

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Martin Dohnal**

**Agenturní zaměstnávání**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: **doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 121 509 znaků včetně mezer.

Martin Dohnal

Autor diplomové práce

V Praze dne 15. 9. 2019

Vřele děkuji panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce za ochotu, trpělivost, cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

# Obsah

Úvod .....	1
1 Pojem a vznik agenturního zaměstnávání .....	3
1.1 Pojem agenturního zaměstnávání .....	4
1.2 Vznik a vývoj institutu agenturního zaměstnávání .....	9
2 Právní regulace agenturního zaměstnávání .....	14
2.1 Vnitrostátní právní úprava .....	15
2.2 Mezinárodní právní úprava .....	16
2.3 Unijní právní úprava .....	17
3 Soukromoprávní aspekty institutu agenturního zaměstnávání .....	20
3.1 Vztah agentury práce a agenturního zaměstnance .....	22
3.2 Vztah agentury práce a uživatele .....	26
3.1 Vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem .....	28
4 Veřejnoprávní úprava institutu agenturního zaměstnávání .....	31
4.1 Proces udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	32
4.2 Povinnosti agentury práce .....	38
5 Kontrolní a sankční činnost orgánů státu na úseku agenturního zaměstnávání .....	40
6 Výhody a úskalí institutu agenturního zaměstnávání .....	42
6.1 Výhody institutu agenturního zaměstnávání .....	42
6.2 Úskalí institutu agenturního zaměstnávání .....	43
6.3 Náměty de lege ferenda .....	44
Závěr .....	47
Seznam použitých zdrojů .....	50
Abstrakt .....	56

## Úvod

Pracovněprávní vztah založený na základě uzavření pracovní smlouvy či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pro něhož bude zaměstnanec konat práci, není v současnosti jediným způsobem, jakým může zaměstnavatel řešit nedostatek či nahodilý výpadek pracovních sil. Zejména ve chvíli, kdy je podle zaměstnavatele jeho potřeba zvýšení počtu pracovních sil pouze přechodnou, tedy takovou, která je kupříkladu způsobena jednorázovou zakázkou, je dozajista na místě vzít v potaz alternativní možnosti pro získání odpovídajícího počtu pracovníků s potřebnou kvalifikací.

Pro podobné využití nabízí český právní řád institut agenturního zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že se jedná o hojně využívaný institut, s výrazným ekonomickým přesahem a velkým podnikatelským potenciálem, který nemá komplexní, ucelenou a místy ani jednoznačnou právní úpravu, jsem se rozhodl o něm v této diplomové práci pojednat blíže.

Práce se tedy zabývá problematikou agenturního zaměstnávání, kterou zkoumá zejména, nikoliv však výlučně, pohledem aktuálně platné a účinné právní úpravy. Ta vychází primárně z ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“) a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), částečně pak také ze zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), přičemž všechny zmíněné zákony zásadně ovlivnila dlouho dobu připravovaná novela, jejíž konečná verze nabyla podoby zákona č. 206/2017 Sb. A právě na úpravu agenturního zaměstnávání popsanou v těchto předpisech je v práci kladen největší důraz.

Diplomová práce je rozdělena do úvodu, šesti kapitol s podkapitolami a závěru. V úvodu pojednávám o zaměření práce a metodách využitých při jejím zpracování. V první kapitole představuji pojem agenturního zaměstnávání a agentury práce a popisuji okolnosti, které vedly ke vzniku tohoto stále významnějšího institutu ukotveného v právním řádu České republiky. Následně se věnuji problematice právní regulace institutu, přičemž analyzuji vedle roviny vnitrostátní i úroveň unijní a mezinárodní. Kapitola třetí popisuje soukromoprávní aspekty agenturního zaměstnávání, tedy zejména konkrétní právní vztahy osob propojených svojí účastí na agenturním zaměstnávání. V návaznosti na to posléze kapitola čtvrtá věnuje pozornost veřejnoprávní rovině institutu, v rámci které je řešena především problematika oprávnění k činnosti, práv a povinností zúčastněných subjektů a okolností s tímto souvisejících. Kapitola

další ve stručnosti pojednává o kontrolní a sankční činnosti státních orgánů na poli agenturního zaměstnávání. Kapitola šestá, která se zaměřuje na výhody a úskalí agenturního zaměstnávání, řeší vybrané aspekty institutu optikou jeho výhodnosti či nevýhodnosti z hlediska zúčastněných subjektů. Právní úprava institutu je v ní současně kriticky hodnocena, dále v ní předkládám podněty k možným změnám, přičemž kapitola obsahuje i jakési zamyšlení nad budoucností tohoto institutu v českém právním řádu a některé mé myšlenky související s komplexním náhledem na institut. Cílem diplomové práce je tedy především ucelené shrnutí aktuální právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice s důrazem na jeho přínosy, a současně také jeho mezery a nedostatky. V některých částech a u vybraných frakcí institutu si pak dovoluji zamyšlení k aktuální právní úpravě a použití institutu v praxi, v omezené míře se pak pokusím poskytnout několik poznámek ohledně budoucího směřování právní úpravy institutu či její novelizace. V závěru pak shrnuji poznatky a výsledky, ke kterým jsem v průběhu psaní této diplomové práce dospěl a práci jako celek hodnotím.

V textu práce vycházím zejména z relevantních právních předpisů, zejména výše zmíněných zákonů a podzákoných právních norem. Dále pro psaní využívám rozsáhlé množství odborných knižních publikací, analýzy, články odborných časopisů, judikaturu a v neposlední řadě také elektronické články zveřejněné na odborných portálech. Při zkoumání institutu agenturního zaměstnávání využívám jednu ze základních metod výzkumu, kterou je analýza. Analýza představuje rozbor, tedy metodu zkoumání složitějších skutečností rozkladem na jednodušší a umožňuje rozebrat širší oblast práva zkoumáním jednotlivých významných institutů. V práci nachází své uplatnění dále rovněž deskripce, tedy popis samotných norem, která je nedílnou součástí všech analýz právního zaměření a funguje zejména jako podkladová metoda pro následnou analýzu a syntézu. Na základě zjištěných poznatků je pak uplatněna rovněž metoda syntézy, která vede ke sjednocení veškerých informací a vytvoření systematického souhrnu.

Jak jsem již zmínil výše, mým základním cílem je především popis problematiky agenturního zaměstnávání pohledem aktuálně platné právní úpravy s důrazem na jeho vybrané dílčí aspekty. Byl bych rád, kdyby se má práce stala alespoň minimálním přínosem pro každého, kdo se o problematiku zajímá a k mé práci se dostane, případně aby alespoň posloužila k lepšímu pochopení institutu v komplexních souvislostech. Zároveň mohou mnou navržená doporučení vést čtenáře k zamyšlení nad ne zcela ideálně právně řešenou rovinou problematiky, a tedy i ke zvážení potřeby případných změn.

