o pracovní činnosti, totiž ve svém důsledku v případě agenturního ztratilo normativní charakter a je spíše již jen jakousi „touhou“ zákonodárce.

Uzavře-li agentura práce se zaměstnancem pro výkon práce u uživatele, nepřesahující v průměru polovinu týdenní pracovní doby dohodu o pracovní činnosti se zaměstnancem, musí tato dohoda o pracovní činnosti obsahovat druh sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně⁸³ a musí obsahovat závazek agentury práce a zaměstnance uvedený v § 307a zákoníku práce.⁸⁴

⁸⁰ § 76 odst. 2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁸¹ Tamtéž § 74 odst. 1.

⁸² Srov. § 231 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění k 31. 12. 2006

⁸³ Pozn. blíže kapitola 4.2.1.1

⁸⁴ „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 zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

Výhodou, zejména pro agentury práce představuje ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou:

- převedení na jinou práci a přeložení
- odstupného
- pracovní doby a doby odpočinku, když však výkon práce nemůže přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- překážek na straně zaměstnavatele
- dovolené
- skončení pracovního poměru
- odměňování s výjimkou minimální mzdy a
- cestovních náhrad.

Ustanovení třetího odstavce § 77 zákoníku práce umožňuje sjednat, nebo stanovit vnitřním předpisem právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou.

I přes toto ustanovení je však nesporné, že využívání dohod o pracovní činnosti namísto pracovní smlouvy je pro agentury výhodné nejen z důvodu, že zaměstnanci nemají nárok na dovolenou (s výjimkou uvedenou výše), ale i pro další významnou výhodu, kterou je jednoduché skočení pracovního vztahu, když výpověď dohody o provedení práce není vázaná na uvedení konkrétního důvodu a výpovědní doba je pouze patnáctidenní.

4.2.1.3 Písemný pokyn přidělující zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele

Ve vztahu agentury práce a zaměstnance je vedle uzavřené pracovní smlouvy, nebo dohody pracovní činnosti nezbytným dokumentem ještě písemný pokyn, kterým agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k uživateli.

Písemný pokyn je jednostranným právním jednáním agentury práce vůči zaměstnanci, jehož obsahové náležitosti zákoník práce v § 309 odst. 2 vymezuje demonstrativně takto:

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

Kogentnost zákonné úpravy v ustanoveních písemného pokynu (§ 309 odst. 1 – 4 zákoníku práce), byla do doby změn provedených zákonem č. 303/2013 Sb. související s rekodifikací soukromého práva dovozována z ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 12. 2013).⁸⁵

Avšak ani po zrušení výše uvedených ustanovení nedošlo ke změně kogentní povahy těchto ustanovení. Naproti tomu ustanovení § 309 odst. 4 a 5 zapracovávají předpisy Evropské unie (§ 363 zákoníku práce), od nichž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance dle ustanovení § 4a odst. 3 zákoníku práce.

Písemný pokyn je pro agenturního zaměstnance zdrojem informací, protože teprve písemným pokynem se agenturní zaměstnanec dozví konkrétní podmínky

⁸⁵ Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení (byli-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, již není agenturní zaměstnanec účastníkem).

Písemné pokyny agentur práce však zpravidla mimo povinného obsahu určeného zákoníkem práce obsahují i komunikační matice mezi zaměstnancem a agenturou práce pro případ pracovní neschopnosti a dalších překážek v práci, hlášení a evidence pracovní doby, podmínky pro čerpání dovolené.

Písemný pokyn tak, jak bude uvedeno v této práci v kapitolách níže, v sobě odráží ujednání, která jsou obsahem dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

4.2.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem vzniklý při realizaci agenturního zaměstnávání nelze s ohledem na současnou právní úpravu i teorii definovat zcela jednoznačně.

Tento vztah, tvořený dle zákoníku práce dohodou agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, bývá označován jako vztah obchodněprávní, pracovněprávní, nebo také hybridní.

Svůj vliv na tuto nejednoznačnost měl bezesporu vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (ve znění účinném do 31. 12. 2006) totiž v ust. § 38a odkazoval prostřednictvím odkazu (poznámky pod čarou) na ustanovení § 261 obchodního zákoníku.

Tento odkaz způsobil, že na dohodu bylo nahlíženo jako na druh smlouvy podle ustanovení § 261 obchodního zákoníku, resp. že povaha dohody je smíšená (nebo také hybridní) a „*je uzavírána podle § 261 ObchZ, má povahu smlouvy uzavírané mezi podnikateli k zajištění jejich předmětu podnikání a právní vztah jí založený se řídí také ustanovením obchodního zákoníku*“⁸⁶.

Odkaz na ust. § 261 obchodního zákoníku v současném zákoníku práce již nenajdeme, ale lze usuzovat, že pouhým vypuštěním odkazu pod čarou

86 GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání - nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání. LexisNexis CZ, 2005, 2005(2), s.4.

za současného zachování podstatných rysů právní úpravy agenturního zaměstnávání, nedošlo k takové změně charakteru právní úpravy, aby dohoda, která je smluvním vztahem mezi dvěma podnikateli (agenturou práce a uživatelem) uzavíraný při jejich podnikatelské činnosti, byla považována za vztah pracovněprávní.⁸⁷

Názory na to, zda dohoda mezi agenturou práce a uživatelem spadá do množiny pracovněprávních vztahů, nebo zda je vztahem obchodněprávním, se mezi různými autory liší.

S ohledem na vývoj pracovního práva jsem ale toho názoru, že nejužitečnějším označením dohody mezi agenturou práce a uživatele je pracovněprávní vztah *sui generis*, nebo označení povahy vztahu za hybridní.

Ve vztazích agentur práce, které mají s uživateli uzavřeny rámcové smlouvy, zajišťující průběžné přidělování zaměstnanců agentury práce, kdy realizace bude na základě jednotlivých dohod o dočasném přidělení konkrétních zaměstnanců, hybridní povaha tohoto vztahu bude více obchodněprávní, když tato rámcová smlouva bude bezesporu obsahovat i cenové podmínky spolupráce.

V daném případě tak vzniká zajímavá kombinace v obchodním závazkovém vztahu mezi agenturou práce a uživatelem, kdy podstatné náležitosti dohody jsou upraveny v zákoníku práce (kogentně) a v ostatních neupravených náležitostech je dohoda vztahem obchodněprávním s autonomií vůle stran posuzovaném z pohledu občanského zákoníku, což má dopady do případné neplatnosti, odpovědnosti a dalších vztahů mezi agenturou práce a uživatelem.

Tomu odpovídá i současná praxe mezi agenturami práce a uživateli, kdy dochází k uzavírání smluv (dohod) s odkazem na ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku⁸⁸ a současně na ust. § 307a a násl. zákoníku práce.

87 PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, str. 120.

88 Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.

4.2.2.1 Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

Dočasné přidělení zaměstnance je svou povahou hybridní, kdy v sobě mísí kogentní ustanovení zákoníku práce uvedené v ust. § 308 a v ostatním je nutno na ni pohlížet z pohledu obchodního, resp. občanského práva.

Jak je patrné z ustanovení § 308 zákoníku práce obsahující podstatné náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, zákonodárce usiloval o dostatečné určení předmětu závazků smluvní stran s důrazem na ochrannou funkci pracovního práva v případě nejslabší strany pomyslného trojúhelníku, tj. zaměstnance agentury práce.

Mezi obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce patří dle ustanovení § 308 odst. 1 písm. a) až h) z. č. 262/2006 Sb.,

- jméno a příjmení dočasně přiděleného zaměstnance,
- státní občanství dočasně přiděleného zaměstnance,
- datum, místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, vč. požadavků na odbornou, popř. zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách „srovnatelného zaměstnance“ uživatele
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.

Většina výše uvedených obsahových náležitostí by agenturám práce neměla při formulaci dohod o dočasném přidělení způsobovat problémy, vzhledem k tomu, že „kopírují“ podstatné náležitosti pracovní smlouvy agentury práce s agenturním zaměstnancem, jakými jsou jeho identifikace, apod.

Problematickými, nebo alespoň nejvíce diskutovanými obsahovými náležitostmi však zůstávají 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 (tzv. „srovnatelný zaměstnanec“) a podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.

Formální náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je dle ustanovení § 308 odst. 2 zákoníku práce písemná forma, což s sebou přináší i důsledky v případě jejího nedodržení.

Považujeme-li však dohodu mezi agenturou práce a uživatelem, jako vztah hybridní, pak je otázkou, zda posuzování neplatnosti se řídí neplatností právního jednání v pracovněprávních vztazích a do jaké míry by měla být posuzována podle ust. § 582 občanského zákoníku.⁸⁹

Zde se přikláním k názoru J. Pichrta a kol.⁹⁰, podle kterého je důsledky nedostatku formy dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nutno posuzovat podle občanského zákoníku z důvodu povahy vztahu mezi agenturou práce a uživatelem s převažujícími prvky obchodněprávními.

Vrátíme-li se zpátky k „problematickým“ obsahovým náležitostem dohod o dočasném přidělení, tak mj. jednou z nich je 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 (tzv. „srovnatelný zaměstnanec“).

⁸⁹Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.

⁹⁰ Srov. PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, str. 126.

Zákonodárce v tomto ustanovení klade velký důraz na rovné pracovní a mzdové podmínky. Termínem mzdové nebo platové podmínky v sobě zahrnuje mzdu, plat, ale i odměnu za práce konané na základě dohody o pracovní činnosti.

Požadavek srovnatelných podmínek odpovídá i principu stejné mzdy za stejnou práci vyjádřenému v zákoníku práce: „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.⁹¹

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se přitom podle ust. § 110 odst. 2 téhož zákona rozumí práce stejné, nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných, nebo srovnatelných pracovních podmínkách při stejné, nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Účel ustanovení je zřejmý, kdy dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce nebude po dobu dočasného výkonu práce u uživatele znevýhodněn oproti kmenovému zaměstnanci uživatele.

„Objektivně problematické může být naplnění tohoto ustanovení v případě, kdy u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec nepracuje a ani v minulosti nepracoval nebo se bude dokonce jednat o práci na jediném a nově zřízeném pracovním místě u uživatele.“⁹²

K praktickému řešení nastalé situace přistupují agentury práce zpravidla tak, že v součinnosti s uživatelem a v uzavřené dohodě stanoví mzdové podmínky s ohledem na to, jakou výši mzdových podmínek by měl u srovnatelného uživatele v daném oboru a na daném místě srovnatelný zaměstnanec.

S ohledem na finanční stránku věci ve vazbě na srovnatelného zaměstnance se musí každému čtenáři vnuknout otázka, má-li srovnatelný zaměstnanec srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, musí být obsazení agenturními zaměstnanci „dražší“ než obsazení kmenovými zaměstnanci.

⁹¹ § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹²BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, str. 1207.

Při pohledu blíže však do finanční stránky zasahují další faktory, které pro uživatele dělají agenturní zaměstnávání přitažlivým a v konečném součtu mnohdy i levnějším.

Jedním z těchto faktorů je jednoduché a nízkonákladové „propouštění“, kdy uživatel těmto zaměstnancům nehradí žádné odstupné, není v situaci, kdy je zaměstnával ve výpovědní době a s ohledem na podmínkách dojednaných s agenturou práce neposkytuje pracovní volno s náhradou mzdy u dlouhodobějších překážek v práci.

Dalším faktorem je úspora nákladu v oblasti „personální práce“ (včetně zpracování mezd a odvodů), když tuto činnost vykonává jako zaměstnavatel agentura práce.

České pojetí pracovních a mzdových nebo platových podmínek zaměstnance uživatele v ust. § 309 odst. 5 ZP však blíže nevymezuje, co vše spadá do jejich okruhu. Otázkou tak zůstává, zda k těmto plněním náleží i např. příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, odměny při životních výročí, nebo doby trvání pracovního vztahu k zaměstnavateli, apod.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která v čl. 5 stanoví zásadu rovného zacházení, kterou jsem se zabýval již v kapitole 3.1.3.1 této práce, přičemž tato směrnice za základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání považuje „*pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, odměňování*“.⁹³

⁹³ Kapitola I, článek 3 písm. f) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

Pro porovnání slovenská právní úprava obsahuje výčet „pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání“ pro potřeby agenturního zaměstnávání kam zahrnuje:

- a) pracovní čas, přestávky v práci, odpočinek, práce nadčas, pracovní pohotovost, práce v noci, dovolenka a sviatky,*
- b) mzdové podmienky,*
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,*
- d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,*
- e) náhrada priplátobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,*
- f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,*
- g) právo na kolektívne vyjednávanie,*
- h) podmienky stravovania⁹⁴*

Jak je zřejmé slovenská právní úprava je v oblasti specifikace mzdových nebo platových podmínek zaměstnance uživatele dále, když po písm. f) promítá v širším pojetí shora uvedenou směrnicí, podle které mají zaměstnanci agentur práce přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku uživatele, zejména k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, za stejných podmínek, které mají zaměstnanci kmenoví, ledaže je rozdílné zacházení založeno na objektivních důvodech.

Tato ustanovení tak stanoví právo na srovnatelné podmínky přidělených agenturních zaměstnanců, jaké mají kmenoví zaměstnanci uživatele v oblasti stravování, tj. přístupu k zvýhodněnému stravování, ale např. i k umístování dětí do „firemních školek“.

Dalším „problematickou“ obsahovou náležitostí dohody o dočasném přidělení jsou podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.

⁹⁴ § 58 odst. 11 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

Ustanovení § 309 odst. 2 písm. e) zákoníku práce totiž jako jednu z obsahových náležitostí písemného pokynu, kterým je agenturní zaměstnanec přidělen k uživateli, uvádí tyto podmínky pouze, byly-li sjednány (mezi agenturou práce a uživatelem).

Zákonodárce tedy předpokládá, že by tyto podmínky mezi agenturou práce a uživatelem vůbec být sjednány nemusely, když k tomuto v praxi, z důvodů, které uvedu níže, bude docházet velmi sporadicky.

Pro přehlednost uvedu důvody, pro které může dočasné přidělení skončit před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno:

- dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem,
- jednostranným prohlášením uživatele podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení,
- jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení
- skončením pracovního poměru dočasně přiděleného zaměstnance k agentuře práce

Dohoda mezi agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem bude zpravidla vždy se souhlasem uživatele, protože ten jako „zákazník“ agentury bude v případě pokračující potřeby na uvolněném pracovním místě za zaměstnance požadovat náhradu, tj. požadovat přidělení jiného agenturního zaměstnance.

Zákoník práce v ust. § 308 odst. 2 písm. g) uvádí, že podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno nelze sjednat pouze ve prospěch uživatele. Toto ustanovení vzhledem k významu podmínek pro obě strany a jejich postavení je naplňováno spíše formálně.

Podmínky pro jednostranné ukončení dočasného přidělení prohlášením uživatele se v praxi obvykle sjednávají ve smyslu, aby:

- a) zahrnuly důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr (porušením pracovních povinností v příslušné intenzitě, např. neplnění pracovních pokynů uživatele),
- b) je mohl uživatel využít v případech odpadnutí potřeby práce agenturních zaměstnanců ve svém provozu (výpadkem ve výrobě způsobeným neočekávaným poklesem poptávky, ukončením kooperace s obchodním partnerem, apod.)⁹⁵

Podmínky pro jednostranné ukončení dočasného přidělení prohlášením zaměstnance zpravidla odpovídají případům porušení (příslušně intenzivním) povinností uživatele vůči jeho osobě tak, aby zahrnuly případy, pro které může zaměstnanec se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr. Samozřejmě i zde je vhodné doplnit, že zaměstnanec docílí předčasného ukončení přidělení i tím, že ukončí k agentuře práce svůj pracovní poměr (např. výpovědí).