# 1 Pojem a vznik agenturního zaměstnávání

Z odborné literatury plyne, že právě institut agenturního zaměstnávání doplňuje tradiční pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>1</sup> Často je pak agenturní zaměstnávání považováno za tzv. atypické zaměstnání. Pichrt k tomu uvádí, že atypičnost vztahů je dána faktem, že práce není konána na pracovišti agentury práce, která je zaměstnavatelem *de iure*, nýbrž na pracovišti uživatele, kterého lze označit jako zaměstnavatele *de facto*, a zejména pak také skutečností, že k realizaci tohoto právního vztahu je zapotřebí spolupráce třech subjektů, nikoliv pouze dvou jako je to v tradičním pracovním poměru.<sup>2</sup> Pokud však budeme usilovat o nalezení konkrétní a uchopitelné definice tohoto institutu, pak nepochybně zjistíme, že v žádném tuzemském právním předpisu není tato explicitně uvedena. Na agenturní zaměstnávání je předně třeba nahlížet coby na jednu z významných a stále více v praktické rovině využívaných alternativních možností, kterých mohou zaměstnavatelé využít při řešení přechodného i dlouhodobějšího nedostatku pracovních sil. Můžeme tedy konstatovat, že se jedná o institut postavený v první řadě na využívání pracovních sil zaměstnanců odlišného subjektu, což s sebou pochopitelně nese znatelnou flexibilitu a další benefity, o kterých bude podrobněji pojednáno v dalších částech práce. Ústřední podstatou agenturního zaměstnávání je tedy krátkodobé, dočasné umístění zaměstnanců zprostředkovatelskou agenturou k výkonu práce u uživatele, nacházejícího se v postavení faktického zaměstnavatele, který si tak pracovníky od agentury „pronajímá“. Agenturní zaměstnávání bývá vzhledem k aspektům svého fungování vnímáno rovněž coby flexibilní forma zaměstnávání, kterou ZP řeší v ust. § 307a a násl. Nicméně pro potřeby práce je bezesporu třeba rozebrat podstatu institutu poněkud podrobněji, což bude provedeno v následující podkapitole práce. Vynechat pak nelze ani exkurz do problematiky vzniku a vývoje tohoto institutu v českém právním řádu.

---

<sup>1</sup> viz např. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3, s. 26

<sup>2</sup> PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 7

## 1.1 Pojem agenturního zaměstnávání

Vymezení agenturního zaměstnávání coby formy závislé práce vychází zejm. z ust. § 2 odst. 1 ZP, přičemž ust. § 2 odst. 2 ZP pak dodává podmínky, za kterých musí být závislá práce vykonávána. ZP za závislou práci považuje práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Ustanovení § 2 odst. 2 ZP pak stanoví podmínky, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Z uvedeného můžeme dovodit, že závislá práce může být v souladu s právními předpisy vykonávána jen jsou-li splněny všechny výše uvedené podmínky.

Vymezení závislé práce a definice pracovněprávních vztahů, tedy právních vztahů, které se pojí s výkonem závislé práce, přinesl až samotný ZP. Předtím byla problematika legislativně řešena prostřednictvím ust. § 13 ZOZ, které bylo koncem roku 2006 zrušeno novelou provedenou zákonem č. 264/2006 Sb. Toto ust. bylo obecně nazýváno jako takzvaný zákaz švarcsystému a požadovalo po právnických i fyzických osobách plnění běžných úkolů zásadně jejich zaměstnanci, tedy osobami zaměstnávanými v pracovněprávních vztazích, pokud se nejednalo o zákonem povolené výjimky. Právní úprava však byla pokládána za značně složitou, což dokládá svými poznatky i Šubrt, byla spojena s výkladovými nejasnostmi, a ne zcela logicky působila i samotná vazba pouze na plnění běžných úkolů – jiné úkoly, i kdyby byly tyto prováděné v závislém postavení zaměstnance, byly vyňaty.<sup>3</sup>

Pro úplnost dodejme, že definice závislé práce, která musí být uskutečňována v rámci pracovněprávních vztahů, hraje významnou roli rovněž z hlediska nalezení souvislosti mezi pracovněprávní a daňovou legislativou. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů přináší ve svém ustanovení § 6 definici příjmů ze závislé činnosti, na které se vztahuje odvod daně z příjmů ze závislé činnosti, kterou za zaměstnance odvádí zaměstnavatel coby plátce daně. Závislá práce dle ZP představuje součást závislé činnosti v pojetí daňového zákona (tento termín je však širší). Je tedy možné uvést, že i na pro pracovněprávní vztahy lze částečně v některých případech aplikovat soudní judikaturu, která se vztahuje k problematice specifikace závislé činnosti pro účely daňové problematiky. Za zmínku v tomto ohledu stojí kupříkladu

---

<sup>3</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 5-6



rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2005<sup>4</sup>, který mj. uvádí, že není rozhodné, na jakém formálním právním základu je závislá činnost vykonávána a zdůrazňuje nutnost stanovení materiálních kritérií, při jejichž splnění se bude o závislou činnost jednat.

Závislá práce může být v souladu s ust. § 3 ZP vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zde si dovoluji pouze malou poznámku o konstantní judikatuře Soudního dvora EU, která říká, že volba právního vztahu je pouze na rozhodnutí účastníků smluvního vztahu, což do značné míry kontrastuje s ust. § 3 ZP a jistě by to stálo za zevrubnější pojednání, které ale bohužel není předmětem této práce

Je-li závislá práce vykonávána mimo základní pracovněprávní vztah a nejedná-li se o výjimku vycházející ze zvláštních právních předpisů, hovoříme historicky o tzv. švarcsystému, který je dnes vnímán jako jakási podskupina nelegální práce. Zákaz švarcsystému, o kterém bude dále i společně s pojmem nelegální práce pojednáno v podkapitole č. 1.2 Vznik a vývoj institutu agenturního zaměstnávání, je tedy obsažen již v samotné právní úpravě závislé práce dle ZP.

Za účelem definování termínu agentury práce je třeba vyjít z ust. § 307a a násl. ZP v kombinaci s ust. § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ, na který ostatně výše zmíněné ust. § 307a ZP odkazuje. Z první věty § 307a ZP plyne: „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 (...)“. Z ust. § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ vyplývá: „zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“)“.

Agentura práce je v první řadě subjektem, který se zabývá poměrně specifickou činností – věnuje se pronajímání pracovní síly za úplatu. Dittrich proto uvádí, že agenturu práce je možné vnímat jako určitý „středobod“ právního vztahu mezi uživatelem<sup>5</sup> a agenturním zaměstnancem, protože je to především právě agentura, která vstupuje do pracovněprávního vztahu s agenturním pracovníkem, který je následně na bázi dohody o dočasném přidělení přidělen k uživateli.<sup>6</sup> Vlastní činnost agentur práce specifikuje ust. § 14 odst. 1 ZoZ, kterým jsou

---

<sup>4</sup> viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2005 čj. 2 Afs 62/2004-70

<sup>5</sup> ve faktickém postavení zaměstnavatele

<sup>6</sup> DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání. In: *PrávníProstor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

popsány 3 formy zprostředkování zaměstnávání. Toto ust. definuje zprostředkování zaměstnání, ke kterému získává agentura práce povolení dle ust. § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ, a uvádí, že zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledáním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“<sup>7</sup>

Na tomto místě je jistě vhodné se v krátkosti zamyslet nad samotnou povahou činnosti agentury práce. Tyto subjekty tradičně vystupují v roli podnikatelů, když svým jednáním naplňují jednak formální, a jednak také materiální stránku podnikání. Pojem podnikatele v současnosti definuje ust. § 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“), kde je uvedeno, 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.“<sup>8</sup> Toto dále doplňuje ust. § 421 občanského zákoníku, které na podnikatele nahlíží jako na osobu zapsanou v obchodním rejstříku. Zmíněná ust. vymezují podnikatele, a contrario k tomu další subjekty, které výše uvedené předpoklady nesplňují, podnikateli nejsou. V odborné literatuře se však objevovaly i názory, že zprostředkování zaměstnání podnikáním není, jelikož se nejedná o činnost zahrnutou do živnostenského zákona<sup>9</sup>. K tomu lze uvést, že ačkoliv živnostenský zákon výslovně vyjímá tuto činnost ze své působnosti<sup>10</sup>, z čehož je zřejmé, že se nejedná o podnikání dle živnostenského zákona, domnívám se, že obecné zákonné znaky podnikání u většiny agentur práce naplněny jsou. Podobně se k problematice vyjadřuje i Galvas, který tvrdí, že přidělování zaměstnanců k výkonu práce pro jinou osobu agentury práce zpravidla provádějí jako podnikatelskou činnost.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> § 14 odst. 1 ZoZ

<sup>8</sup> § 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, s. 518

<sup>10</sup> viz § 3 odst. 3 písm. r) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>11</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80-210-5852-1, s.

Agentura práce, která je v rámci agenturního zaměstnávání podnikatelem, byť se nejedná o podnikání živnostenské, musí v první řadě navázat pracovněprávní vztah prostřednictvím pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti s agenturním zaměstnancem. Podotkněme, že prozatím právní úprava vylučuje možnost, aby agentura práce uzavírala s agenturním pracovníkem dohodu o provedení práce. Důvodem může být například to, že v případě dohody o provedení práce se zaměstnanec neúčastní zdravotního a sociálního pojištění, pokud jeho mzda v kalendářním měsíci nepřesáhne výši 10 000 Kč. Tato skutečnost by pak mohla výrazně komplikovat ochranu agenturních pracovníků před zneužitím za účelem minimalizace zákonných odvodů a obdobně by mohla zvyšovat i riziko daňových úniků. Nicméně této problematice se budeme dále v práci věnovat ještě podrobněji.

Vlastní podstatou agenturního zaměstnávání je pak právě využívání agenturních zaměstnanců tak, že jsou jimi zabezpečovány tradičně krátkodobější potřeby konkrétní pracovní síly u odlišných osob (subjektů) a současně se zde projevuje jedno z významných specifik těchto právních vztahů, a sice fakt, že zaměstnavatel neuskutečňuje své dispoziční oprávnění ve vztahu k zaměstnanci. Z uvedeného pak někteří autoři odborné literatury dovozují, že v případě agenturního zaměstnání jde o nejpružnější způsob, kterým může fyzická či právnická osoba uskutečňovat předmět své činnosti.<sup>12</sup>

Poté, co agentura práce vstoupí do smluvního vztahu se zaměstnancem, dojde k navázání dalšího právního vztahu na základě dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance k uživateli. Mezi agenturním zaměstnancem, agenturou práce a jejím uživatelem tak vzniká velmi neobvyklý, trojstranný právní vztah, který je na jedné straně založen smlouvou pracovněprávního charakteru, na straně druhé pak dohodou zvláštního charakteru mezi dvěma soukromoprávními subjekty – dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, tedy agenturou práce a uživatelem.

Dodejme ještě, že mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem dochází taktéž ke vzniku právního vztahu, který v tomto případě plyne částečně ze ZP, částečně jej pak odvozují ujednání, která plynou z výše zmíněných smluv.<sup>13</sup> Z uvedeného můžeme ostatně poměrně jednoduše vyčíst dva prvky, jimiž je pojem agenturního zaměstnávání definován.

---

<sup>12</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5, s. 77

<sup>13</sup> DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání. In: *PrávníProstor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

Prvním z nich je subjekt – tedy agentura práce, která v podstatě představuje stěžejní pojmový znak právního vztahu, její činnost je signifikantní pro pojmovou specifikaci agenturního zaměstnání.<sup>14</sup> Pokud si dále položíme otázku, který subjekt je agenturou práce, pak odpovědí bude, že je jím pouze takový subjekt – zaměstnavatel, jemuž bylo pro tyto účely uděleno povolení dle zvláštního právního předpisu, tedy ZoZ. Žádný jiný subjekt, který popsaným povolením neoplývá, agenturou práce být nemůže<sup>15</sup>. Příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání je možné získat na generálním ředitelství Úřadu práce ČR, a to na základě předchozí žádosti fyzické či právnické osoby<sup>16</sup> a podléhá řízení o žádosti ve smyslu ust. § 44 a násl. zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Jak tedy vhodně podotýká kupříkladu Bělina, výhradně na bázi povolení mohou agentury práce uskutečňovat zprostředkování práce jak na tuzemském území, tak i z území naší země do zahraničí či případně naopak.<sup>17</sup>

Druhý pojmový znak pak představuje činnost agentur práce. Agentury práce vykonávají několik forem činností, a to v první řadě zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání či naopak uskutečňování této činnosti pro klienty z řad zaměstnavatelů. Můžeme v této souvislosti podotknout, že se ve výše zmíněné činnosti navzájem nahrazují úřady práce s agenturami. Další významnou aktivitou pak je činnost informační směrem k uchazečům, která je opětovně prováděna taktéž i úřady práce. Poslední činností, a to činností pro účely práce patrně nejvýznamnější, je pak samotné úplatné přidělování agenturního zaměstnance k uživateli. Právě tato činnost je z hlediska pojmového vymezení agentur práce činností určující a zároveň jde o aktivitu, v níž nemůže coby substitut figurovat úřad práce ani jiný subjekt, který není agenturou práce.

Podstatou výše uvedené činnosti agenturního zaměstnávání je tedy dočasné přidělení agenturního zaměstnance ze strany agentury práce třetímu subjektu za úplatu. Jak již bylo výše předestřeno, v odborné literatuře se pak dále dočteme, že principem agenturního zaměstnání je to, že zaměstnavatel, tedy agentura práce, využívá své zaměstnance pro zajištění tradičně

---

<sup>14</sup> DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání. In: *PrávníProstor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

<sup>15</sup> tedy je třeba předmětné povolení vnímat coby základní zákonný předpoklad k tomu, aby se daný subjekt stal agenturou práce

<sup>16</sup> STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. In: *MzdováPraxe.cz* [online]. 2012 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39215v49234-agenturni-zamestnavani-vymezeni-zakladnich-pojmu/>

<sup>17</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 524

krátkodobější potřeby konkrétní pracovní síly u jiného subjektu, čímž v zásadě deleguje svou dispoziční pravomoc na toho kterého uživatele.<sup>18</sup> Mnozí pak na činnost agentur práce nahlíží spíše z hlediska ekonomického a uvádějí, že agenturní zaměstnávání představuje v podstatě pronájem pracovní síly.<sup>19</sup> Nicméně ať již vezmeme v potaz kteroukoli z výše uvedených definic, zvláštnost uvedených pracovněprávních vztahů spočívající v samotné povaze zaměstnavatele, tedy právnické či fyzické osoby zprostředkovávající zaměstnání na základě povolení, zůstává zachována.