Zejména z důvodu zajištění kompenzace na straně uživatele mohou dohody mezi uživatelem a agenturou práce obsahovat i příslušná ustanovení o „paušalizovaných náhradách“ v případě, že dojde k ukončení jednostranným prohlášením uživatele.

4.2.3 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce

Vztah uživatele a dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce je další z trojice vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání.

Ačkoli uživatel ukládá přidělenému zaměstnanci agentury pracovní úkoly, řídí a kontroluje jím odvedenou práci, nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.

⁹⁵ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, s. 135.

Tento stav odráží skutečnost, že uživatel není stranou pracovněprávního vztahu s dočasně přiděleným zaměstnancem a nemůže tedy jednat a činit úkony, které by vedly ke změně, nebo skončení pracovněprávního vztahu dočasně přiděleného zaměstnance.

Uživatel však v mnoha ohledech vystupuje vůči dočasně přidělenému zaměstnanci jako zaměstnavatel „de facto“, nebo také označovaný jako „ekonomický“ a je otázkou, jakou měrou se na něj vztahují práva a povinnosti zaměstnavatele ze zákona, např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a dalších.

Zákoník práce v ust. § 309 odst. 1 uvádí, že uživatel po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. I přes toto ustanovení vznikají v praxi spory, v jakém rozsahu na uživatele „přechází“ práva a povinnosti zaměstnavatele v BOZP, když zajištění bezpečnosti dočasně přidělených zaměstnanců na pracovišti je záležitostí uživatele, ale zákoník práce nezbavuje této povinnosti agenturu práce jako zaměstnavatele.

S tím souvisí i nekorespondující úprava v oblasti odpovědnosti za škody, kdy BOZP bude věcí uživatele, ale některá jednání a podání, např. při řešení pracovního úrazu dočasně přiděleného zaměstnance s pojišťovnou bude v kompetenci agentury práce, jako uživatele, samozřejmě, ale v úzké spolupráci s uživatelem.

Vztahu uživatele a agentury na úseku BOZP nepřispívá ani ust. § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce podle kterého je „*Zaměstnavatel povinen ... 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... “.*⁹⁶

⁹⁶ § 103 odst. 1 písm. f) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

I přes výše uvedené nejasnosti patří k primárním povinnostem uživatele vůči dočasně přidělenému zaměstnanci zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Uživatel tedy vybavuje zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, zajišťuje školení zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a plní všechny další úkoly k jejímu zajištění, včetně vyšetřování a evidence případných pracovních úrazů.

V praxi se však lze setkat i se situacemi, kdy např. ochranné pracovní prostředky zajišťuje a poskytuje dočasně přidělovaným zaměstnancům již agentura práce, a to v rámci smluvních ujednání v rámcové dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Agentury práce ve spolupráci s uživateli tak z důvodu právní jistoty jejich závazkového vztahu definují a precizují vzájemné povinnosti na úseku BOZP vůči zaměstnanci.

Za důležité považuji zmínit i tzv. pracovnílékařské služby, kdy uživatel vysílá zaměstnance agentury práce i na pracovnílékařské prohlídky.

To neplatí u vstupní prohlídky při vzniku pracovního poměru, kterou zajišťuje na své náklady agentura práce, neboť tato prohlídka musí být vykonána ještě před uzavřením pracovní smlouvy.

Vstupní prohlídku vykonává lékař pracovnílékařské služby agentury práce, nebo uživatel, když pro posouzení musí být od zaměstnavatele, resp. v případě agenturního zaměstnávání od uživatele seznámen s podmínkami práce, pro niž je nutné posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance.⁹⁷

Jsem toho názoru, že nejvhodnějším způsobem vstupní lékařské prohlídky je, když ho provádí poskytovatel pracovnílékařských služeb uživatele, který zná pracovní rizika a pracovní podmínky budoucího pracoviště uchazeče o zaměstnání (agenturního zaměstnance).

⁹⁷ Pozn. podle kategorie prací, z hlediska výskytu rizikových faktorů pracovních podmínek dle vyhlášky č. 432/2003 Sb., ze dne 4. prosince 2003, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

Tento postup je možné zabezpečit na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (uzavřené mezi zaměstnavatelem – agenturou práce a zaměstnavatelem – uživatelem) dohodnou-li se na něm smluvní strany.

V praxi však dochází k situacím, kdy agentury práce mají své lékaře pracovnělékařské služby, k němuž uchazeče o zaměstnání vysílají na vstupní lékařské prohlídky, což dle mého názoru není s ohledem na výše uvedené vhodný způsob vstupní lékařské prohlídky zaměstnance agentury práce, který jde např. na rizikové pracoviště u uživatele.

Povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu, zajistit předepsané doby odpočinků, možnost nařizovat práci v dny pracovního klidu, nařizovat či dohodnout práci přesčas, noční práci a dohodnout pracovní pohotovost, jakož i evidovat odpracovanou dobu vykonává z povahy věci uživatel, vzhledem k tomu, že právě on ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny. Přičemž rozvrhování a organizování pracovní doby nemá povahu právních úkonů, nýbrž konkrétních opatření zaměstnavatele. Uživatel vstupuje do práv a povinností zaměstnavatele včetně povinnosti vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťování BOZP.⁹⁸

4.2.4 Odpovědnost za škodu způsobenou při agenturním zaměstnávání

K problematice odpovědnosti za škodu způsobenou při agenturním zaměstnávání Úmluva MOP č. 181, o soukromých agenturách práce uvádí: „V souladu s národními právními předpisy a praxí členský stát určí a rozdělí příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce ... a uživatelských podniků, pokud jde o: ...f) ochranu zdraví a bezpečnost při práci; f) ochranu zdraví a bezpečnost při práci; g) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání; ...“.

⁹⁸ Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>, s. 34.

Problematika náhrady škody v agenturním zaměstnávání stojí za pozornost s ohledem na strohou právní úpravu s minimem odchylek od „obecné úpravy odpovědnosti“ v části jedenácté zákoníku práce a „trojúhelníkovou“ povahu vztahů realizujících se při agenturním zaměstnávání vznikající mezi agenturou práce, uživatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem.

Odpovědnost za škodu za škodu způsobenou při agenturním zaměstnávání lze rozdělit na:

- odpovědnost za škodu způsobenou dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce jednáním uživatele,
- odpovědnost za škodu způsobenou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance,
- odpovědnost vzniklá z jednání mezi uživatelem a agenturou práce (tato by však byla, s ohledem na charakter subjektů, posuzována právní úpravou zakotvenou v občanském zákoníku).

4.2.4.1 Odpovědnost za škodu způsobenou dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce jednáním uživatele

Právní úprava odpovědnosti za škodu způsobenou dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce je do jisté míry odrazem „trojúhelníkové“ povahy vztahů realizujících se při agenturním zaměstnávání.

Zákoník práce k této problematice uvádí, že: *„jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.“*⁹⁹

Jak je patrné z výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, vznikne-li dočasně přidělenému zaměstnanci agentury v souvislosti s výkonem práce

⁹⁹ § 309 odst. 4 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

u uživatele škoda, odpovídá za ni na prvním místě agentura práce z titulu pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

Náhrady škody se pak může agentura práce domáhat na základě regresního práva na uživateli, ke kterému byl zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen.

Toto pravidlo zpracovává předpisy Evropské unie (dle ust. § 363 zákoníku práce) a smluvní strany, tedy agentura práce a uživatel se v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce od něj mohou odchýlit, avšak pouze ve prospěch zaměstnance.

S ohledem na strohou právní úpravu a potřebu spolupráce agentury práce a uživatele i v případě řešení odpovědnosti za škodu patří v praxi významná část smluvních ujednání mezi těmito subjekty právě této oblasti.

4.2.4.2 Odpovědnost za škodu způsobenou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance

Zákoník práce v případě škody způsobené jednáním dočasně přiděleného zaměstnance uživateli mlčí.

Tento přístup uvolňuje cestu pro právní nauku, když JUDr. Bořivoj Šubrt konstatuje, že dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce „*může za škodu odpovídat výlučně jen svému zaměstnavateli. Tím je ale agentura práce, která odpovídá toliko za zprostředkování zaměstnání (dodávku pracovní síly), nikoliv za práci tohoto zaměstnance u uživatele (tu koneckonců řídí sám uživatel).*“¹⁰⁰

Shodný názor na obecnou odpovědnost za škodu má i doc. JUDr. Jan Pichrt. Ph.D., když uvádí „*že zaměstnanec agentury práce je dle současné právní úpravy odpovědný pouze svému zaměstnavateli, tedy agentuře práce*“.¹⁰¹

¹⁰⁰ Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>., str. 35.

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 1213.

Výše uvedení autoři se tak přiklání ke stanovisku, že dočasně přidělený zaměstnanec není odpovědný za škodu způsobenou uživateli, ale pouze svému zaměstnavateli, tj. agentuře práce.

Zákoník práce však v ust. § 309 odst. 7¹⁰² počítá s možností přijmout mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Zákonodárce tímto ustanovením poskytl možnost uživateli sjednat s dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce obdobné dohody jako má se svými kmenovými zaměstnanci pro práci se svěřenými hodnotami (např. na pokladně v supermarketu), nebo předměty (např. s cennými pracovními prostředky).

Snaha zákonodárce však s ohledem na to, že dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce a uživatel, kteří spolu nejsou v pracovněprávním poměru, vyústila v situaci, kdy by podle tohoto ustanovení smluvní strany sjednávali nepojmenovanou smlouvu podle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku¹⁰³ s limitací, že „nesmí být méně výhodná“ než je tomu podle ust. § 252 až 256 zákoníku práce.

Zákonodárce tak nejen použil zvláštní formulace jako „opatření k vyšší ochraně majetku“, ale samo posouzení „výhodnosti“ takovéto smlouvy (dohody) vedla k situaci, že toto „opatření“ není v praxi využíváno.

Zákoník práce také opomíjí paralelní existenci pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance vůči agentuře práce a „speciální“ odpovědnosti ze smlouvy s uživatelem, které lze považovat, samozřejmě podle norem občanského práva, za „kvazidohodu“ o odpovědnosti za svěřené hodnoty, potažmo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Sama existence takových smluv totiž způsobuje postavení zaměstnance agentury práce vůči kmenovému zaměstnanci uživatele méně výhodné a nelze jej tak dle mého názoru v praxi aplikovat.

¹⁰² Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná než je tomu podle § 252 až 256.

¹⁰³ Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.

I přes skutečnost, že existují i právní názory na analogii odpovědnosti za škodu způsobenou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance s úpravou obecné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ust. § 250 zákoníku práce¹⁰⁴, vycházející bezesporu i z hybridní povahy vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání zastávám názor, že agenturní zaměstnanec je odpovědný pouze svému zaměstnavateli, tj. agentuře práce.

Agentury práce se právní nejistotu v oblasti odpovědnosti za škodu při agenturním zaměstnávání snaží alespoň snížit v rámci obsahu smluv, které mezi sebou sjednávají, případně i sjednáváním komerčního pojištění za škody způsobené uživatelům zaměstnanci agentury práce, když tato pojištění mají své limity a současně prodražující „cenu“ dočasně přidělovaných zaměstnanců k uživateli.

Závěrem k této kapitole lze „de lege ferenda“ říci, že případným výslovným odkazem na analogii ustanovení odpovědnosti zaměstnance za škodu i v případě zaměstnance agentury práce vůči uživateli, a to od okamžiku počátku výkonu práce u uživatele, po kterou by se naopak omezovala odpovědnost vůči agentuře práce, za současné derogace ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce, který by byl v tu chvíli duplicitní, by mohlo dojít k odstranění právní nejistoty v oblasti odpovědnosti za škodu způsobenou dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce uživateli.

4.2.5 Přestup agenturního zaměstnance k uživateli

V rámci vztahu mezi účastníky pomyslného trojúhelníku může dojít k situaci, že se zaměstnanec agentury při výkonu práce na, kterou byl přidělen, natolik osvědčil a uživatel potřebuje tuto pracovní pozici trvale obsadit, že projeví zájem „přetáhnout“ takového zaměstnance do pracovního poměru k sobě, jako svého kmenového zaměstnance.

V praxi je také zcela běžná situace, kdy uživatelé při přetrvávající potřebě zaměstnanců zejména ve výrobě (např. ve strojírenství, automobilové výrobě apod.) využívají agentury práce k jakémusi „ověření“ schopností jejich zaměstnanců a

¹⁰⁴ Srov. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 9788073576523, str. 114.

v případě, že se někteří z řad agenturních zaměstnanců při výkonu práce osvědčí, je jim nabídnuta možnost „přestupu“ mezi kmenové zaměstnance uživatele.

Takový agenturní zaměstnanec však může být u uživatele zaměstnán až po uplynutí doby, na kterou byla sjednána jeho smlouva s agenturou práce (pracovní smlouva, nebo dohoda o pracovní činnosti), popř. by musel zaměstnanec agentury práce ukončit smluvní vztah s agenturou práce (např. dohodou, výpovědí).

V praxi bývá však častějším případem situace, kdy uživatel a agentura práce takovouto situaci předpovídají, zejména v případě nedostatku „schopných“ zaměstnanců na současném trhu práce, a tuto možnost „přestupu“ sjednávají již v rámcové dohodě o dočasném přidělení.

Samozřejmě takové uvolnění zaměstnance agentury práce (rychlé ukončení smluvního vztahu k agentuře) pro uživatele je zpravidla určeno paušální peněžní částkou, kterou se uživatel zaváže uhradit agentuře práce.

Stejná situace je i při výše uvedeném „přestupu“, kdy si uživatel po určitou dobu ověří pracovní schopnosti zaměstnance a vyhoví-li mu, agenturní zaměstnanec po uplynutí této „zkušební doby“ neprodlouží smlouvu s agenturou práce, ale uzavře pracovní smlouvu s uživatelem, za což si agentura práce a uživatel sjednají provizi za následné zaměstnání zaměstnance agentury práce s uživatelem.

Všechna výše uvedená ujednání mají samozřejmě povahu možných smluvních ustanovení rámcové dohody o dočasném přidělení, kdy je pouze na vůli a schopnostech uživatele a agentury práce tyto uzavřít.

4.2.6 Dočasnost přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli

Ze samé povahy agenturního zaměstnávání vyplývá, že by zaměstnanec agentury práce neměl být dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele na dobu neurčitou, ale toliko na konkrétní časový úsek. Agenturní zaměstnávání totiž patří mezi flexibilní zaměstnání s menší mírou stability v porovnání s klasickým pracovněprávním poměrem. *„Tato povaha agenturního zaměstnávání též vede k tomu, že je do značné míry vyhledáváno zájemci jako dočasné řešení jejich*

*pracovního uplatnění, zejména v období hledání stabilnějšího pracovněprávního vztahu (tzv. „between works job“).*¹⁰⁵

Ať je motivace agenturních zaměstnanců jakákoli, dočasnost přidělení zaměstnance v zákoníku práce je stanovena v ust. § 309 odst. 6, podle kterého agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Toto ustanovení je však ihned v další větě téhož ustanovení zákoníku práce překonáno, když toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce zaměstnanec požádá, 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.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání uvádí v zásadách rovného zacházení, že, „členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice.“¹⁰⁶

Agentury práce v České republice však často využívají „kličku“ v uvedeném ustanovení tak, že na základě žádosti zaměstnance opakovaně a pod dobu více let přidělují zaměstnance ke stejnému zaměstnavateli, čímž dochází k překonání ustanovení o maximální délce dočasného přidělení k jednomu uživateli.