Na závěr seznámení s podstatou agenturního zaměstnávání uvedme, že se bezpochyby jedná o pozitivní formu zaměstnávání fyzických osob, a to zejména z toho důvodu, že máme co do činění s legální závislou prací, která je vzhledem ke zřetelné flexibilitě vítána zaměstnavateli<sup>20</sup>, a to předně pro zabezpečení takových činností, u nichž se s ohledem na jisté výkyvy mění potřebný počet zaměstnanců.<sup>21</sup> Nelze však nezmínit, že se ve většinovém chápání jedná o institut výhodný optikou pracovního trhu zejména právě pro zaměstnavatele.<sup>22</sup> Kupříkladu Smejkal agenturní zaměstnávání řadí mezi takzvaná prekérní zaměstnání, tedy zaměstnání s nižší mírou stability a současně vyšší pružností v komparaci se standardním pracovním poměrem.<sup>23</sup> Pokud však nahlédneme na tento institut i zcela neprávě a optikou zájemců o pracovní pozici agenturního zaměstnance, pak tento institut může pochopitelně představovat zajímavý přivýdělek z dočasného pracovního úvazku, a to patrně zejména pro zájemce z řad například sezónních pracovníků.

## 1.2 Vznik a vývoj institutu agenturního zaměstnávání

Jako stěžejní pro vývoj agenturního zaměstnávání v naší zemi můžeme označit datum 1. října 2004, kdy nabyl účinnosti nový ZoZ.

Pokud se v krátkosti na tomto místě pozastavíme také u právní úpravy historické, tedy té, která byla účinná do konce září roku 2004, pak je možné konstatovat, že ústředním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti ve zkoumaném období, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (dále jen “ZoZ 1991”), který byl na našem území účinný po dobu více jak

---

<sup>18</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1, s. 65

<sup>19</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008. pp. 6-14

<sup>20</sup> tedy v postavení uživatelů

<sup>21</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008. pp. 6-14

<sup>22</sup> o jistých výhodách a nevýhodách agenturního zaměstnávání bude pojednáno v dalších kapitolách této práce

<sup>23</sup> SMEJKAL, Vladimír a Hana SCHELOVÁ BACHRACHOVÁ. *Velký lexikon společenského chování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3650-1, s. 117

deseti let. Tento právní předpis přinesl základ pro činnost právnických či fyzických osob zprostředkovávajících zaměstnání (ust. § 4 a násl. ZoZ 1991), přičemž jejich činnost se od činnosti dnešních agentur práce lišila tím, že spočívala pouze ve spárování nabídky s poptávkou apod., tedy v činnostech odpovídajících úpravě obsažené v čl. 1 odst. 1 písm. a) a c) Úmluvy ILO č. 181 (dále jen „Úmluva“).<sup>24</sup> Lze tedy říci, že se do určité míry jednalo o předchůdce současných agentur práce, a ačkoliv se jim tak i říkalo, tyto zprostředkovatelné ještě nemohly zaměstnávat pracovníky za účelem jejich poskytnutí třetí straně. Další rozdíl spočíval také v tom, že ZoZ 1991 téměř vylučoval možnost zprostředkovávat zaměstnání za úplatu (ust. § 5 odst. 1, 2 ZoZ 1991 ve znění účinném do 28. 5. 1992), po novele došlo v této oblasti ke změně, kdy již zákon možnost zprostředkování zaměstnání za úplatu nejen od zaměstnavatele, ale do novely účinné od 1. 1. 2001 i od občana, výslovně připustil, nicméně tento poplatek nemohl být stanoven libovolně, jeho výše i tak podléhala regulaci (§5 odst. 2 ZoZ 1991 ve znění účinném do 30. 9. 1999).

Ústředním předpisem pro oblast pracovního práva byl ve zkoumaném období zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen “ZP 1965”), v němž bychom ale až do konce září roku 2004 hledali zmínku o agenturním zaměstnávání marně. Nicméně i díky této absenci bylo hojně využíváno ust. § 38 odst. 4 ZP 1965 upravující dočasné přidělení zaměstnance jeho zaměstnavatelem k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě<sup>25</sup>. Vláda pak prostřednictvím ust. § 2 nařízení č. 108/1994 Sb. dále stanovila bližší podmínky ve vztahu k dočasnému přidělení zaměstnance, konkrétně např. vymezení povinností jednotlivých účastníků tohoto třístranného vztahu. Přestože původním smyslem této právní úpravy byla spolupráce mezi společnostmi, zaměstnavatelé ji hojně využívali také k překlenutí nárůstu či naopak výpadku vlastních pracovních zdrojů. Stát však vykazoval ve vztahu ke zneužívání tohoto institutu značnou benevolentnost, jelikož osoby tímto způsobem zaměstnané se nacházely pod ochranou zákoníku práce a zároveň toto uspořádání nevykazovalo znaky tzv. „švarcsystému“.<sup>26</sup> Na tomto

---

<sup>24</sup> PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 23

<sup>25</sup> PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 23

<sup>26</sup> Takzvaný švarcsystém vznikl po listopadové revoluci a je pojmenován po Miroslavu Švarcovi, který jej historicky poprvé využil v oboru stavebnictví. Principem je podle Státního úřadu inspekce práce (<http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/nelegalni-zamestnavani/jedna-se-o-tzv-svarcsystem/>) zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou. Nejčastěji se v této souvislosti setkáváme se smlouvou o dílo, o obchodním zastoupení, mandátní, resp. příkazní smlouvou, smlouvou o zprostředkování. Od 1.1.2012 se tzv. švarcsystém ztotožňuje s pojmem nelegální práce. Nelegální práce je vymezena zákonem o zaměstnanosti jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah a v případě cizince výkon práce bez povolení (nebo v rozporu s povolením) k zaměstnání nebo k pobytu. Pokud se budeme ptát po důvodu tohoto konání, pak je jím snaha především zaměstnavatele, ale i zaměstnance ušetřit

místě tedy shrňme, že až do září roku 2004 nebyl součástí vnitrostátního právního řádu dnes již naprosto běžný nástroj trhu práce, za který lze označit “pronájem” pracovní síly. Naše země v tomto ohledu výrazně pokulhávala za ostatními evropskými zeměmi, především pak za členskými státy Evropské unie, a to i přestože Úmluva vstoupila pro ČR v platnost již dne 9. října 2001.

Nyní se vraťme k právní úpravě problematiky po 1. říjnu 2004, tedy po datu, kdy nabyl účinnosti ZoZ, který se stal v té době společně s novelou ZP 1965 provedenou zákonem č. 436/2004 Sb. (ust. § 38a a 38b ZP 1965) základem úpravy agenturního zaměstnávání na našem území. Specifikem této úpravy bylo, že dočasné přidělování zaměstnanců šlo uskutečnit pouze prostřednictvím agentur práce. V praxi se tak bylo možné setkat se situacemi, kdy zaměstnavatelé žádali příslušné ministerstvo o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání jako agentura práce, i když jejich cílem bylo např. pouze to, aby mohli dočasně přidělit svého zaměstnance k jinému koncernovému subjektu<sup>27</sup>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR posléze vzhledem k nevhodnosti předmětné koncepce zareagovalo prostřednictvím Metodického pokynem Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) č. 1/2005, z něhož vyplynulo, že je-li uzavřena smlouva s českou fyzickou či právnickou osobou, na základě které je daný cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem k vykonávání práce na území naší země, nicméně nedochází za dané poskytnutí zaměstnance ke sjednání zvláštní úplaty, která má vést k dosažení zisku, pak se pro účely ZoZ nejedná o pronájem pracovní síly, tedy ani o zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 2 ZOZ, a zahraniční zaměstnavatel tak nepotřebuje disponovat povolením ke zprostředkování zaměstnání vydávaného v té době MPSV na základě žádosti.<sup>28</sup> Nicméně tato výhoda se vztahovala pouze na zahraniční zaměstnavatele v případě vysílání cizinců do naší země. Český zaměstnavatel, který měl v úmyslu svého zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli, a to bez ohledu na to, zda se jednalo o zaměstnavatele českého či zahraničního, byl nucen jít cestou agenturního zaměstnávání.

To se změnilo počátkem roku 2012, kdy nabyla účinnosti novela ZP provedené zákonem č. 365/2011 Sb., na základě které došlo k opětovnému zařazení institutu dočasného přidělení do českého právního řádu, a to skrze ust. § 43a ZP. Tento institut byl podle Běliny opakovaně

---

finanční prostředky, které jsou povinni ve vztahu k výkonu závislé práce v pracovním poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vynakládat.

<sup>27</sup> PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 24

<sup>28</sup> Metodický pokyn MPSV č. 1/2005, dostupný z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/18709/vi\\_2014\\_31970\\_pl.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/18709/vi_2014_31970_pl.pdf)

zařazen do ZP zejména za účelem umožnit zaměstnavatelům plně využít pracovní síly na pracovním trhu a za jeho pomoci spolupracovat na společných projektech, které si žádají, aby zaměstnanci vykonávali práci u obou dotčených zaměstnavatelů společného projektu.<sup>29</sup> Zařazením výše zmíněného tak bylo zaměstnavatelům opět umožněno, aby si mezi sebou „zapůjčovali“ zaměstnance na základě dočasného přidělení, aniž by musel být přidělující zaměstnavatel agenturou práce. Zavedení dočasného přidělení zaměstnancům přineslo v porovnání s agenturním zaměstnáváním výhodu udržení jejich stabilních pracovních podmínek, tzn. například po skončení přidělení pracovní poměr zaměstnance nekončí, ale za stejných podmínek pokračuje ve výkonu práce zpět u svého zaměstnavatele. K tomu má zároveň zajištěno, že jeho pracovní podmínky na dočasně přidělené pozici nemohou být horší než u jeho zaměstnavatele<sup>30</sup>.

V neposlední řadě je třeba uvést, že prostřednictvím rekonstrukce pracovního práva, která byla provedena ZP, došlo na poli právní úpravy agenturního zaměstnávání ke změnám víceméně formálního rázu spočívající pouze v tom, že dohoda agentury práce s uživatelem musí být uzavřena písemně, a to pod sankcí neplatnosti<sup>31</sup>.

Na závěr tohoto stručného exkurzu do problematiky vzniku a vývoje institutu agenturního zaměstnávání si dovoluji ještě krátkou zmínku o tom, že s účinností od 1. 1. 2012 byl do našeho právního řádu zařazen nový institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, který je upraven v § 119a ZoZ. Na základě tohoto může krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání ve spolupráci s agenturou práce.<sup>32</sup> Nešćáková v tomto směru podotýká, že do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka ÚP zařadit uchazeče o zaměstnání prostřednictvím individuálního akčního plánu a zároveň s jeho předchozím písemným souhlasem.<sup>33</sup> Je však nutné podotknout, že tento institut není nikterak hojně využíván. Z počátku jeho zavedení tomu tak bylo z důvodu jeho nesouladu se zákonem o veřejných zakázkách, když samotná cena zakázky byla v ZoZ určena pevnou částkou, a jiná kritéria by dle důvodové zprávy k novele ZoZ (136/2014 Sb.) nepostačovala k zaručení transparentnosti výběrového řízení.<sup>34</sup> Nicméně ani novela ZoZ účinná od 1. 1. 2015, která

---

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 272

<sup>30</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. dostupná mj. na Beck online

<sup>31</sup> Důvodová zpráva k ZP dostupná mj. na Beck online

<sup>32</sup> § 119a odst. 1 ZOZ

<sup>33</sup> NEŠĆÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnyky: rozborý vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1, s. 245

<sup>34</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 135/2014 Sb. dostupná mj. na Beck online



přinesla změny z hlediska struktury poskytování odměn, nevedla k silnému prosazení tohoto institutu v praxi. Já osobně spatřuji důvod nevyužívání tohoto institutu v aktuální situaci na trhu práce, která se aktuálně vyznačuje absencí dostatečného množství uchazečů o zaměstnání. Je otázkou, jak bude tento institut využíván, přijde-li období recese a situace na trhu práce se změní.

## 2 Právní regulace agenturního zaměstnávání

Na samotný úvod je možné pronést, že rozvoj agenturního zaměstnávání v naší zemi, který navíc nadále značně významným způsobem probíhá, umožnila hloubková regulace podmínek působení agentur práce v ZoZ z roku 2004. Tento zákon agenturní zaměstnávání vnímá jako trojstranný pracovněprávní vztah, v rámci kterého je mezi zaměstnancem a agenturou práce uzavírána pracovněprávní smlouva či dohoda o pracovní činnosti a mezi uživatelem a agenturou práce pak smlouva, jejíž charakter bude předmětem bližšího popisu v kapitole třetí této práce. Výkon agenturního zaměstnávání je umožněn pouze na základě platně vydaného oprávnění ze strany generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. V evidenci agentur práce na portálu MPSV lze zjistit, že aktuálně disponuje platným oprávněním více než dva tisíce soukromých agentur práce působících na území České republiky. Získání konkrétních dat, která by přinesla podrobný přehled o celkovém počtu a struktuře agenturních pracovníků v České republice, však z této databáze již veřejností zjistit nelze.

Obecně je velmi často práce agenturních zaměstnanců působících na území České republiky spojena s negativními konotacemi ve smyslu faktického nedodržování zákonných podmínek. Specifikem tohoto pracovní vztahu je, že přináší totiž kromě nejistoty ohledně trvání pracovního poměru u agentury práce, potažmo trvání dočasného přidělení u konkrétního uživatele, nezřídka také horší pracovní podmínky, a to i navzdory tomu, že agenturní pracovníci mají zákonodárcem přiznané právo na rovné zacházení, tedy také na totožné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci. Nekolová kupříkladu prohlašuje, že úskalí spojená s reálným vymáháním těchto práv jsou dle zástupců odborových svazů základem pro sociální dumping související s touto formou zaměstnávání v České republice. Příčinu samotného neseného vymáhání je pak patrně třeba hledat již v principu fungování institutu agenturního zaměstnávání, který propojuje vztahy charakteru pracovněprávního<sup>35</sup>, občanskoprávního<sup>36</sup> i obchodněprávního<sup>37</sup>, které se dále doplňují a ovlivňují.<sup>38</sup>

Nicméně pro pochopení širších souvislostí je třeba se danou problematikou zabývat komplexně, proto bude v následujících podkapitolách čtenář seznámen s podrobnou právní úpravou agenturního zaměstnávání na národní i nadnárodní úrovni.