Za krok proti opakovanému dočasnému přidělení agenturních zaměstnanců lze považovat však i ustanovení § 279 zákoníku práce¹⁰⁷, který je promítnutím čl. 6

¹⁰⁵ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810, str. 142.

¹⁰⁶ Kapitola II, článek 5 odst. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

¹⁰⁷ Uživatel (§ 307a) je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

odst. 1 výše uvedené směrnice, spočívající v informační povinnosti uživatele vůči dočasně přiděleným zaměstnancům o nabídce volných míst.

Směrnice dále v odst. 2 čl. 6 stanoví, že „*Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.*“¹⁰⁸

Slovenský zákonodárce, na rozdíl od toho českého, promítl výše citovaný odst. směrnice v ust. § 58b slovenského zákoníku práce, který uvádí že: „*Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.*“¹⁰⁹

Tímto ustanovením tak zneplatňuje jakákoli ustanovení v pracovních smlouvách, nebo dohodách o dočasném přidělení, které brání agenturnímu zaměstnanci uzavřít s uživatelem po skončení dočasného přidělení pracovní poměr.

¹⁰⁸ Kapitola II, článek 6 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

¹⁰⁹ § 58 odst. 11 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

5 Kolektivní pracovní právo a agenturní zaměstnávání

Zákoník práce o kolektivním pracovním právu v souvislosti s agenturním zaměstnáváním pouze uvádí, že: „*rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele*“.¹¹⁰

Kolektivní pracovní smlouvu přitom zákoník práce v ust. § 23 odst. 3 rozlišuje na:

- podnikovou kolektivní smlouvu, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi,
- kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je uzavřena mezi organizací, nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi.

Z citovaného ustanovení § 309 odst. 8 zákoníku práce však vyplývá, že rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit v tuzemsku pouze podnikovou kolektivní smlouvou.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání k případným omezením uvádí v bodě recitálu:

„(18) Současně se zlepšováním minimální ochrany zaměstnanců agentur práce by měl být prováděn přezkum všech omezení nebo zákazů, které byly pro agenturní zaměstnávání stanoveny. Mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu, jako je zejména ochrana zaměstnanců, požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a potřeba zajistit náležité fungování trhu práce a zabránit možnému zneužívání.“

Omezující kritéria v podnikové kolektivní smlouvě tak nesmí obsahovat neodůvodněná a diskriminační ujednání omezujících rozsah agenturního zaměstnávání.

¹¹⁰ § 309 odst. 8 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Motivace agenturních zaměstnanců, majících pracovní poměry s agenturou práce zpravidla na dobu určitou (na dobu dočasného přidělení k uživateli), odborově se organizovat však oproti skandinávským zemím prozatím na tuzemské agenturní „scéně“ chybí.

Žádné omezení organizovat se v odborových organizacích jim nebrání, když i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce k právu na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání ve vztahu k agenturám práce uvádí, že „*musí být přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle článku 1 nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednat.*“¹¹¹

Jediným omezením tak může být pouze ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého odborová organizace, která působí u zaměstnavatele má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele (agentury práce) v pracovním poměru.

Samotná povaha agenturního zaměstnávání, která pro zaměstnance zpravidla představuje dočasnost pracovního uplatnění (tzv. betweenjobs), limitace doby přidělení na dobu maximálně 12 měsíců (§ 309 odst. 6 zákoníku práce) a flexibilní povaha agenturního, nevede ke snahám o zakládání odborových organizací.

Čeští agenturní zaměstnanci tak především pouze využívají benefitů sjednaných v kolektivních smlouvách odborovými organizacemi u uživatele, k němuž jsou přiděleni.

*„Na agenturní zaměstnance se sice přímo nevztahuje kolektivní smlouva, uzavřená u uživatele, či jeho vnitřní předpisy, nicméně tyto dokumenty nepřímo vytvářejí standard mzdových a dalších pracovních podmínek těchto zaměstnanců.“*¹¹²

¹¹¹ Čl. 4 Úmluvy MOP č. 181, o soukromých agenturách práce

¹¹² Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,

6 Pohled na agenturní zaměstnávání v praxi

Praktický pohled na agenturní zaměstnávání, tak jak je skutečně vykonáváno v tržní ekonomice personálními agenturami a v čem vidí agentury práce největší legislativní, nebo jiné překážky, včetně pohledu ze strany uživatelů dočasně přidělených zaměstnanců personálních agentur považují za nezbytnou a důležitou součást této práce. Teprve díky těmto zkušenostem totiž můžeme uvažovat o agenturním zaměstnávání de lege ferenda.

6.1 Pohled z hlediska uživatele služeb personálních agentur

Z titulu své současné praxe korporátního právníka velké strojírenské společnosti se pokusím v této kapitole nahlédnout na agenturní zaměstnávání z pohledu uživatele služeb agentur práce. Jako korporátní právník společnosti Jihostroj a.s. a její dceřiné společnosti JAWA Moto spol. s r.o. jsem aktivně zapojen do utváření právních vztahů mezi svým zaměstnavatelem a agenturami práce, jejichž služeb můj zaměstnavatel využívá.

Společnost Jihostroj a.s. se sídlem ve Velešíně je strojírenská společnost v oboru přesného strojírenství s historií bezmála 100 let, která působí na průmyslovém trhu výrobců letadel, automobilů, zemědělských strojů a další mobilní techniky.

Společnost Jihostroj a.s. zaměstnává v průměru 490 zaměstnanců na pracovní poměr a v průměru do 5 dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce za kalendářní měsíc.

Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci agentury práce nejsou ve společnosti Jihostroj a.s. tedy onou flexibilní silou, popř. personální rezervou, která společnosti pomůže snížit relativně rychle a levně pracovní síly v době propadu výroby nebo jí pomůže, když nastane boom, ale spíše zastávají funkci pro případ „výpadku“ jednotlivých kmenových zaměstnanců (např. v případě nemoci apod.) na jednotlivých pracovištích.

v. v. i. V Praze, vydáno 2008. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>., str. 18.

Z důvodu ekonomického růstu však i společnost Jihostroj a.s. pociťuje nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, když však hlavním faktor pro nevyužívání většího počtu agenturních zaměstnanců je spíše ekonomický, a to „cena“ agenturního zaměstnance.

Hodinová fakturační sazba dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce k uživateli se skládá z těchto položek:

- mzdové náklady, tj. hrubá mzda,
- zákonné odvody sociálního a zdravotního pojištění,
- odměna agentury práce za provedení komplexní služby, někdy označovaná jako marže agentury práce, která obsahuje zejména vyhledání a výběr pracovníků, veškerou administrativu spojenou s dočasným přidělením a mzdovým servisem (sepsání smluv, přihlášky a odhlášky na okresní správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny, výplaty mezd, odvody sociálního a zdravotního pojištění, zúčtování daní), vystavování všech dokladů pro zaměstnance a státní úřady, pojištění odpovědnosti škody, pojištění na pracovní úrazy.

Právě marže agentur, představují největší překážku pro potencionální uživatele dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce. Marže agentur se pohybují kolem 10 až 15 procent ceny na jednoho pracovníka, vždy v závislosti na počtu dočasně přidělených zaměstnanců k uživateli, pozici, na kterou jsou dočasně přidělováni, situaci na trhu práce a např. i na objemu dočasně přidělovaných zaměstnanců, kterými agentura práce disponuje.

Agenturní pracovník tak uživatele zpravidla vychází v přepočtu na hodinovou mzdu draž než kmenový zaměstnanec, což ilustruje i příklad výpočtu celkové hodinové fakturační sazby agentury práce dočasně přiděleného zaměstnance.

<i>hrubá mzda</i>	<i>75,00</i>	<i>Kč/hod</i>
<i>odvod sociálního a zdravotního pojištění</i>	<i>25,50</i>	<i>Kč/hod</i>
<i>odměna agentury práce</i>	<i>25,00</i>	<i>Kč/hod</i>
<i>Výsledná fakturovaná částka</i>	<i>125,50</i>	<i>Kč/hod</i>

Příklad výpočtu celkové hodinové fakturační sazby agentury práce v případě hrubé mzdy dočasně přiděleného zaměstnance ve výši 75,- Kč/hod.¹¹³

Společnost Jihostroj a.s. tak volí na poli svých personálních potřeb cestu studijních stipendií v učňovských, maturitních a navazujících vysokoškolských oborech v oboru strojírenství podporující příliv zaměstnanců (jako svých kmenových zaměstnanců) oproti využívání agenturního zaměstnávání ve větším měřítku.

I přesto společnost Jihostroj a.s. využívá ale dalších služeb poskytovaných personálními agenturami, jako je např. recruitment (vyhledání zaměstnanců) a to v případě vysoce kvalifikovaných pozic.

¹¹³ Agenturní zaměstnávání - dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce: Příklad výpočtu celkové hodinové fakturační sazby pro hrubou mzdu brigádník. In: *Agentura STUDENT* [online]. c2017 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.student.cz/145-docasne-prideleni-zamestnanec>

6.2 Pohled z hlediska personální agentury Trenkwalder a.s.

Úvodem této kapitoly představím nejprve personální agenturu Trenkwalder a.s., s níž jsem měl možnost seznámit se jednak jako její agenturní zaměstnanec dočasně přidělovaný k uživateli (pravidelně vždy po absolvování zkouškového období v době svého studia na Právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni) a v současné době i jako korporátní právník velké strojírenské společnosti, tj. uživatele využívající jejich služeb.

Počátky personální agentury Trenkwalder a.s. v České republice sahají až do roku 1991, kdy Sdružení KAPPA v Ostravě začalo působit jako agentura pro zajišťování chmelových brigád.

V roce 2000 personální agentura rozšířila své působení na celorepublikovou působnost pod názvem KAPPA People a.s.

V roce 2005 se agentura práce stala součástí rakouského koncernu Trenkwalder a pod tímto názvem působí v oblasti zprostředkování zaměstnávání dodnes.

Hlavním předmětem činnosti společnosti Trenkwalder a.s. je poskytování komplexních služeb v oblasti lidských zdrojů, od dočasného přidělení a výběru zaměstnanců, přes vzdělávání, assessment/development centra, testování až po personální poradenství a executive search. Společnost Trenkwalder a.s. je členem Asociace poskytovatelů personálních služeb a World Employment Confederation - Europe.¹¹⁴

Personální agentura Trenkwalder a.s. zaměstnávala v roce 2016 v České republice v průměru 4112 agenturních zaměstnanců denně, které dočasně přidělovala k uživatelům. Z toho bylo v průměru 3952 zaměstnanců u agentury práce zaměstnáno na hlavní pracovní poměr a 160 zaměstnanců na základě dohod o pracovní činnosti.¹¹⁵

114 World Employment Confederation: Europe [online]. Brussels [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.weceurope.org/>

115 TRENKWALDER A.S. Stav dočasně přidělených zaměstnanců společnosti Trenkwalder a.s.: Denní přehled k 31. 1. 2017. České Budějovice, 2017.

Agentura práce Trenkwalder a.s. tak patří mezi významné agentury práce v ČR, když za další významné agentury práce lze uvést mj. agenturu práce Grafton Recruitment, s.r.o., která v roce 2016 zajistila společnostem (uživatelům) cca 8000 dočasně přidělených zaměstnanců,¹¹⁶ agenturu práce Adecco spol. s r.o., která na denní bázi dočasně přiděluje k uživatelům více než 3500 agenturních zaměstnanců,¹¹⁷ agenturu práce Manpower (ManpowerGroup s.r.o.) s 11500 přidělenými zaměstnanci v každém kalendářním měsíci¹¹⁸ a další.

O praktických problémech agenturního zaměstnávání jsem při přípravě této kapitoly hovořil s vedoucími zaměstnanci pobočky agentury práce Trenkwalder a.s. v Českých Budějovicích a to s Ing. Alena Nováčkovou, operations director agentury práce a Mgr. Michalem Veselým, branch managerem pobočky agentury práce.

Ti s ohledem na současné tempo ekonomiky a nízkou nezaměstnanost pociťují především nedostatek zaměstnanců pro dočasné přidělení k uživatelům. Tomu samozřejmě brání i legislativní „bariéra“, která zakazuje přidělovat jako agenturní zaměstnance cizince ze třetích zemí.

K legislativní změně v oblasti agenturního zaměstnávání pravděpodobně nedojde, a tak agentura Trenkwalder a.s. vědoma si této „bariéry“ nyní pracuje na zahraničním recruitmentu (vyhledání zaměstnanců) pro své klienty v zahraničí, zejména na Ukrajině, kterým pomáhá i s vyřizováním zaměstnaneckých karet a povolení.

Byť tyto zaměstnance nemůže podle současné legislativy zaměstnávat agentura práce jako své zaměstnance a dočasně je přidělovat k uživateli, agentury práce vedle recruitmentu pro své velké klienty zajišťují těmto zahraničním zaměstnancům v České republice např. i ubytování.

116 O nás - Grafton Recruitment CZ. Grafton Recruitment [online]. Grafton Recruitment, c2017 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas>

117 BERKA, Jakub. Adecco. *Adecco* [online]. Adecco, c2014 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/>

118 O Manpower. *Manpower* [online]. ManpowerGroup, c2016 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/o-manpower/>

Za další problém agenturního zaměstnávání, kterému současný vývoj ekonomiky a nedostatek zaměstnanců na trhu, že uživatelé dočasně přidělených zaměstnanců v potřebě po zaměstnancích, nebo výhodnější „ceně“ dočasně přiděleného zaměstnance využívají i služeb „kvaziagentur“ práce.

K nejčastějším „obcházením“ zákonných podmínek agenturního zaměstnávání patří kromě nedodržování srovnatelných podmínek i nehrazení odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnanec tak dostane od agentury práce minimální mzdu a zbytek je mu vyplacen v cestovních náhradách, ze kterých se odvody neplatí. Tyto agentury práce využívají i zákonem nepovolenou dohodu o provedení práce.

Agentura práce disponující živnostenským oprávněním např. na obrábění kovů uzavře se svým zákazníkem rámcovou smlouvu o dílo na obrábění kovů místo dohody o přidělení agenturních zaměstnanců.

V ten moment se agentura práce stává společností, která outsourcuje služby svému zákazníkovi, když však zaměstnanci jsou fakticky podřízeni vedoucím zaměstnancům v podniku zákazníka, kde pracují, zpravidla za nesrovnatelných podmínek s kmenovými zaměstnanci.

Agentura práce na základě výše uvedeného pak tvrdí, že tito zaměstnanci mohou mít dohodu o provedení práce, protože nejsou agenturními zaměstnanci.

Na trhu práce současně existují subjekty, které pro výkon své činnosti nedisponují příslušným povolením ke zprostředkování nebo agentury práce, které nemají pojištění pro případ svého úpadku.

To vše vede ke skutečnosti, že nejen v očích laické, ale i odborné veřejnosti a potencialních uchazečů o práci klesá důvěra v agentury práce dodržující zákonné podmínky, když současně státní rozpočet přichází o nemalé částky na odvedených daních.

Hlavním problémem agenturního zaměstnávání jsou tedy dle mého názoru především tyto subjekty působící bez příslušného povolení, označované někdy také

jako tzv. „pseudoagentury“, na které však připravovaná legislativa¹¹⁹ nedopadne, jelikož tyto subjekty v právním režimu agenturního zaměstnávání vůbec nefigurují.

Hlavním krokem k regulaci právních vztahů vznikajících při agenturním zaměstnání tak dle mého názoru a názoru vedoucích zaměstnanců pobočky agentury práce Trenkwalder a.s. v Českých Budějovicích v oblasti potlačení působení tzv. „pseudoagentur“ představuje důsledná kontrola nejen agentur práce, ale i subjektů předstírajících činnost a vydávající se za agentury práce, a to jak ze strany SÚIP, ale i ze strany ostatních státních orgánů, např. v oblasti daňové a živnostenské kontroly.

Za neméně důležitou považuji současně existenci a členství agentur práce v profesních organizacích jakými jsou Asociace personálních agentur (APA) a Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), jejichž cílem je nejen zkvalitnění prostředí českého trhu práce např. i „vyčištěním“ trhu práce od tzv. „pseudoagentur“, ale které současně aktivně vstupují do legislativního procesu v souvislosti s agenturním zaměstnáním.

Svůj podíl na odstranění tzv. pseudoagentur samozřejmě mohou mít i uživatelé při výběru „prověřených“ agentur práce, avšak v tomto případě zastávám názor se rčením „kde je nabídka, tam je poptávka“, že tíhu odpovědnosti na jejich odstranění nesou sami agentury práce a důsledná kontrola příslušných státních orgánů.¹²⁰

¹¹⁹ Pozn. blíže kapitola 7

¹²⁰Řízený rozhovor s Ing. Jitkou Nováčkovou a Mgr. Michalem Veselým ze dne 31. 01. 2017

6.3 Problematika cestovních náhrad v agenturním zaměstnávání s ohledem na daňové aspekty

Problematika cestovních náhrad pro agenturní zaměstnance není v českém právním řádu nijak speciálně upravena a s ohledem na to se použijí obecná ustanovení v zákoníku práce ve věci nároků agenturních zaměstnanců, jakými jsou limity poskytovaných náhrad apod.

Taktéž daňové důsledky by měly být řešeny podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Jak však rozvedu v níže uvedeném konkrétním a čerstvě Nejvyšším správním soudem judikovaném případě, správce daně ne vždy takto postupuje, což je jistě i důsledkem specifík agenturního zaměstnávání, již tolikrát v této práci uváděných.

Agentura práce se sídlem na Vysočině, jež se zabývá zprostředkováním zaměstnání občanům České republiky, Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru na území České republiky vyplácela svým zaměstnancům náhrady cestovních výdajů při cestě agenturního zaměstnance mezi sídlem agentury práce, potažmo bydliště zaměstnance a faktickým místem výkonu práce u uživatele.

Správce daně prováděl u agentury práce daňovou kontrolu, zaměřenou především na sražené zálohy, správnost jejich odvodu a správnost ročního zúčtování záloh, když v rámci této kontroly shledal, že vyplácená plnění nelze považovat za cestovní náhrady podle § 42 odst. 1 zákoníku práce, a proto je není možné zahrnout mezi příjmy podle zákona o daních z příjmů.

Vzhledem k tomu, že agentura práce nesrazila z vyplaceného plnění (jako příjmů ze závislé činnosti) zálohy na daň, správce daně je stanovil v průběhu daňové kontroly a následně platebními výměry doměřil agentuře práce k přímému placení daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, když současně uložil agentuře práce uhradit i penále.

Agentura práce se proti platebním výměrům odvolal k Odvolacímu finančnímu ředitelství.

Odvolací finanční ředitelství jako druhoinstanční orgán daňové správy potvrdil názor prvoinstančního správce daně (Finančního úřadu pro kraj Vysočina)

vycházející z faktického místa výkonu práce agenturních zaměstnanců, jakož i faktického pracoviště u uživatele, když s ohledem na tuto skutečnost dle mínění správce daně, nemohli být vysláni na pracovní cestu a nenáleží jim náhrady cestovních výdajů.

Agentura práce se s rozhodnutím druhoinstančního orgánu nesmířila a obrátila se se žalobou na Krajský soud v Brně. Ten při posouzení nedal za pravdu správci daně opírajícímu se o tvrzení, že pracovní smlouva mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem odkazuje na přílohu – pokyn k dočasnému přidělení a na platební výměr, které mají blíže vymezovat pracovní podmínky vč. určení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Krajský soud se přiklonil na stranu agentury práce s argumentací, že když pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednáno nebylo a jako místo výkonu práce bylo sjednána adresa sídla žalobce, jednostranným pokynem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nedochází ke změně pracovního poměru a lze i nadále uvažovat o institutu pracovní cesty.

Správce daně se s ohledem na rozsudek Krajského soudu v Brně, kterým bylo vyhověno agentuře práce, obrátil s kasační stížností na Nejvyšší správní soud.

NSS souhlasí se správcem daně v tom, že se v případě agenturního zaměstnávání nejedná o běžnou pracovní cestu, tak jak je chápána v běžném pracovněprávním vztahu, nicméně k ní má poměrně blízko, protože spočívá v dojíždění ze „středobodu“ dlouhodobého nastavení svých pracovních vztahů (ze sjednaného místa – sídla agentury práce nebo bydliště) do místa dočasného výkonu práce u uživatele, který si jeho práci u agentury zjednal.

NSS shledává, že se toto dojíždění nikterak neliší od dojíždění např. kmenového zaměstnance stavební firmy z jejího sídla na staveniště, kde pro ni vykonává činnost.

Podle NSS by tak paušální odmítnutí využití institutů pracovní cesty či cesty mimo pravidelné pracoviště bezdůvodně zhoršilo postavení agenturních zaměstnanců, když zde NSS opírá své rozhodnutí o § 309 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance u uživatele.

Nejvyšší správní soud tak závěrem shrnuje, že i na agenturní zaměstnance se v plné míře vztahuje ust. § 42 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož pracovní cesta spočívá ve vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce a nelze tak vyloučit poskytnutí náhrady cestovních výdajů zaměstnancům agentury práce při cestě mezi sídlem agentury práce, potažmo bydlištěm zaměstnance, a faktickým místem výkonu práce u uživatele.¹²¹

Jak vyplývá z výše uvedeného, problematika agenturního zaměstnávání zasahuje svými specifiky i do oblasti daňové, když samozřejmě správce daní může vycházet ze skutečného obsahu právního jednání, nebo jiné skutečnosti rozhodné pro správu daní, jak mu to umožňuje daňový řád, ale své případné pochyby a závěry je povinen prokázat a řádně odůvodnit.

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2016 sp. zn. 2 Afs 177/2016

7 Připravovaná a projednávaná legislativa k agenturnímu zaměstnávání

V následující kapitole bych se rád věnoval připravované a v době přípravy kapitoly této práce i projednávané a schvalované legislativě související s agenturním zaměstnáváním.

Ministerstvem práce a sociálních věcí byl pod č. j. MPSV-2015/11598-52 zpracován návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „návrh zákona“).

Dne 24. 08. 2016 byl vládou návrh zákona schválen a dne 16. 09 2016 byl návrh zákona předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky k dalšímu projednání.

Návrh zákona byl následně rozeslán poslancům jako sněmovní tisk č. 911/0. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky návrh zákona projednala v prvním čtení dne 02. 12. 2016 na své 53. schůzi a přikázala jej k projednání ve Výboru pro sociální politiku.

Garanční Výbor pro sociální politiku návrh zákona projednal a doporučuje Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, aby vyslovila souhlas s vládním návrhem zákona se změnami a doplňky uvedenými v usnesení doručené poslancům jako sněmovní tisk 911/1.

K návrhu zákona je řada pozměňovacích návrhů, mj. upravující ustanovení § 309 odstavců 8 a 9 zákoníku práce tak, že:

(8) Zaměstnavatel je povinen o svém záměru zaměstnávat agenturní zaměstnance, včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců.¹²²

(9) O uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu spolurozhoduje se zaměstnavatelem odborová organizace. Při uplatnění agenturního zaměstnávání bez písemné dohody zaměstnavatele s odborovou

¹²² APPS Bulletin: Legislativa. Praha: Asociace poskytovatelů personálních služeb, 2017.

*organizací platí, že zaměstnanci agentury práce vznikl dnem přidělení k výkonu práce u uživatele pracovní poměr k uživateli.*¹²³

Tento pozměňovací návrh nebyl Výborem pro sociální politiku dne 08. 02. 2017 schválen.

Návrh zákona tak nyní čeká jeho druhé čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky.¹²⁴

Úmyslem předkladatele návrhu zákona v oblasti agenturního zaměstnávání je změnou zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce, zákona o inspekci práce a zákona o správních poplatcích docílit vyšší ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, a to zpřesněním podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, úpravou sankcí a stanovením jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli.

7.1 Navrhovaná změna zákoníku práce

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony přináší změnou zákoníku práce nové ustanovení, a to:

„(§ 307b) Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož

a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo

*b) konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.“*¹²⁵

Tímto novým ustanovením chce zákonodárce docílit zamezení obcházení právních předpisů na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

¹²³ *APPS Bulletin: Legislativa*. Praha: Asociace poskytovatelů personálních služeb, 2017.

¹²⁴ Pozn. stav k 28. 02. 2017

¹²⁵ ČESKÁ REPUBLIKA. Novela zákona o zaměstnanosti - EU. In: *Sněmovní tisk*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016, ročník 2016, 911/0. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=911&CT1=0>

Výše uvedený návrh nového ustanovení § 307b zákoníku práce pod písm. a) vylučuje možnost „souběhu“ kmenového a agenturního zaměstnance v jedné osobě u uživatele.

Nelze tedy, aby zaměstnanec agentury (jak na základě pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti) práce byl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu.

Problematickým aspektem z pohledu uživatelů bude, že budou muset vést přehlednou a společnou evidenci kmenových a dočasně přidělených zaměstnanců včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Důležité je zmínit i to, že navrhovaný zákaz se netýká pouze stejných pracovních pozic, ale i jiných.

Je-li tedy u zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu zaměstnán kmenový zaměstnanec, např. jako pokladní na pokladně, nemůže stejná osoba (v tomto případě jako agenturní zaměstnanec) být dočasně přidělen agenturou práce k výkonu práce ke stejnému uživateli (zaměstnavateli ze svého základního pracovněprávního vztahu) např. jako zásobovač regálů.

Návrh nového ustanovení § 307b zákoníku práce pod písm. b) vylučuje, aby zaměstnanec agentury práce byl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož konal, nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Problematickým aspektem v tomto případě může být pro agenturního zaměstnance změna uprostřed kalendářního měsíce, např. pro nespokojenost se stávající agenturou, když u uživatele působí i jiné agentury práce.

Agenturní zaměstnanec tak bude muset vyčkat až na začátek nového kalendářního měsíce, a to i v případě, když agentura práce byla v prodlení s úhradou mzdy svému zaměstnanci.

7.2 Navrhované změny v zákoně o zaměstnanosti

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony přináší řadu změn zejména do zákona o zaměstnanosti.

Navrhovaná úprava zákona o zaměstnanosti reaguje na nárůst podílu agenturního zaměstnávání na trhu práce v České republice (2602 agentur práce ke dni 31. 01. 2017)¹²⁶, když podle zákonodárce neexistuje pro nárůst agenturního zaměstnávání za současné ekonomické situace reálný důvod, protože míra registrované nezaměstnanosti od roku 2011 trvale klesá, dopady hospodářské z let 2008-2011 jsou překonány a agenturní zaměstnávání je tak dle jeho názoru nadužívané.

Důvodem pro navrhované změny právní úpravy v zákoně o zaměstnanosti je tak společenská potřeba reagovat na faktickou situaci na poli agenturního zaměstnávání, když opakovaně dochází k problémům s činností některých agentur práce, „agentur práce“ bez příslušného povolení a na aktuální poznatky Státního úřadu inspekce práce.

Mezi zásadní návrhy změn zákona o zaměstnanosti v oblasti agenturního zaměstnávání patří:

- sloučení druhů povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednoho povolení oproti dosavadním třem druhům povolení ke zprostředkování zaměstnání zakotvených v § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí),
- vznik komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, která bude pětičlenným poradním orgánem k posouzení žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, zřizovaná generálním ředitelem Úřadu práce, jejíž členové budou státní zaměstnanci Úřadu práce, ministerstva a dalších fyzické osoby, které musí být k projednávané žádosti nestranné,
- nové povinnosti na straně odpovědného zástupce agentury práce, která je právnickou osobou, mezi něž patří, aby měl odpovědný zástupce s právnickou osobou v pracovním poměru s pracovní dobou alespoň

¹²⁶ Seznam agentur práce dostupný na: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

v rozsahu 20 hodin týdně (to neplatí, je-li tato odpovědný zástupce statutární orgánem, nebo členem statutárního orgánu agentury práce); za další omezení u odpovědného zástupce agentury práce lze označit opatření, které zamezuje, aby odpovědného zástupce agentury práce vykonávala osoba, která se již ve funkci odpovědného zástupce neosvědčila (zákaz činnosti odpovědného zástupce na tři roky pro osobu, která vykonávala odpovědného zástupce, byla statutárním orgánem, nebo členem statutárního orgánu u agentury práce, jež bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání,

- doba platnosti povolení k agenturnímu zaměstnání se v návrhu upravuje tak, že žadatel nemusí každé 3 roky žádat o povolení pro tuto formu zprostředkování zaměstnání, ale v případě že požádá nejdříve 3 měsíce před uplynutí platnosti předchozího povolení, bude mu uděleno povolení na dobu neurčitou, avšak za podmínky že předchozí povolení nezaniklo z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) zákona o zaměstnanosti,
- složení kauce ve výši 500.000,- Kč pro právnickou i fyzickou osobu žádající o povolení k agenturnímu zaměstnávání, které má prokázat finanční způsobilost pro reálný výkon této činnosti a současně má omezit vznik účelově založených agentur práce a zabránit obcházení právních předpisů zejména v oblasti zdravotního a sociálního zabezpečení,
- rozšíření dokladů, které je Ministerstvo vnitra pro vydání svého závazného stanoviska žádat z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob o listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo agentury práce,
- rozšíření důvodu pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání v případě, že svou činnost nevykonává, tj. min. po dobu dvou let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

7.3 Navrhované změny v zákoně o inspekci práce

Současně s navrhovanou změnou zákoníku práce a navrhovanou změnou zákona o zaměstnanosti dochází i ke změně v zákoně o inspekci práce. Návrh zde zavádí novou skutkovou podstatu přestupku, resp. správního deliktu na úseku agenturního zaměstnávání.

Přestupku v případě fyzické osoby a správního deliktu v případě právnické osoby, nebo podnikající fyzické osoby se fyzická, resp. právnická osoba, nebo podnikající fyzická osoba dopustí tím, že:

- nesplní povinnosti dle nového § 307b zákoníku práce¹²⁷
- v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nejsou uvedeny povinné náležitosti
- dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebyla uzavřena písemně
- nesplní povinnosti dle § 309 zákoníku práce (např. písemný pokyn)
- v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nejsou uvedeny informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance.

Za přestupky, resp. správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání zákonodárce v návrhu stanovil sankci až do výše 1.000.000,- Kč.