---

<sup>35</sup> tedy mezi pracovní agenturou a jejím zaměstnancem

<sup>36</sup> mezi pracovní agenturou a uživatelem jejích pracovníků

<sup>37</sup> dtto

<sup>38</sup> NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8, s. 15-16

## 2.1 Vnitrostátní právní úprava

Jak již bylo výše nastíněno, stávající právní úpravu agenturního zaměstnávání v naší zemi můžeme rozdělit na tu, která je obsažena v ZoZ a dále pak na úpravu, kterou obsahuje ZP. Zároveň je zapotřebí poukázat na zákon o inspekci práce, který se věnuje kontrolní činnosti na poli agenturního zaměstnávání. Vedle toho však nelze ponechat stranou zájmu fakt, že agenturní zaměstnávání vzhledem ke svým rozličným aspektům zasahuje i do sféry dalších právních odvětví, přičemž se obecně uplatní i občanský zákoník. Z hlediska podzákoných pramenů práva není možné vynechat zmínku o nařízení vlády č. 64/2009 Sb., z března roku 2009, které vyjmenovává druhy prací, které nemohou agentury práce cestou dočasného přidělení k provádění práce u uživatele zprostředkovávat. Jeho přijetím ostatně došlo k omezení agenturního zaměstnávání cizinců v období vrcholu hospodářské krize, a to jednak pro druhy prací, k jejichž výkonu je dostatečným nižší stupeň vzdělání než středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, jednak dále pro práce, které nejsou zahrnuty do přílohy k výše zmíněnému nařízení<sup>39</sup><sup>40</sup>. Dodejme, že nařízení bylo určitou odezvou na stav, který si žádal regulaci přílivu takzvané levné pracovní síly ze zemí mimo EU<sup>41</sup> a váže se jak na agentury práce se sídlem na území naší země, tak i na agentury práce sídlící mimo území ČR, které však získaly povolení ke zprostředkování práce cizinců na území ČR.

Na závěr je vhodné zmínit rovněž dokumenty pocházející od profesních organizací, které sdružují agentury práce. Ačkoliv se nejedná o právně závazné dokumenty, jejich dopad na stav v oblasti agenturního zaměstnávání je nesporný. Mezi tyto dokumenty patří Etický kodex Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále jen „APPS“), o jehož vydání se zasadila právě APPS a jehož smyslem je „*vytvoření zdravého a stabilního trhu pracovních sil s ohledem na práva a při respektování oprávněných zájmů jednotlivců i podnikajících subjektů [...]*“<sup>42</sup> Nezisková nepolitická profesní organizace s názvem Asociace Pracovních Agentur pak přijala Etický kodex Asociace Pracovních Agentur, který cílí na růst úrovně služeb v oblasti poskytování personálních služeb a specifikaci jednotných pravidel profesního jednání při výkonu personální služby.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> viz 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

<sup>40</sup> druhy práce, pro které bylo možné nadále přidělovat cizince, byly například zedník, kameník, švadleny, tedy obecně práce tradičně cizinci vykonávané a s dlouhodobým podstavem

<sup>41</sup> resp. ze států, které nepatří mezi smluvní země Evropského hospodářského prostoru

<sup>42</sup> Etický kodex poskytovatelů personálních služeb. In: *Asociace poskytovatelů personálních služeb* [online]. 2014 [cit. 2018-10-06]. Dostupné z: <http://www.apps.cz>

<sup>43</sup> Etický kodex Asociace Pracovních Agentur ve znění ze dne 25.2.2011. In: *Asociace pracovních agentur* [online]. 2011 [cit. 2018-10-06]. Dostupné z: [http://www.apa.cz/eticky\\_kodex.htm](http://www.apa.cz/eticky_kodex.htm)

## 2.2 Mezinárodní právní úprava

Nyní je na místě stručně představit situaci v oblasti mezinárodních právních aktů majících vliv na oblast agenturního zaměstnávání v České republice. V tomto směru hrají významnou roli zejména dokumenty vydané Mezinárodní organizací práce (dále jen “ILO” z anglického International Labour Organization), tedy specializovanou organizací přidruženou k OSN<sup>44</sup>, jejíž jednou z nejdůležitější činností je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení ve vztahu k významným otázkám v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení<sup>45</sup>.

Z hlediska zaměření této diplomové práce má význam zejména Úmluva ILO č. 181 (dále jen “Úmluva”), která byla ratifikována dne 9. října 2000<sup>46</sup> a účinnosti nabyla o rok později. Avšak její část týkající se agenturního zaměstnávání byla promítnuta do českého právního řádu až nabytím účinnosti ZoZ. Česká republika totiž v tomto případě využila možnosti popsané v čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy, podle kterého členský stát může po konzultaci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků zakázat činnost agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětví, pokud jde o poskytování služeb podle čl. 1 odst. 1 Úmluvy<sup>47</sup>. Česká republika o tomto svém kroku informovala depozitář Úmluvy, když zároveň uvedla, že na našem území žádné agentury práce nepůsobí a tato problematika ani není upravena v žádném předpisu, což se ale má změnit právě přijetím nového ZoZ. Přitom podle Pichrta na území ČR v té době již mnohé agentury práce několik let provozovaly svou činnost, čehož si příslušné orgány byly dobře vědomi<sup>48</sup>. Z preambule samotné Úmluvy lze vyčíst, že jedním z hlavních impulzů ILO pro její přijetí byla bezesporu snaha o využití pružnosti ve fungování trhů práce a role agentur práce, kterou ve vztahu k této vlastnosti trhu práce mohou sehrát<sup>49</sup>.

Úmluva definuje pojem soukromé agentury práce, vymezuje subjekty účastnící se vymezených právních vztahů a ukládá jim mimo jiné povinnosti stanovit příslušné podmínky realizace institutu. Mezi zásadní povinnosti patří zejména snaha chránit pracovníky před zneužíváním,

---

<sup>44</sup> K založení ILO došlo roku 1919 v rámci Pařížské mírové konference a mezi zakládajícími státy byla i Československá republika. Od počátku roku 1993 přešla práva a povinnosti související s členstvím v ILO na Českou republiku jako nástupnický stát.

<sup>45</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978–80–7380–316–2, s. 108

<sup>46</sup> Dodnes byla Úmluva ratifikována pouze 34 státy, z nichž 13 je členským státem EU. Mezi exotické země, které Úmluvy také ratifikovali se řadí např. Fidži, Surinam nebo Madagaskar. Více na [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326)

<sup>47</sup> čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy dostupné na <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

<sup>48</sup> PICHRT, J. a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 30

<sup>49</sup> odst. 3 Preambule Úmluvy dostupné na <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

zaručit jim svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání, rovné příležitosti a zacházení a až na výjimky zákaz účtovat zaměstnancům ze strany agentur poplatky aj<sup>50</sup>.

Konkrétně je třeba dále upozornit na čl. 3 bod 2 Úmluvy, kde je stanovena povinnost smluvní strany Úmluvy pro účely činnosti soukromých agentur práce vytvořit systém udělování licencí (povolení). Tento požadavek nachází v tuzemském právním řádu odraz v podobě ust. § 60 odst. 1 ZoZ, podle kterého je, jak již bylo zmíněno výše a v práci bude dále podrobně rozebráno v kapitole 4, povolení ke zprostředkování zaměstnání na žádost fyzické či právnické osoby vydáno generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Z hlediska ochrany zaměstnanců pak hrají ústřední roli především čl. 11 a 12 Úmluvy, dle nichž je ratifikující stát povinen ve shodě s národními právními předpisy a praxí rozdělit příslušnou odpovědnost mezi soukromé agentury práce a uživatele a přijmout nezbytná opatření, aby byla zajištěna odpovídající ochrana agenturních zaměstnanců. Tyto povinnosti byly do naší právní úpravy částečně implementovány prostřednictvím ust. § 309 odst. 5 ZP.<sup>51</sup>

### 2.3 Unijní právní úprava

Po krátkém exkurzu do mezinárodní právní úpravy agenturního zaměstnávání není možné se nezmínit také o unijní úpravě. Vstupem České republiky do Evropské unie (dále jen „EU“) na počátku května roku 2004, došlo mimo jiné rovněž k přenesení některých pravomocí na EU. Tím, že jsme některé pravomoci předali orgánům EU, se komunitární (resp. po přijetí Lisabonské smlouvy unijní) právo v některých částech stalo pro ČR bezprostředně závazným<sup>52</sup> a přednostně aplikovatelným<sup>53</sup>. Právo Evropské unie zahrnuje jak právo primární tvořené zřizovacími smlouvami, jejich revizemi a protokoly, tak rovněž právo sekundární, kam náleží nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, a v neposlední řadě také judikaturu Soudního dvora Evropské unie.<sup>54</sup> Základní práva, mezi která tradičně náleží kupříkladu právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, zákaz dětské práce a ochrana mladých lidí při práci či právo na ochranu zdraví, jsou stanovena Listinou základních práv EU.<sup>55</sup>

---

50 čl. 2-12 Úmluvy

51 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 Sondy, 2015. ISBN 978-80-86846-59-0, s. 5, dostupné z <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/14752/6/brozura-agenturni-zamestnavani.pdf>

52 Nález Pl. ÚS 50/04 (cukerné kvóty)

53 Rozhodnutí Evropského soudního dvora č. 6/64 ve věci Costa v. Enel

54 SPIRIT, Michal. *Úvod do studia práva*. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5280-8, s. 39-40

55 Hlava IV Listiny základních práv Evropské unie

Právo EU ovlivňuje regulaci agenturního zaměstnávání zejména svými směrnicemi, a to jak přímo, tak i zprostředkovaně. Přímý vliv má Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen “Směrnice”) a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>56</sup>, Hůrka pak kupříkladu zmiňuje i účinky Směrnice 91/383/EHS<sup>57</sup>.<sup>58</sup> Zprostředkovaně pak dopadá na oblast agenturního zaměstnávání kupříkladu Směrnice Rady 2000/43/ES<sup>59</sup> a Směrnice Rady 2000/78/ES<sup>60</sup> vyslovující zákaz pro jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců.<sup>61</sup>

V důsledku stále většího rozšíření agenturního zaměstnávání v rámci celé Evropy přistoupila Evropská unie ke snaze o vytvoření předpisu, který by měl danou problematiku sjednotit. Po téměř šesti letech jednání byla nakonec v roce 2008 přijata tzv. kompromisní Směrnice, která si dávala za cíl především zajistit ochranu agenturních zaměstnanců, zlepšit kvalitu agenturní práce a zároveň podpořit rozvoj a četnost užití agenturního zaměstnávání. Kompromis představuje ujednání týkající se výjimky z povinnosti řídit se všemi ustanoveními Směrnice, kterou lze aplikovat pouze v případě, dohodnou-li se na tom sociální partneři, tj. zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců<sup>62</sup>. Podstatou samotné ochrany zaměstnanců vycházející ze Směrnice je zásada rovnosti agenturních a kmenových zaměstnanců a zákaz diskriminace zaměstnanců.<sup>63</sup>

Můžeme tedy shrnout, že Směrnice usiluje o rovnost zaměstnanců, kteří působí u uživatele v pracovněprávním vztahu a zaměstnanců agenturních, a to již od počátku jejich přidělení. Česká republika přitom patří mezi země, ve kterých byla již před přijetím Směrnice národní úprava agenturního zaměstnávání sladěna s obsahem Úmluvy, a proto přinesla implementace směrnice pouze dílčí změny, na základě kterých došlo spíše ke zpřesnění podmínek, které je třeba agenturním zaměstnancům zajistit. Podle Pichrta by měla být pro ČR zajímavější spíše

---

<sup>56</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9, s. 18

<sup>57</sup> Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991 kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

<sup>58</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4, s. 276

<sup>59</sup> Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

<sup>60</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

<sup>61</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072638505, s. 1176

<sup>62</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a BILINSKÁ, Iva. *Směrnice o agenturních zaměstnancích*, dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>

<sup>63</sup> kapitola II čl. 5 Směrnice

ustanovení Směrnice, která poskytuje státům možnost individuálně si upravit některé odchylky a specifické postupy. Nicméně český zákonodárce, narozdíl třeba od Velké Británie<sup>64</sup>, možnosti nabízené Směrnicí nevyužil, a to přestože by tím mohl zpřesnit a zpřehlednit tuzemskou právní úpravu agenturního zaměstnávání, kterou lze považovat za dosti strohou.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Ve Velké Británii mají agenturní zaměstnanci nárok na stejné pracovní a mzdové podmínky jako trvalí zaměstnanci, až po 12 týdnech od počátku přidělení. Převzato z <https://www.gov.uk/agency-workers-your-rights/your-rights-as-a-temporary-agency-worker>

<sup>65</sup> PICHRT, Jan a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 32-33

### 3 Soukromoprávní aspekty institutu agenturního zaměstnávání

Za účastníky právních vztahů, které vznikají v rámci agenturního zaměstnávání, je možné označit zaměstnance, agenturu práce, která je jeho zaměstnavatelem a uživatele, který vystupuje v postavení nájemce pracovní síly zaměstnance. Jak už bylo jednou výše naznačeno, tyto právní vztahy vytvářejí jakýsi pomyslný trojúhelník. Přitom vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní a upravené příslušnými smlouvami či dohodami. Přímou mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem agentury práce však k uzavření smlouvy či dohody nedochází, právní poměry tohoto vztahu vymezuje zákon a smluvní dokumenty uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce, tedy pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, a agenturou práce a uživatelem, tedy dohoda o dočasném přidělení. Vztah mezi uživatelem a přiděleným agenturním zaměstnancem můžeme označit za tzv. bezesmluvní, nicméně pořád se jedná o vztah regulovaný právními předpisy a odvozeně, nepřímou též regulovaný zmíněnými smluvními dokumenty.

Takovýto triangel právních vztahů je specifický zejména tím, že se zde prolínají vztahy pracovněprávního charakteru a charakteru jak občanskoprávního, tak do jisté míry i obchodněprávního. Ty se přitom vzájemně doplňují a podmiňují. Ačkoliv uvedené může vyvolávat otázku o možných problematických aspektech podobného prolínání rozličných vztahů z hlediska posouzení optikou relevantní právní úpravy, obavy alespoň částečně snižuje fakt, že ZP je ve svých ustanoveních navázán na občanský zákoník<sup>66</sup>, který se k němu použije subsidiárně. Tedy kupříkladu posuzování právních jednání a jejich případné neplatnosti vychází v rámci všech vztahů ze stejné právní úpravy.