7.4 Navrhované změny v zákoně o správních poplatcích

Ruku v ruce s již výše uvedenými navrhovanými změnami jde i změna výše správních poplatků za udělení příslušné formy zprostředkování zaměstnání.

Současná struktura správních poplatků je dle zákonodárce nepřehledná a navíc neodpovídá možným rizikům spojeným s činnostmi, které lze na základě příslušných povolení vykonávat, když inspirací při stanovování výše poplatků byla

¹²⁷ Pozn. blíže kapitola 7.1

pro zákonodárce i jejich výše v okolních státech (Slovenská republika a Spolková republika Německo).¹²⁸

Návrh v položce 9 přílohy k zákonu č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů tak stanoví správní poplatek ve výši 25.000,- Kč za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnávání formou agenturního zaměstnávání, v případě opakovaného vydání povolení je výše poplatku stanovena ve výši 15.000,- Kč.

Pro případ vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a v poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí činní dle návrhu výše správního poplatku 5.000,- Kč.

7.5 Úvaha nad širší ochrannou dočasně přidělených zaměstnanců de lege ferenda

Ačkoli jsem se v předchozích kapitolách zmínil o aktuální navrhované a projednávané legislativě, související s agenturním zaměstnáváním, je zřejmé, že i když připravované změny mají za cíl docílit větší ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, oblasti pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání dočasně přiděleného zaměstnanci se tato úprava nedotkne což je dle mého názoru nevyužitá příležitost této legislativní změny.

V rámci této závěrečné kapitoly bych tedy rád nahlédl do sousedních států, zdali je z jejich právní úpravy možno čerpat inspiraci pro širší ochranu dočasně přidělených zaměstnanců de lege ferenda.

Podle mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (International Confederation of Private Employment Services, dále jen „Ciatt“) je v průměru na světě agenturně zaměstnáno 1,6% z celkového počtu všech zaměstnanců.

¹²⁸ Pozn. Správní poplatek za udělení povolení pro agenturní zaměstnávání je na území Slovenské republiky stanoven ve výši 1.000,- EUR pro právnické osoby a 500,- EUR pro fyzické osoby; Správní poplatek za udělení povolení pro agenturní zaměstnávání je na území Spolkové republiky Německo je stanoven ve výši 750,- EUR.

V Evropě průměr agenturních zaměstnanců z celkového počtu všech zaměstnanců dosahuje 1,8% a v České republice činní počet agenturních zaměstnanců 0,9% z celkového počtu všech zaměstnanců.¹²⁹

Agenturní zaměstnávání se v řadě zemí Evropské unie potýká s obdobnými problémy jako v České republice. Mezi tyto problémy patří především dodržování srovnatelných mzdových a pracovních podmínek, chybějící odborová organizovanost agenturních zaměstnanců apod.

Největší mezerou, kterou agentury práce v součinnosti s uživateli v praxi zneužívají, je tzv. „švédská derogace“. Ta umožňuje, aby dočasní agenturní zaměstnanci, kteří jsou trvale zaměstnáni u agentury práce v době, kdy nejsou vysláni k výkonu práce u uživatele, dostávali nižší mzdu. Švédské derogace se hojně využívá např. ve Velké Británii, Švédsku, Itálii, Německu a Rakousku.

Agenturním pracovníkům je tak v daném případě vypláceno nikoli 100 % jejich mzdy, ale např. ve Švédsku činní tato výše 80% poslední mzdy, ve Velké Británii je to 50% mzdy a v Itálii činí výše mzdy v tomto případě 700 EUR.¹³⁰

Toto ustanovení tak umožňuje agenturám práce únik ze zásady rovného zacházení, když vytváří nerovnost mezi mzdami agenturních a kmenových zaměstnanců.

Pozitivní stránku ochrany dočasně přidělených zaměstnanců lze najít však již v rozhodnutí Finského nejvyššího soudu (Finnish High Court) ze dne 24. ledna 2012.

¹²⁹ Economic Report 2016 Edition: Agency work penetration rate. In: *Ciett: International Confederation of Private Employment Services* [online]. Brussels: Ciett, c2016 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.wecglobal.org/economicreport2016/enabling-work.html>

¹³⁰ INDUSTRIALL GLOBAL UNION. *Trojstranná past: Odbory proti agenturní práci*. Switzerland: IndustriALL Global Union, 2012. Dostupné také z: http://www.oskovo.cz/sites/default/files/oskovo/MezO/Rizikov%C3%A1%20pr%C3%A1ce%202014/troj_past_final2.pdf

Ten totiž uvedl, že: „*pokud není objektivní a opodstatněný důvod pro to, aby pracovní místo bylo dočasné, je trvalé. Skutečnost, že agenturní přidělení je časově omezené, není dostatečným opodstatněním.*“¹³¹

Skutkově v posuzovaném případě z roku 2006 šlo o to, že prodavačka zaměstnaná agenturou práce přišla v momentě, kdy smlouva mezi uživatelem a agenturou práce vypršela. Potřeba uživatele obsadit pracovní pozici prodavačky však byla trvalá a uživatel začal ihned hledat náhradu.

S pomocí odborové organizace pro lidi pracující v soukromém sektoru služeb (Service Union United PAM) případ přes odvolání u nižších soudů doputoval k nejvyššímu soudu, který rozhodl, že pracovní místo není dočasné pouze proto, že podnik používal agenturní práci.

7.5.1 Náhled na slovenskou právní úpravu agenturního zaměstnávání

Při pohledu na slovenskou právní úpravu ochrany dočasně přidělených zaměstnanců dojdeme k závěru, že díky novelizaci slovenské právní úpravy agenturního zaměstnávání je dále než naše tuzemská a považují ji za vhodnou inspiraci pro možné legislativní změny ačkoli na Slovensku, obdobně jako u nás, je velkým problémem působení nelegálních agentur práce a sociální dumping, díky kterému tyto „pseudoagentury“ podhodnocují cenu práce.

Považuji však za vhodné uvést nástroje zavedené slovenským zákonodárcem od 01. 03. 2015 do slovenského zákoníku práce, mající za cíl omezit působení negativních jevů v agenturním zaměstnávání a posílit ochranu dočasně přidělených zaměstnanců, mezi něž patří:

- Vyloučení rizikových prací

Zájem o BOZP projevil slovenský zákonodárce v § 58 odst. 1 slovenského zákoníku práce, podle kterého není možné dohodnout dočasné přidělení

¹³¹ Finnish High Court - agency work not only temporary. In: *IndustriALL* [online]. Finland, c2015 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.industriall-union.org/archive/imf/finnish-high-court-agency-work-not-only-temporary>

zaměstnanců pro výkon práce, které příslušný orgán veřejného zdravotnictví zařadil do 4. kategorie (rizikové práce), kam mj. spadají horníci, kteří bývají často využíváni v rámci agenturního zaměstnávání k dočasnému přidělení agenturou práce k uživateli.

- Presumpce dočasného přidělení

V případě pochyb o jakou formu právního vztahu mezi zaměstnancem nebo agenturou práce a zaměstnancem jde, platí, že v případě že zaměstnavatel ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomuto účelu pokyny, přičemž tato činnost je prováděna převážně v prostorách zaměstnavatele a jeho pracovními prostředky, nebo na jeho zařízeních a jde o činnost, kterou má zaměstnavatel zapsán jako předmět své činnosti v příslušném rejstříku, hledí se na výkon práce jako na dočasné přidělení.¹³²

K přenesení důkazního břemene na uživatele došlo mj. i proto, aby nedocházelo k obcházení pravidel pro odměňování dočasně přidělených zaměstnanců prostřednictvím cestovních náhrad.

- Zákaz dalšího přidělení dočasně přiděleného zaměstnance

Slovenský zákoník práce zakazuje v § 58 odst. 3 tzv. „přidělení na druhou“, tj. aby uživatel dočasně přidělil zaměstnance agentury práce k jinému uživateli.

- Délka trvání pracovního poměru na dobu dočasně přiděleného zaměstnance a jeho omezení

Slovenský zákoník práce neumožňuje uzavřít smlouvu agentury práce se svým zaměstnancem na neurčitou dobu „dle potřeby uživatele“ čímž přispívá na právní jistotě zaměstnance v podobě trvání jeho pracovního poměru.

¹³² § 58 odst. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

V pracovní smlouvě na dobu určitou tak musí být vždy stanovena délka trvání pracovního poměru, tak aby skončila konkrétní datem, avšak dohoda mezi agenturou práce a uživatelem může být uzavřena na dobu potřeby uživatele.

Díky tomu i v případě ztráty potřeby uživatele o přidělení agenturního zaměstnance, trvá jeho pracovní poměr k agentuře práce, což je velkým krokem k ochraně agenturních zaměstnanců.

Zaměstnanci agentury práce i přesto, že agentuře práce je umožněno rozvázat se svým zaměstnancem pracovní poměr na dobu pro nadbytečnost v případě odpadnutí potřeby uživatele po dočasném přidělení, náleží veškerá plnění, která zákon při výpovědi pro nadbytečnost přináší, např. odstupné, ale současně zaměstnanci běží výpovědní doba (nejméně jeden měsíc).

Proti neustálému opakování (řetězení) pracovních poměrů uzavíraných mezi agenturou práce a zaměstnancem na dobu určitou a jeho zneužívání při dočasném přidělení stanovil slovenský zákonodárce v ust. § 58 odst. 6 slovenského zákoníku práce, že dočasné přidělení zaměstnance k témuž uživateli lze uzavřít nejdéle na 24 měsíců, v jejichž rámci lze pracovní poměr na dobu určitou pouze čtyřikrát opakovat.

Toto ustanovení platí i pro případ dočasného přidělení jinou agenturou práce, nebo jiným zaměstnavatelem. Agentura práce tak nemůže téhož zaměstnance opakovaně přidělovat k uživateli, což podporuje kmenové zaměstnávání oproti agenturnímu v tom, že pokud má uživatel o zaměstnance trvalý zájem, měl by jej zaměstnat jako svého kmenového zaměstnance a nikoli pouze jako dočasně přiděleného agenturou práce.

- Podrobnější vymezení srovnatelných pracovních podmínek

Jak jsem se zmínil již v kapitole 4.2.2.1 této práce, slovenská právní úprava v oblasti specifikace srovnatelných pracovních podmínek zaměstnance podrobněji provádí Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, když v § 58 odst. 11 slovenského zákoníku práce.

V něm stanoví, že zaměstnanci agentur práce mají přístup ke všem sociálním službám, které mohou využívat kmenoví zaměstnanci uživatele (např. jídelnu, firemní školku, přístup ke vzdělávání i k právu na informace).

- Spoluodpovědnost uživatele za srovnatelnou mzdu a její výplatu

Pro případ, že agentura práce neposkytne dočasně přidělenému zaměstnanci mzdu srovnatelnou se srovnatelným kmenovým zaměstnancem uživatele, je uživatel povinen do 15 dnů ode dne výplatního termínu dohodnutou mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a agenturou práce mzdu dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce poskytnout nebo dorovnat rozdíl mezi mzdou srovnatelného kmenového zaměstnance a mzdou, která byla dočasně přidělenému zaměstnanci agenturou práce vyplacena.

Pokud by došlo v doplacení mzdy uživatelem za agenturu práce, vzniká uživateli regresní právo na úhradu škody, která mu doplacením, nebo vyplacením dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce vznikla.

Toto ustanovení ve slovenském zákoníku práce tak „zrovnoprávňuje“ agenturní a kmenové zaměstnance a současně chrání agenturní zaměstnance i pro případ nevyplacení mzdy agenturou práce, kdy tuto je povinen vyplatit uživatel.

- Vysílání na pracovní cesty uživatelem

K zabránění zneužívání cestovních náhrad, tak jak tomu dochází i v ČR přišel slovenský zákonodárce s řešením, že k pracovní cestě může být dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce vyslán pouze uživatelem.

Uživatel se tak pouze pro účely pracovní cesty považuje za zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance.

Toto elegantní a jednoduché řešení tak chrání nejen zaměstnance, ale současně stát z pohledu sociálního a daňového, protože brání zneužívání cestovních

náhrad spočívajícího v „doplácení“ minimálních mezd dočasně přidělených agenturních zaměstnanců o cestovní náhrady.¹³³

Při pohledu na výše uvedené nástroje na posílení ochrany dočasně přidělených zaměstnanců lze při pohledu do kapitoly 7.1 až 7.4 popisující aktuálně projednávanou legislativu související s agenturním zaměstnáváním konstatovat, že je na škodu, že v České republice nebyla politická odvaha a shoda k přijetí širší ochrany dočasně přidělených zaměstnanců agentur práce.

7.5.2 Náhled na německou a rakouskou úpravu agenturního zaměstnávání

Německá a rakouská právní úprava agenturního zaměstnávání je prakticky totožná, když však k dočasnému přidělování zaměstnanců není realizované pouze agenturami práce, nýbrž k němu dochází i mezi jednotlivými společnostmi (vyloučeno pouze ve stavebnictví).

S ohledem na tuto skutečnost se počet dočasně přidělených zaměstnanců pohybuje nad evropským průměrem, okolo cca 2 až 2,5% z celkového počtu všech zaměstnanců.

Inspiraci pro větší ochranu dočasně přidělených zaměstnanců de lege ferenda lze v německé právní úpravě s důrazem na ochranu dočasně přidělených zaměstnanců nalézt v případě odpovědnosti za neuhrazenou mzdu, která přechází na uživatele, a to včetně veškerých odvodů z titulu sociálních a daňových.

V případě, že zaměstnavatel nemá od příslušných úřadů povolení k dočasnému přidělování zaměstnanců, dochází k fikci pracovního poměru, který vzniká mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem.

K ochraně dočasně přiděleného zaměstnance patří samozřejmě v Rakousku i Německu srovnatelné pracovní podmínky ve smyslu Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

¹³³ SAMEK, Vít a Jan HORECKÝ. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: (rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie)*. Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy, 2015. ISBN 978-808-6846-590. s 11-17.

Mezi něž patří délky pracovní doby, dovolené, využívání sociálních služeb, na které mají nárok kmenoví zaměstnanci a samozřejmě výše mzdy se srovnatelným zaměstnancem, včetně všech jejích složek (odměna na Vánoce, na dovolenou, apod.), když všechna ujednání, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení, jsou neúčinná. Naopak délka přidělení není s ohledem na možnost přidělování mezi jednotlivými společnostmi nikterak omezena.¹³⁴

¹³⁴ Tamtéž. s. 18-23.

8 Závěr

Agenturní zaměstnávání je dle mého názoru důležitou součástí světového i českého trhu práce. Zatímco na evropské úrovni se agenturní zaměstnávání začalo vyvíjet již v době hospodářské konjunktury po druhé světové válce (v USA ještě dříve), do České republiky se institut agenturního zaměstnávání dostává až s příchodem tržní ekonomiky po roce 1989.

Zásadní změnu pro jeho vývoj představovala změna legislativy v roce 2004, kdy došlo k jasnému zakotvení agenturního zaměstnávání v českém právním řádu tak, jak přetrval s řadou novel do své současné podoby.

Pro uživatele představuje agenturní zaměstnávání důležitý flexibilní nástroj pro uspokojování jejich personálních potřeb (ve větším nebo menším měřítku), vždy s ohledem na nárůst, nebo pokles výrobních aktivit.

Z pohledu zaměstnance představuje agenturní zaměstnávání zpravidla dočasné řešení jejich pracovního uplatnění, je využíváno studenty při sezónních pracích, popř. slouží jako získání potřebné praxe pro přechod do trvalého pracovněprávního vztahu.

Současná právní úprava agenturního zaměstnávání stanovuje podrobné podmínky pro výkon této činnosti, a to od vydání příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, stanovení omezení dočasného přidělení k výkonu práce pro určité druhy prací a zaměstnance, až po vymezení kontrolní činnosti nad agenturním zaměstnáváním, když tuto právní úpravu považuji za dostačující.

V rámci vztahů vznikajících při agenturním zaměstnáváním právní úprava vymezuje co do obsahu jednak písemný pokyn přidělující zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele, ale současně i obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce včetně podmínky zabezpečení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců.

Nevýhodu spatřuji především v chybějící přesné definici, co konkrétně zákonodárce považuje za srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. Jsem toho názoru, že vhodnou inspiraci pro jasnější definici a legislativní změnu v této otázce lze najít například v právním řádu Slovenské republiky, která podrobněji provádí Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnáváním.

Za nedostatečně upravenou dále považuji ochranu agenturních zaměstnanců v umožnění řetězení dočasného přidělení ke stejnému uživateli na základě „žádosti“ zaměstnance.

Tímto ustanovením totiž dochází dle mého názoru k obcházení smyslu agenturního zaměstnávání spočívajícím v jeho dočasnosti. Za vhodnou inspiraci považuji opět slovenskou právní úpravu, která stanoví, že dočasné přidělení ke stejnému uživateli lze uzavřít nejdéle na 24 měsíců, v jejichž rámci lze pracovní poměr na dobu určitou pouze čtyřikrát opakovat.

Poněkud stranou pozornosti zákonodárce zůstala i oblast odpovědnosti za škodu způsobenou při agenturním zaměstnávání, a to jak v případě škody způsobené uživatelem dočasně přidělenému zaměstnanci, tak dočasně přiděleným zaměstnancem uživateli.

Tato oblast by z důvodu zajištění vyšší ochrany dočasně přidělovaných zaměstnanců vyžadovala změn, ačkoli zákonodárce s ní v současné době nepočítá.

Praktickým pohledem na agenturní zaměstnávání optikou uživatele bude vždy primárně cena dočasně přiděleného zaměstnance oproti tomu kmenovému.

Pohledem agentur práce patří mezi časté připomínky primárně působení tzv. kvaziagentur práce, dehonestující celkově trh agenturního zaměstnávání, vysoký počet a účelové zaklání agentur práce, které jej ani nevykonávají a obcházení a porušování pracovněprávních předpisů především tzv. kvaziagenturami práce, na něž se kontrolní mechanismy dohlížejícím nad činností agentur práce nevztahují.

S argumenty agentur práce o vysokém počtu účelových agentur a tzv. kvaziagentur souhlasím, když je vyslyšel i zákonodárce, který v připravované legislativě stanovil jako podmínku pro výkon činnosti agenturního zaměstnávání složení kauce ve výši 500.000,- Kč, což by mělo zabránit účelovému zakládání agentur práce.

I přesto, že jedním z častých připomínek agentur práce je i vysoká frekvence kontrol ze strany jednotlivých kontrolních orgánů státní správy, považuji tyto kontroly za nezbytné a důležité z důvodu zajištění zákonného fungování agentur práce zejména ve vazbě na ochranu dočasně přidělených zaměstnanců.

Možností pro potírání činnosti tzv. kvaziagentur práce spatřuji především v lepší spolupráci a koordinaci kontrol ze strany státních orgánů nejen v oblasti pracovněprávní, ale i v oblasti daňové a živnostenské.

Připravovanou a projednávanou legislativu v oblasti agenturního zaměstnávání považuji samozřejmě za krok správným směrem, když tyto změny přináší řadu pozitivních změn, např. vyloučení možnosti souběhu agenturního a kmenového zaměstnance, přidělení více agenturami v témže kalendářním měsíci, sloučení druhů povolení ke zprostředkování zaměstnávání, kauci pro poskytovatele agenturního zaměstnávání i rozšíření důvodu pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, nevykonává-li agentura tuto činnost.

V případě, že projednávaná legislativa bude schválena, dojde tím dle mého názoru k omezení „nabobtnávání“ počtu agentur práce a současně k dosažení vyšší ochrany dočasně přidělovaných zaměstnanců.

I přestože tedy připravované legislativní změny směřují správným směrem, tj. k větší ochraně dočasně přidělovaných zaměstnanců, je pouze na škodu, že odvaha zákonodárce při jejich přípravě nedosáhla ještě na více změn.

Těmi, při pohledu na zahraniční právní úpravu agenturního zaměstnávání, může být např. podrobná definice pracovních a mzdových podmínek, presumpci dočasného přidělení, omezení maximální doby dočasného přidělení, a další ve Slovenské právní úpravě, nebo odpovědnosti za neuhrazenou mzdu, která přechází na uživatele v případě německé právní úpravy.

I přes mnohé problémy a nedostatky které jsem v této práci uváděl považuji agenturní zaměstnávání v České republice za nezbytnou a pevnou součást právního řádu a flexibilní složku na trhu práce, kdy s očekáváním vyhlížím z hlediska své právní praxe připravované i např. touto prací diskutované legislativní změny.

Resume

This rigorous thesis deals with the topic of agency employment. It mainly focuses on the practice in Czech. In the first part of the thesis there are given definitions of the basic terms and also entities of the agency employment.

The following chapter deals with the topic of the legal development of agency employment, not only in Czech but also within the EU and also on the international level.

The main heart of the matter is described in the fourth chapter. This chapter describes current legislation of agency employment from the point of view of private and public law.

The statutory legislation specifies conditions of providing jobs by the agencies, legal conditions of its execution, including the verification by the executive body which supervises the agencies.

The private legislation deals with the relationships between individual subjects of agency employment and the liability for damage caused during the agency employment.

The following chapter mentions the collective labour law in agency employment.

The next-to-last chapter deals with the practical aspects of agency employment, from the point of view of the user in general but also from the point of view of a particular agency on the Czech labour market.

This part of the thesis describes issues of travel expenses from the tax perspective which has been recently determined by the Supreme Administrative Court

The last part of the thesis deals with thorough evaluation of prepared and currently discussed legislation on agency employment which will amend respective legal regulations.

There has been also provided consideration *de lege ferenda* on a broader protection of temporarily assigned workers from the point of view of international labour law.

Seznam použité literatury

A) Odborné monografie a učebnice

1. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908.
2. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830.
3. NESNÍDAL, Jiří. *Občanský zákoník: s komentářem: zákon č. 89/2012 Sb.: 1. obecná část (§ 1 až § 654), 2. rodinné právo (§ 655 až § 975), 3. absolutní majetková práva (§ 976 až § 1720)*. Český Těšín: Poradce, 2012. ISBN 9788073653361.
4. PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 9788074004810
5. INDUSTRIALL GLOBAL UNION. *Trojstranná past: Odbory proti agenturní práci*. Switzerland: IndustriALL Global Union, 2012. Dostupné také z: http://www.oskovo.cz/sites/default/files/oskovo/MezO/Rizikov%C3%A1%20pr%C3%A1ce%202014/troj_past_final2.pdf
6. SAMEK, Vít a Jan HORECKÝ. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: (rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie)*. Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy, 2015. ISBN 978-808-6846-590.

B) Odborné články

1. Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008. s. 25. [cit. 2017-02-02] Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.
2. JUDR. ŠKUBAL, Jaroslav a Iva BC. BILINSKÁ. Směrnice o agenturních zaměstnancích. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, c1999-2017 [cit. 2017-02-03]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html?mail>

3. GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání - nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*. LexisNexis CZ, 2005, 2005(2), 2-6.
4. *APPS Bulletin: Legislativa*. Praha: Asociace poskytovatelů personálních služeb, 2017, 2017(1).
5. Economic Report 2016 Edition: Agency work penetration rate. In: *Ciett: International Confederation of Private Employment Services* [online]. Brussels: Ciett, c2016 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.wecglobal.org/economicreport2016/enabling-work.html>
6. Finnish High Court - agency work not only temporary. In: *IndustriALL* [online]. Finland, c2015 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.industrialunion.org/archive/imf/finnish-high-court-agency-work-not-only-temporary>
7. ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, 2004, 2004(13).

C) Právní předpisy a jiné zdroje

1. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 2. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
2. ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 2. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
3. ČESKO. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 2. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>
4. Úmluva MOP č. 181: o soukromých agenturách práce. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>
5. ČESKO. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 2. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>
6. Metodický pokyn č. 1/2005: Výklad § 14 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-

- 02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/18709/vi_2014_31970_p1.pdf
7. Listina základních práv Evropské unie. In: *EUR-Lex: Přístup k právu Evropské unie* [online]. [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>
 8. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104 ES: o agenturním zaměstnávání. In: *EUR - Lex: Přístup k právu Evropské unie* [online]. [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>
 9. ČESKO. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 3. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-64>
 10. Etický kodex: Asociace poskytovatelů personálních služeb. In: *Asociace poskytovatelů personálních služeb* [online]. Praha [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/pool/files/eticky-kodex.pdf>
 11. Etický kodex Asociace Pracovních Agentur. In: *Asociace Pracovních Agentur* [online]. Ostrava, c2001-2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: http://www.apa.cz/eticky_kodex.htm
 12. ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 3. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
 13. TRENKWALDER A.S. Stavby dočasně přidělených zaměstnanců společnosti Trenkwalder a.s.: Denní přehled k 31. 1. 2017. České Budějovice, 2017
 14. ČESKÁ REPUBLIKA. Novela zákona o zaměstnanosti - EU. In: *Sněmovní tisk*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016, ročník 2016, 911/0. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=911&CT1=0>
 15. SLOVENSKO. Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce. In: *Employment.gov.sk*. [online]. [cit. 12. 2. 2017]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace.pdf>

16. ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2017 [cit. 3. 4. 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

D) Judikatura

1. Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. února 1998 sp. zn. II ÚS 249/97
2. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2016 sp. zn. 2 Afs 177/2016
3. Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu z 18. 9. 2012, č. j. 7 Afs 14/2011 – 115

E) Internetové zdroje

1. *Jobs* [online]. c1996-2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/>
2. *Prace.cz* [online]. c1996-2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/>
3. *LinkedIn* [online]. c2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/>
4. Agenturní zaměstnávání - dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce: Příklad výpočtu celkové hodinové fakturační sazby pro hrubou mzdu brigádník. In: *Agentura STUDENT* [online]. c2017 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.student.cz/145-docasne-prideleni-zamestnance>
5. *World Employment Confederation: Europe* [online]. Brussels [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.weceurope.org/>
6. O nás - Grafton Recruitment CZ. *Grafton Recruitment* [online]. Grafton Recruitment, c2017 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas>
7. BERKA, Jakub. Adecco. *Adecco* [online]. Adecco, c2014 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/>

Seznam příloh

Příloha 1: Vzorová smlouva o dočasném přidělování zaměstnanců společnosti Trenkwalder a.s.

Příloha 2: Vzorové pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatelem

Příloha 3: Vzorové obchodní podmínky dočasného přidělování Agentury

Příloha 4: Vzorové požadavky kladené na jednotlivé pracovní pozice

Příloha 5: Vzor dohody o dočasném přidělení

(zdroj: Trenkwalder a.s., 2017, České Budějovice)

Přílohy

Příloha 1 Vzorová smlouva o dočasném přidělování zaměstnanců společnosti Trenkwalder a.s.

	Smlouva o dočasném přidělování zaměstnanců	F11004 Číslo OS:
---	--	---------------------

	Agentura práce (dále jen "Agentura")	Uživatel (dále také jen "Uživatel")
Firma/Jméno a příjmení:	Trenkwalder a.s.	prosím doplňte
Sídlo či místo podnikání:	Heřmanická 1648/5, 710 00 Ostrava	prosím doplňte
IČO:	25 85 70 11	prosím doplňte
Údaj o zápisu v rejstříku:	KS v Ostravě, oddíl B, vložka 2329	prosím doplňte
DIČ:	CZ 25 85 70 11	prosím doplňte
Jehož jménem jedná (zastoupený):		prosím doplňte, prosím doplňte
Bankovní spojení:	27-2491780257/0100, KB	prosím doplňte
Kontaktní osoba:		prosím doplňte
Kontaktní adresa:	Kostelní 8, 370 04 Č.Budějovice	prosím doplňte
Tel:	387 699 511	prosím doplňte
Fax:		prosím doplňte
Mobil:		prosím doplňte
E-mail:		prosím doplňte

uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku na základě úplné a bezvýhradné shody o všech dále uvedených ustanoveních podle § 308, 309 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění, podle § 1746 odst. 2 z. č. 89/2012 Sb. v platném znění, občanský zákoník a podle § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění tuto

Smlouvu o dočasném přidělování zaměstnanců č. (dále jen „Smlouva“)

Článek I.

1. Předmět smlouvy

- 1.1. Agentura a Uživatel mají v úmyslu spolupracovat při uspokojování personálních potřeb Uživatele; Agentura bude v rámci této spolupráce zprostředkovávat Uživateli zaměstnance formou dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu (uživatele) ve smyslu § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 308, 309 z. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, a Uživatel za to bude Agentuře platit odměnu.
- 1.2. Právní vztahy mezi Agenturou a Uživatelem při dočasném přidělování zaměstnanců se řídí touto Smlouvou, ve znění jejích případných dodatků, přílohami k této Smlouvě, ve kterých budou Uživatelem vydefinovány konkrétní požadované pracovní pozice včetně příslušných kvalifikačních požadavků, pracovních a mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance na dané pozici, Obchodními podmínkami dočasného přidělování zaměstnanců Agentury a jednotlivými dohodami o dočasném přidělení zaměstnanců k výkonu práce u Uživatele. Veškeré dodatky uzavřené v souladu s touto Smlouvou a přílohy této Smlouvy, zejména Obchodní podmínky dočasného přidělování zaměstnanců Agentury (dále jen „Obchodní podmínky“) tvoří nedílnou součást této Smlouvy a Uživatel prohlašuje, že se s nimi řádně seznámil.

Článek II.

Dohoda o dočasném přidělení

- 2.1. Jednotliví zaměstnanci Agentury (dále také jen „Zaměstnanci“) budou k výkonu práce k Uživateli dočasně přidělováni písemným pokynem Agentury na základě dohod o dočasném přidělení uzavřené mezi Agenturou a Uživatelem podle této Smlouvy (dále také jen „Dohoda o dočasném přidělení“), jejíž vzor tvoří přílohu č. 4 této Smlouvy.
- 2.2. Postup při uzavírání Dohod o dočasném přidělení upravují Obchodní podmínky. Objednávat telefonicky nebo písemně (mailem, faxem) a uzavřít Dohodu o dočasném přidělení jsou za Uživatele oprávněni (jméno a příjmení, funkce): prosím doplňte
- 2.3. Zaměstnanci budou dočasně přidělováni k výkonu práce: prosím doplňte typ práce

1.	dále také jen „práce 1“
----	-------------------------

2.		dále také jen „práce 2“
3.		dále také jen „práce 3“
4.		dále také jen „práce 4“
5.		dále také jen „práce 5“

- 2.4. Požadavky kladené Uživatelem na jednotlivé pracovní pozice jsou uvedeny v příloze č. 1 této Smlouvy.
2.5. Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance Uživatele pro jednotlivé pracovní pozice určené Uživatelem tvoří přílohu č. 2 této Smlouvy.
2.6. Obě strany se dohodly na postupných nájezdech Zaměstnanců.
2.7. Objednávka je závazná po akceptaci Agenturou, a to telefonicky nebo písemně (mailem, faxem).

Článek III. Odměna

- 3.1. Za dočasné přidělení Zaměstnanců k výkonu práce přísluší Agentuře odměna ve výši Kč za jednu hodinu práce jednoho Zaměstnance. Výše celkové odměny se určí jako součet
- a) souhrnu součinů počtu hodin odpracovaných jednotlivými Zaměstnanci při výkonu práce u Uživatele během fakturačního období a odměny za jednu hodinu práce jednoho Zaměstnance,
b) vícenásobků násobených koeficientem 1,34:
- příplatek za práci v noci,
 - příplatek za práci v odpolední směně,
 - příplatek a náhrada mzdy za práci ve svátek,
 - náhrada mzdy za dovolenou,
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 - příplatek za práci přesčas,
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
 - placené náhrady při překážkách na straně Zaměstnance,
 - další příplatky, které stanoví aktuálně platné právní předpisy,
 - další příplatky vyplývající z povinnosti dodržet srovnatelné mzdové a pracovní podmínky Zaměstnance,
 - bonusy a prémie dle rozhodnutí Uživatele
- c) vícenásobků násobených koeficientem 1, 00:
- náhrada mzdy za nemoc,
 - další:
- 3.1. Za dočasné přidělení Zaměstnanců k výkonu práce přísluší Agentuře odměna ve výši Kč za jednu hodinu práce jednoho Zaměstnance. Výše celkové odměny se určí jako součet
- a) souhrnu součinů počtu hodin odpracovaných jednotlivými Zaměstnanci při výkonu práce u Uživatele během fakturačního období a odměny za jednu hodinu práce jednoho zaměstnance,
b) vícenásobků násobených koeficientem 1, 53:
- příplatek za práci v noci,
 - příplatek za práci v odpolední směně,
 - příplatek za práci ve svátek, pokud připadne na sobotu nebo neděli,
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 - příplatek za práci přesčas,
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
 - placené náhrady při překážkách na straně Zaměstnance,
 - další příplatky, které stanoví aktuálně platné právní předpisy,
 - další příplatky vyplývající z povinnosti dodržet srovnatelné mzdové a pracovní podmínky Zaměstnance,
 - bonusy a prémie dle rozhodnutí Uživatele
- c) vícenásobků násobených koeficientem 1, 00:
- náhrada mzdy za nemoc,
 - další:
- 3.1. Za dočasné přidělení Zaměstnanců k výkonu práce přísluší Agentuře odměna ve výši Kč za jednu hodinu práce jednoho Zaměstnance. Odměna zahrnuje veškeré příplatky a náhrady mzdy, vyjma bonusů a prémie dle rozhodnutí Uživatele, které budou fakturovány násobené koeficientem 1, 53.
- 3.1. Za dočasné přidělení Zaměstnanců k výkonu práce přísluší Agentuře odměna ve výši skutečných osobních nákladů Zaměstnanců (hrubá mzda s odvody za zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění, náhrady mzdy za nemoc) navýšená o částku ve výši Kč za jeden měsíc a jednoho Zaměstnance.
- 3.2. K celkové odměně bude připočteno DPH v zákonné výši.
3.3. Uživateli je povinen poskytnout Agentuře na úhradu odměny za dočasné přidělení Zaměstnanců zálohu ve výši% z předpokládané celkové odměny za dočasné přidělení Zaměstnanců v daném fakturačním období. Záloha je splatná na základě zálohové faktury vystavené Agenturou po uzavření Dohody o dočasném přidělení Zaměstnanců, popř. dodatku k ní.

Článek IV. Trvání Smlouvy

- 4.1. Tato Smlouva se uzavírá na dobu neurčitou.

- 4.2. Tuto Smlouvu může Agentura i Uživatel ukončit písemnou výpovědí. Výpovědní doba činí tři kalendářní měsíce. Výpověď začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
2. 4.3. Tato Smlouva v celém rozsahu ruší a nahrazuje Smlouvu č.....uzavřenou mezi Uživatелеm a Agenturou dne.....

Článek V. Závěrečná ustanovení

- 5.1. Agentura a Uživatel se dohodli na těchto odchylkách od Obchodních podmínek:
.....
- 5.2. Doručí-li Uživatel Agentuře podepsaný návrh této Smlouvy s jakoukoliv změnou či odchylkou, byť nepodstatnou, nebo dodatkem (vyjma odchylek dohodnutých v bodě 5.1. této Smlouvy) nejedná se o platné a účinné přijetí návrhu Smlouvy, a Smlouva nebude platně uzavřena. To platí i v případě připojení obchodních podmínek Uživatele, které budou odporovat svým obsahem jakýmkoliv způsobem Smlouvě nebo Obchodním podmínkám.
- 5.3. Tuto Smlouvu lze měnit, doplňovat či rušit pouze písemnou formou vzestupně číslovaných dodatků.
- 5.4. Přílohy této Smlouvy tvoří:
Příloha č. 1: Požadavky kladené Uživatелеm na jednotlivé pracovní pozice
Příloha č. 2: Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance
Příloha č. 3: Obchodní podmínky dočasného přidělování zaměstnanců
Příloha č. 4: Vzor Dohody o dočasném přidělení zaměstnanců Agentury
Příloha č. 5: Plná moc jednatelky osoby za Agenturu, není-li statutárním orgánem agentury
Příloha č. 6: Plná moc jednatelky osoby za Uživatele, není-li statutárním orgánem uživatele
- 5.5. Tato Smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Agentura a jedno Uživatel.

V _____, dne

V _____, dne

za agenturu:
Branch manager
Trenkwalder a.s.

za uživatele:
Jméno Příjmení/pozice
Společnost

Razítko:

Razítko:

Příloha 2 Vzorové pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance určené uživatelem

trenkwalder	Příloha č. 2 Smlouvy o dočasném přidělování zaměstnanců č.	F11006
--------------------	---	--------

Příloha č. 2: Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance určené Uživatelem

Pracovní pozice 1:

pracovní poměr (trvání, zkušební doba): prosím doplňte
pracovní doba délka, rozvržení, směny, práce v noci): prosím doplňte
dispozice zaměstnancem (prac. cesta, práce přesčas): prosím doplňte
dovolená (za kalend.rok, dodatková, další):* prosím doplňte
odstupné (výše a podmínky vzniku nároku): * prosím doplňte
pracovní volno a náhrady mzdy (při důležitých osobních překážkách v práci, prostojích): * prosím doplňte
pracoviště a pracovní prostředí (uzavřenost, hygiena, vytápění, zázemí): prosím doplňte
hmotná odpovědnost (nutnost sjednání, hodnoty): prosím doplňte
ubytování (poskytování, příspěvek na ubytování): prosím doplňte
stravování (poskytování, příspěvek na stravování): prosím doplňte
další výhody (studium, úlevy při studiu, zdravotní péče...): prosím doplňte
mzda (složky, výše, forma): prosím doplňte
příplatky ke mzdě (za práci přesčas, v noci, ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, ve svátek): * prosím doplňte
cestovní náhrady (druhy, výše): * prosím doplňte
další plnění finanční povahy (druhy, výše, podmínky vzniku nároku): prosím doplňte

Příloha 3 Vzorové obchodní podmínky dočasného přidělování agentury

trenkwalder

Příloha č. 3 Smlouvy o dočasném přidělování zaměstnanců
č.

Příloha č. 3: Obchodní podmínky dočasného přidělování Agentury

Článek I – Úvodní ustanovení

1.1 Agentura je zaměstnavatelem zprostředkovávajícím zaměstnání na základě povolení; povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu bylo Agentuře vydáno rozhodnutím Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR ze dne 15/01/2015, č.j. MPSV-UP/22389/14/ÚPČR/4.

Článek II. – Dohoda o dočasném přidělení

2.1 O dočasném přidělování Zaměstnanců k výkonu práce u uživatele se mezi Agenturou a Uživatelem uzavřou Dohody o dočasném přidělení (dále také jen „Dohoda o dočasném přidělení“). O každém zaměstnanci bude uzavřena samostatná Dohoda o dočasném přidělení.

2.2 Za Uživatele jsou oprávněni uzavírat Dohody o dočasném přidělení, Zaměstnanců jeho statutární orgány, jeho zaměstnanci jim k tomu pověřeni, popř. jeho zástupci, zejména osoby uvedené v bodě 2.2 Smlouvy, popř. v příslušném dodatku k ní.

2.3 Dohoda o dočasném přidělení se uzavře na základě objednávky Uživatele; objednávka Uživatele musí obsahovat nejméně:

- specifikaci Agentury a Uživatele,
- odkaz na Smlouvu a případně příslušný dodatek k ní,
- druh vykonávané práce,
- počet Zaměstnanců, kteří mají být k Uživateli dočasně přidělení,
- dobu, po kterou má dočasně přidělení Zaměstnanců trvat,
- den nástupu Zaměstnanců k výkonu práce u Uživatele,
- odměnu Agentury za dočasné přidělení.

2.4 Vyhledá-li Agentura odpovídající počet zájemců o dočasné přidělení, navrhne Uživateli uzavření Dohody o dočasném přidělení těchto zájemců jako Zaměstnanců k výkonu práce k Uživateli.

2.5 Navrhne-li Agentura Uživateli uzavření Dohody o dočasném přidělení zaměstnanců na jednotlivé zájemce o dočasné přidělení, je Úživatel povinen Dohodu uzavřít před nástupem zájemců k výkonu práce; Úživatel však má právo návrhy ve vztahu k jednotlivým zájemcům po písemném odůvodnění odmítnout.

2.6 Není-li ve Smlouvě nebo v příslušném dodatku k ní stanoveno jinak, není Agentura povinna sjednávat se Zaměstnanci zákaz konkurence, možnost vysílání na pracovní cesty, možnost výkonu práce přesčas nad zákonem stanovený limit, možnost nařízení pracovní pohotovosti, ani uzavírat žádné jiné zvláštní pracovní smlouvy.

Článek III. – Právní vztahy k Zaměstnancům

3.1 Po dobu dočasného přidělení Zaměstnance Uživatelem:

- ukládá Zaměstnanci pracovní úkoly;
- organizuje, řídí a kontroluje jeho práci;
- dává Zaměstnanci k tomu účelu pokyny;
- vytváří Zaměstnanci příznivé pracovní podmínky;
- zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví Zaměstnance při práci; a v rámci toho též:

- seznamuje Zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při práci dodržovat,
- seznamuje Zaměstnance s riziky a opatřeními před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,
- vybavuje Zaměstnance ochrannými a pracovními pomůckami podle ustanovení §104 ZP,
- zajišťuje, aby Zaměstnanec neprováděl obsluhu zařízení a činnosti, které představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, bez příslušné zdravotní a zvláštní odborné způsobilosti,
- rozvrhuje Zaměstnanci pracovní dobu,
- nařizuje Zaměstnanci práci přesčas,
- vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech Zaměstnanců,
- ohlašuje Agentuře bez zbytečného odkladu pracovní úraz Zaměstnance, v případech stanovených právními předpisy vyhotovuje a zasílá Agentuře záznam o úrazu Zaměstnance,
- nesmí připustit, aby Zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- má právo na kontrolu Zaměstnanců v případě podezření na požití alkoholu či návykových látek v rozsahu určeném platnou legislativou.

3.2 Agentura a Úživatel si navzájem poskytnou veškerou součinnost a informace nezbytné k tomu, aby mohli vůči Zaměstnanci vykonávat práva, plnit povinnosti a činit právní úkony, zejména jde-li o právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru, k uplatnění nároku na náhradu škody vůči Zaměstnanci anebo ke zproštění se odpovědnosti za škodu vůči Zaměstnanci.

Článek IV. – Požadavky na jednotlivé pracovní pozice, pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance

4.1 Úživatel odpovídá za specifikaci požadavků kladených na danou pozici. Úživatel stanoví tyto požadavky v příloze č. 1 Smlouvy tak, aby odpovídaly práci, kterou u něj mají Zaměstnanci vykonávat, a podmínkám, za nichž mají práci konat, a současně tak, aby nezakládaly diskriminaci některých zaměstnanců.

4.2 Úživatel zároveň prohlašuje, že pracoviště nebo charakter vykonávané práce, kterou bude Zaměstnanec vykonávat, nepatří do činnosti epidemiologicky závažné, nepatří mezi pracoviště, kde jsou zaměstnanci vystaveni zvláště nepříznivým vlivům pracovního prostředí (riziková pracoviště) a nepatří mezi pracoviště, kde pracující vykonávají činnost, pro které je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost. V případě, že Úživatel nesdělí pravdivě Agentuře tyto informace, nese Agentura zodpovědnost za případné sankce ze strany kontrolních orgánů a tyto jdou na vrub Uživatele.

4.3 Úživatel předloží Agentuře rozhodnutí územně příslušné hygienické stanice o kategorizaci prací z hlediska hygieny práce. Toto vyjadřuje souhrnné hodnocení kvality pracovních podmínek, resp. hodnocení výskytu a rizikovitosti faktorů, které mohou ovlivnit zdraví Zaměstnanců a úroveň zabezpečení jeho ochrany.

4.4 Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance Úživatele stanoví uživatel v příloze č. 2 Smlouvy. Úživatel stanoví tyto podmínky úplně, přesně a jednoznačně. Dojde-li ke změně těchto podmínek, je Úživatel povinen toto Agentuře oznámit formou návrhu na změnu přílohy č. 2 Smlouvy.

Článek V. – Řešení škodných událostí

5.1 Způsobí-li Zaměstnanec Úživateli škodu, za kterou by podle pracovních předpisů odpovídal, pokud by byl zaměstnancem Úživatele, je Agentura povinna tuto škodu Úživateli nahradit v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce, za nichž by tak byl povinen učinit Zaměstnanec, pokud by byl zaměstnancem Úživatele.

5.2 Odpovědnost Agentury za škodu, kterou Úživateli způsobil Zaměstnanec, se limituje částkou 1mil EUR v souladu s rozsahem a podmínkami pojistné smlouvy Agentury. Úživatel se před uzavřením Dohody o dočasném přidělení s rozsahem a podmínkami (zejména výlukami) tohoto pojištění seznámí.

5.3 Způsobil-li Zaměstnanec Úživateli škodu, uživatel:

- informuje o vzniku škody bez zbytečného odkladu Agenturu,
- sepiše o vzniku škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 5 dnů, protokol a předá jej Agentuře. Protokol bude obsahovat údaje o povaze škody, její výši, příčinách a vzniku, údaje o škodě na majetku a jeho vlastníkovi, údaje o osobách, které škodu způsobili a popř. zavínily; přílohu protokolu bude tvořit fotodokumentace nebo jiná dokumentace škody,
- umožní likvidátorovi pojišťovny provést potřebná šetření za účelem likvidace škodní události.

5.4 se zavazuje vyfakturovat Agentuře škodnou událost nejpozději v prvním měsíci následujícím po vzniku újmy.

5.4.1 Poruší-li Úživatel některou z výše jmenovaných povinností, jeho nárok na náhradu škody vůči Agentuře zaniká.

5.5 Jestliže Agentura uhradila Zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u Uživatele, má nárok na náhradu této škody vůči Uživateli.

Článek VI. – Další ujednání o odměně agentury

6.1 Nemohli-li Zaměstnanec konat práci pro překážky v práci na straně Uživatele nebo z důvodů nezávislých ani na jedné ze smluvních stran, má se pro účely výpočtu odměny za to, že Zaměstnanec práci konal, je-li v takovém případě výše odměny vázána na výkon Zaměstnance, má se za to, že Zaměstnanec po tuto dobu podával obvyklý průměrný výkon.

6.2 Při fakturaci odměny se vychází z evidence pracovní doby (dále také „výkazy práce“). Výkazy práce vedou souběžně Úživatel i Agentura. Výkazy práce jednotlivých Zaměstnanců Úživatel předá Agentuře do konce třetího pracovního dne následujícího kalendářního měsíce osobně nebo faxem, případně je potvrdí Agentuře nejpozději v den následující po jejím předložení ze strany Agentury. Pokud Úživatel Agentuře výkazy práce včas zcela nebo zčásti nepředá či nepotvrdí, budou-li mu předloženy, má se za to, že evidence pracovní doby vedená Agenturou je správná a úplná.

6.3 Při ukončení dočasného přidělení Zaměstnance u Uživatele předá výkazy práce takového Zaměstnance Agentuře do tří pracovních dnů od ukončení dočasného přidělení. Při nedodržení tohoto termínu jdou případné sankce za nesplnění informační povinnosti ze strany úřadu práce na vrub Uživatele.

6.4. Odměna Agentury je splatná na základě faktury (daňového dokladu), popř. zálohové faktury, se splatností 14 dnů od data vystavení. Fakturační období je kalendářní měsíc.

6.5. Uživatel souhlasí se zasláním faktur (daňových dokladů) výhradně elektronicky na adresu uvedenou ve Smlouvě. Faktury (daňové doklady) budou zaslány z adresy faktury@trenkwalder.com ve formátu .pdf.

6.6. Případné vady faktury (daňového dokladu) vystavené Agenturou Uživatel reklamuje písemně u agentury do tří pracovních dnů od doručení faktury, v opačném případě je povinen zaplatit odměnu podle vadné faktury; tím není dotčena povinnost Agentury vady faktury bez zbytečného odkladu odstranit a povinnost obou stran vyrovnat po provedení opravy případné nedoplatky či přeplatky na odměně.

6.7. Případné vady faktury (daňového dokladu), které se týkají údajů, ze kterých vyplývají jednotlivé fakturované částky, a které se týkají jednotlivých fakturovaných částek, Uživatel reklamuje písemně u Agentury do tří pracovních dnů od doručení faktury. V opačném případě se má za to, že veškeré údaje, ze kterých vyplývají jednotlivé fakturované částky, stejně jako jednotlivé fakturované částky jsou zcela správné a plně odpovídají skutečnosti.

6.8. Nad rámec sjednané odměny je Uživatel povinen uhradit Agentuře náklady vzniklé při realizaci mimořádných pokynů Uživatele.

6.9. Dostane-li se některá ze smluvních stran do prodlení se splněním peněžitého závazku, je druhá smluvní strana oprávněna požadovat smluvní pokutu ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení až do zaplacení.

6.10. V případě, že v důsledku zajištění ne horších pracovních a mzdových podmínek, než mají srovnatelní zaměstnanci uživatele nebo v případě, že dojde ke změně právních předpisů či ke změně jiných okolností, jež měly význam při sjednávání odměny, je kterákoliv ze stran oprávněna navrhnout úpravu ujednání o odměně Agentury práce odpovídajících takové změně. Nedojde-li k dohodě o úpravě ujednání o odměně, je kterákoliv ze stran oprávněna Smlouvu vypovědět. V takovém případě Smlouva skončí dnem doručení výpovědi druhé straně.

Článek VII. – Zprostředkování

7.1. Pokud se některý ze zaměstnanců stane během trvání odpovídající Dohody o dočasném přidělení nebo v době šesti měsíců po jejím ukončení zaměstnancem Uživatele nebo pro něj či u něj bude v této době jinak mimo rámec Dohody o dočasném přidělení výdělečně činný včetně dočasného přidělení jinou agenturou, zaplatí Uživatel Agentuře jako úplatu za zprostředkování zaměstnání tohoto Zaměstnance částku odpovídající trojnásobku aktuální státem vyhlášené minimální mzdy. O zaměstnání Zaměstnance či jiné výdělečné činnosti Zaměstnance u Uživatele či pro něj Uživatel Agenturu bez zbytečného odkladu informuje.

7.2. Za Uživatele se pro účely předchozího odstavce (7.1.) považují také všechny subjekty jednající s Uživatelem ve shodě (§ 78 z.č. 90/2012Sb., o obchodních korporacích).

Článek VIII. – Další ustanovení

8.1. Agentura i Uživatel souhlasí s uveřejněním základních informací o svém obchodním vztahu založeném Smlouvou za účelem poskytnutí referencí třetím osobám.

8.2. Uživatel dále souhlasí:

- s předáním fotografií nebo video sekvencí z provozu či výroby, fotografií finálních výrobků, jejich vzorků či obdobné prezentace, které budou využity výhradně v marketingových aktivitách Agentury zaměřených na uchazeče o zaměstnání. Agentura se zavazuje všechny tyto poskytnuté materiály využít jen v souladu s důslednou ochrannou dobrého jména Uživatele,
- s využitím svého obchodního názvu, marketingové značky a loga pro účely podpory vyhledávání a naboru ze strany Agentury. Souhlasí s jejich prezentací na naborových letáčích, informacích o zakázce, prezentacích v tisku, rozhlasu i televizi, případně v dalších marketingových materiálech firmy zaměřených na uchazeče o zaměstnání za účelem vyhledání vhodných uchazečů na Uživatelem poptávané pracovní pozic,
- s používáním jeho e-mailové adresy za účelem poskytování obchodních informací. Tento souhlas splňuje podmínky §5 zákona č. 101/2000 Sb. „O ochraně osobních údajů“ a opravňuje Agenturu s těmito údaji nakládat v souladu s výše uvedeným zákonem.

8.3. Poruší-li Uživatel povinnost uzavřít Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance (2.5.) nebo některou z povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo povinnost stanovenou obchodními podmínkami pod bodem 3.2, čl. IV nebo 6.3., 7.1 druhá věta, zaplatí Agentuře smluvní pokutu ve výši 10.000 Kč za každé jednotlivé porušení některé z těchto povinností. Vznikem nároku na smluvní pokutu ani jejím zaplacením není dotčen nárok Agentury na náhradu škody v plné výši ze stejného důvodu.

8.4. Není-li právními předpisy nebo Smlouvou (včetně jejích příloh) stanoveno jinak, jsou Agentura i Uživatel povinni zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech jakkoli souvisejících se Smlouvou a vztahy založenými na jejím základě; tuto povinnost jsou zejména ohledně finančních plnění povinni zachovávat i vůči zaměstnancům.

8.5. Právní vztahy vyplývající ze Smlouvy a z Dohody o dočasném přidělení se řídí právním řádem České republiky. Případné spory z nich, nestanoví-li právní řád České republiky výlučnou místní příslušnost, budou řešeny věcně příslušnými soudy České republiky, jejichž místní příslušnost je dána sídlem Agentury.

8.6. Tyto obchodní podmínky jsou účinné od 01.04.2016.

Příloha 4 Vzorové požadavky kladené uživatelem na jednotlivé pracovní pozice

	Příloha č. 1. Smlouvy o dočasném přidělování zaměstnanců č.	F11005
---	--	--------

Příloha č. 1: Požadavky kladené Uživatelem na jednotlivé pracovní pozice Pracovní pozice 1:

Minimální vzdělání (dle KKOV):		Řidičský průkaz:	
Praxe:		Jiná povolení či autorizace:	
Jazykové schopnosti:		Jiné kvalifikační předpoklady:	
Znalost práce s PC:			

Práci budou zaměstnanci pro uživatele konat v: prosím doplňte přesnou adresu místa výkonu práce.
Práci budou zaměstnanci konat v pracovní době v délce 37,5 - 40 hodin týdně rozvržené: prosím doplňte směnnost provozu

Pracovní pozice 2:

Minimální vzdělání (dle KKOV):		Řidičský průkaz:	
Praxe:		Jiná povolení či autorizace:	
Jazykové schopnosti:		Jiné kvalifikační předpoklady:	
Znalost práce s PC:			

Práci budou zaměstnanci pro uživatele konat v: prosím doplňte přesnou adresu místa výkonu práce.
Práci budou zaměstnanci konat v pracovní době v délce 37,5 - 40 hodin týdně rozvržené: prosím doplňte směnnost provozu

Pracovní pozice 3:

Minimální vzdělání (dle KKOV):		Řidičský průkaz:	
Praxe:		Jiná povolení či autorizace:	
Jazykové schopnosti:		Jiné kvalifikační předpoklady:	
Znalost práce s PC:			

Práci budou zaměstnanci pro uživatele konat v: prosím doplňte přesnou adresu místa výkonu práce.
Práci budou zaměstnanci konat v pracovní době v délce 37,5 - 40 hodin týdně rozvržené: prosím doplňte směnnost provozu

Pracovní pozice 4:

Minimální vzdělání (dle KKOV):		Řidičský průkaz:	
Praxe:		Jiná povolení či autorizace:	
Jazykové schopnosti:		Jiné kvalifikační předpoklady:	
Znalost práce s PC:			

Práci budou zaměstnanci pro uživatele konat v: prosím doplňte přesnou adresu místa výkonu práce.
Práci budou zaměstnanci konat v pracovní době v délce 37,5 - 40 hodin týdně rozvržené: prosím doplňte směnnost provozu

Pracovní pozice 5:

Minimální vzdělání (dle KKOV):		Řidičský průkaz:	
Praxe:		Jiná povolení či autorizace:	
Jazykové schopnosti:		Jiné kvalifikační předpoklady:	
Znalost práce s PC:			

Práci budou zaměstnanci pro uživatele konat v: prosím doplňte přesnou adresu místa výkonu práce. Práci budou zaměstnanci konat v pracovní době v délce 37,5 - 40 hodin týdně rozvržené: prosím doplňte směnnost provozu

Příloha 5 Vzor dohody o dočasném přidělení

trenkwalder	Příloha č. 4. Smlouvy o dočasném přidělování zaměstnanců č.	F11008
--------------------	---	--------

Příloha č. 4 : Vzor Dohody o dočasném přidělení

<p>Adresa pobočky:</p> <p>Dohoda o dočasném přidělení</p> <p>Trenkwalder a.s. (IČ: 25857011), se sídlem v Ostrava - Slezská Ostrava, Heřmanická 1648/5, 71000 Agentura práce dle ustanovení §86, Zákona o zaměstnanosti v platném znění, zapsaná v oddíle B, vložka 2329 v ObR KS v Ostravě, kterou zastupuje Ing. Ján Trgala, předseda představenstva (dále agentura) a (IČ:), se sídlem:</p> <p>uživatel dle ustanovení §86, Zákona o zaměstnanosti v platném znění (dále jen uživatel) uzavírají ve smyslu ustanovení § 308, 309 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění, podle § 1746 odst. 2 z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění a podle § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury k výkonu práce u uživatele</p>

1. Agentura práce prohlašuje, že je právnickou osobou, které bylo rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí ČR zn.: MPSV-UP/22389/14/ÚPČR/4 ze dne 15.01.2015 uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání a je oprávněna dočasně přidělit svého zaměstnance:
Jméno: Příjmení: Rodné číslo:
Státní občanství: Datum narození:
Místo narození: Bydliště:
k výkonu práce u uživatele.
2. Doba dočasného přidělení zaměstnance agentury práce, uvedeného v odst. 1. této dohody, u uživatele, se sjednává od do v místě k výkonu práce: sazba: 67 Kč/hod. (hrubého), noční příplatky: 14,50 Kč, příplatek za odpolední: 8,50 Kč, příplatek za sobotu: 10,00%, příplatek za neděli: 10,00%, v případě, že agentura práce neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas v dohodnuté době, činí příplatek za práci přesčas: 25,00%;
Popis dalších příplatků: Stravenky: 60,0 Kč Výkonnostní prémie: od 0,0 Kč do 1500,0 Kč
Den nástupu zaměstnance k výkonu práce se stanovuje na:
3. Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance:
výkon práce: sazba: 67 Kč/hod., noční příplatky: 14,50 Kč, příplatek za odpolední: 8,50 Kč, příplatek za sobotu: 10,00%, příplatek za neděli: 10,00%, v případě, že agentura práce neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas v dohodnuté době, činí příplatek za práci přesčas: 25,00% (hrubého).
Popis dalších příplatků: Stravenky: 60,0 Kč Výkonnostní prémie: od 0,0 Kč do 1500,0 Kč
Dovolená: dnů.
4. Pracovní a mzdové podmínky zaměstnance agentury práce nejsou horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.
5. Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby, nebo před uplynutím sjednané doby a to:
a) dohodou agentury práce a zaměstnance, přičemž v tomto případě bude uživatel o této skutečnosti informován alespoň 3 dny předem;
b) dohodou agentury práce a uživatele, přičemž v tomto případě bude zaměstnanec o této skutečnosti informován alespoň 3 dny předem;
c) ukončením pracovního právního vztahu zaměstnance k agentuře práce.
6. Právní vztah založený touto dohodou mezi agenturou a uživatelem se řídí českým právem, zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění, zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., v platném znění a dále smlouvou o dočasném přidělování zaměstnanců č. D/13/2014 uzavřenou mezi agenturou a uživatelem a dále obchodními podmínkami dočasného přidělování zaměstnanců agentury.
7. Tato dohoda se vyhotovuje ve dvou stejnopisech, z nichž každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení. Změny, přílohy dodatky smlouvy mohou být vyhotoveny pouze písemnou formou a oboustranně potvrzeny.
8. Smluvní strany prohlašují, že souhlasí s textem této smlouvy a že tato smlouva byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle a na důkaz tohoto připojují své podpisy pod tuto smlouvu.

Dne:

Agentura práce

Uživatel

9 Abstrakt

Rigorózní práce s tématem agenturního zaměstnávání analyzuje a shrnuje problematiku právní úpravy agenturního zaměstnávání se zaměřením na praktickou stránku jeho fungování v České republice.

Tato práce je rozdělena do osmi kapitol, když jádro práce leží ve čtvrté kapitole, která se věnuje současné právní úpravě agenturního zaměstnávání v České republice. V následujících kapitolách rigorózní práce se věnují praktickým problémům souvisejícím s agenturním zaměstnáváním jak z pohledu agentur práce, uživatelů, tak i zaměstnanců agentur práce a komparuji je s aktuálně připravovanou legislativou a možnou úpravou „de lege ferenda“.

Cílem této práce je tedy přinést komplexní pohled na praktické fungování agenturního zaměstnávání v České republice a možnost jeho legislativních změn.

Abstract

This rigorous thesis deals with the topic of agency employment and analyses and summarises the legal development of this institution. It mainly focuses on the practice in Czech.

This thesis is divided into eight chapters, when the main heart of the matter is described in the fourth chapter. This chapter describes current legislation of agency employment from the point of view of private and public law. The following chapters deal with the practical aspects of agency employment, from the point of view of the user in general but also from the point of view of a particular agency on the Czech labour market. There has been also provided consideration de lege ferenda on a broader protection of temporarily assigned workers from the point of view of international labour law.

The aim of this thesis is to complex view on the agency employment and its function in practice and legislative changes.

Název práce v anglickém jazyce

Agency employment

Klíčová slova / key words

Agenturní zaměstnávání

Agentura práce

Zprostředkování zaměstnání

Agency employment

Work agency

Employment mediation