Z hlediska soukromoprávní povahy institutu a jeho podnikatelského využití pak považuji za důležité na tomto místě opětovně připomenout základní podmínku agenturního zaměstnávání stanovenou v ust. § 309 odst. 5 ZP, tedy povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby nebyly pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud by tomu bylo naopak a dočasně přidělený zaměstnanec by měl tyto podmínky horší, pracovní agentura musí zajistit nápravu a zabezpečit rovné zacházení. Kromě toho má příslušný pracovník právo domáhat se u pracovní agentury uspokojení práv, která mu vznikla<sup>67</sup>. Pro úplnost pak lze ještě připomenout, že srovnatelným zaměstnancem je ten zaměstnanec uživatele, který vykonává (by

---

<sup>66</sup> viz § 4 ZP, který říká, že: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

<sup>67</sup> ust. § 309 odst. 5 ZP



vykonával<sup>68</sup>) stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, a to s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe<sup>69</sup>. V případě, že by tato pravidla v právních předpisech zakotvena nebyla, mohl by být institut do jisté míry využíván jako nástroj umožňující diskriminaci na obdobných pracovních pozicích, jelikož v modelovém případě kmenového zaměstnance vykonávajícího stejnou práci jako vykonává dočasně přidělený agenturní zaměstnanec se jedná o dva různé zaměstnavatelské subjekty *de iure*, a tedy by se neuplatnila základní zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvená v ust. § 1 písmena e) ZP. S ohledem na bližší vymezení pojmu pracovních podmínek lze poukázat na určitou vágnost a nespecifičnost ze strany zákonodárce, která vychází ze skutečnosti, že termín pracovních podmínek není prostřednictvím pracovních právních předpisů jasně a přesně vymezen. Valentová se domnívá, že pro jeho vymezení je možné zvolit v zásadě dvě cesty, a to cestu užšího či naopak širšího pojetí. Zatímco užší smysl na dané podmínky pohlíží coby na podmínky, které zaměstnanci přísluší na základě ZP<sup>70</sup>, širší smysl takto označuje v podstatě veškeré podmínky práce, tedy vedle dalšího rovněž podmínky mimopracovní (sociální), které zaměstnanci vytváří zaměstnavatel a případná další plnění, která jdou nad rámec povinností plynoucích z pracovních právních předpisů<sup>71</sup>.

Domnívám se, že interpretace relevantních zákonných ustanovení směřuje k závěru, že záměrem zákonodárce bylo zajistit dočasně přiděleným pracovníkům srovnatelné pracovní podmínky v širším pojetí. Zajištění srovnatelných pracovních podmínek, a to nejen v širším slova smyslu, může být z hlediska realizace velmi komplikované. U většiny zaměstnavatelů vychází pravidla pro vznik nároku na poskytování tzv. sick days, stále oblíbenějších příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění, na rekreační aktivity a další výhody (dále jen „benefity“) z vnitřních předpisů zaměstnavatele, přičemž některé z nich plynou přímo z diskreční pravomoci zaměstnavatele, na některé pak vzniká nárok například splněním podmínek, které mohou být i časového charakteru a souviset s odměnou zaměstnance za věrnost. S ohledem na výše uvedené pak mohou být některé benefity agenturnímu zaměstnanci zapovězeny čistě z důvodu, že podmínky pro vznik nároku nemůže objektivně splnit. Domnívám se, že i samotná objektivní nemožnost na konkrétní plnění dosáhnout je prvek znevýhodnění a měla by být konkrétně zkoumána v každém jednotlivém vztahu a tomuto

---

<sup>68</sup> v případě, že by byla práce realizována vlastními zaměstnanci uživatele

<sup>69</sup> § 308 odst. 1 písm. f) ZP

<sup>70</sup> případně i podmínky sjednané např. v kolektivní smlouvě a plynoucí z vnitřních předpisů

<sup>71</sup> VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. In: *Právníprostor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-06]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

znevýhodnění by mělo být předcházeno. Za zmínku dále stojí i situace, kdy kmenoví zaměstnanci uživatele mohou získat nárok na příspěvek ze zisku zaměstnavatele. Dle Valentové nemusí být tento agenturním pracovníkům přiznán, jelikož komplexní nároky pracovněprávního charakteru uspokojuje zaměstnanci agentura práce jako zaměstnavatel a není možné po ní požadovat, aby tyto výdaje hradila ze svého zisku.<sup>72</sup> Je zřejmé, že v tomto trojstranném vztahu může vzniknout daných sporných situací mnohem více, proto je jistě nanejvýše vhodné vztahy, které vznikají mezi jednotlivými stranami, rozebrat poněkud blíže.

### 3.1 Vztah agentury práce a agenturního zaměstnance

Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který má být předmětem dočasného přidělení, musí dojít k uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“). Vedle zákonem stanovených podstatných náležitostí, které jsou u agenturních zaměstnanců totožné jako v případě jiných pracovních smluv (DPČ) – tedy sjednaný druh práce, místo či místa jejího výkonu a den nástupu do práce, musí zahrnovat klíčový závazek umožňující dočasné přidělení. Jak v minulosti podotkl kupříkladu Šubrt, specifickými náležitostmi těchto smluvních dokumentů je na jedné straně písemný závazek pracovní agentury zabezpečit zaměstnanci dočasný výkon práce v souladu s pracovní smlouvou či DPČ u jiné právnické nebo fyzické osoby, na straně druhé pak závazek zaměstnance vykonávat práci v souladu s pokyny uživatele, a to vycházejíc z dohody o dočasném přidělení, která je uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem.<sup>73</sup> V případě, kdy by pracovní smlouva (DPČ) toto ujednání nezahrnovala, nebyla by samozřejmě neplatnou<sup>74</sup>, nicméně zaměstnanci by nevznikla povinnost vykonávat práci u uživatele, k němuž ho zaměstnavatel zamýšlí přidělit a práci by pak zaměstnanci byla povinna přidělovat přímo agentura práce. Pokud by toto nebylo možné, jednalo by se o překážku v práci na její straně, tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci ze zákona náleží náhrada mzdy.<sup>75</sup> Za předpokladu, že by u obou smluvních stran byla dostatečná vůle, pak by tato situace šla samozřejmě řešit dodatkem k příslušné smlouvě. Pro úplnost pak dodejme, že agentury práce obvykle skutečně zaměstnávají též zaměstnance,

---

<sup>72</sup> VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. In: *Právníprostor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-06]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

<sup>73</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 25

<sup>74</sup> jelikož se nejedná o její podstatnou náležitost

<sup>75</sup> § 207 a násl. ZP

kteří k žádným uživatelům nepřidělují – jedná se o jejich kmenové zaměstnance, kteří obvykle zajišťují základní chod a fungování agentury práce.

Uzavření dohody o provedení práce mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli zákon neumožňuje.

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci bývá tradičně uzavírán na dobu určitou.<sup>76</sup> Na agentury práce se totiž nevztahuje takzvaný zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, tedy je možné se zaměstnanci opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení a z toho důvodu se jedná z pohledu zaměstnavatele o preferovanou možnost, protože mu to umožňuje kombinovat případné prodlužování pracovních smluv (DPČ) či jejich „znovusjednávání“ s aktuální poptávkou na trhu práce ze strany uživatelů.

S ohledem na náležitosti obsahu pracovní smlouvy (DPČ), které jsou z hlediska tématu diplomové práce relevantní, je možné si položit otázku, zda je třeba uvádět v pracovní smlouvě (DPČ) označení konkrétního uživatele či naopak nikoliv. Šubrt se kupříkladu domnívá, že ačkoliv takto učiněno být může, nutné to není. V návaznosti na to uvádí, že pracovní poměr může být, a zpravidla také bývá, uzavřen na dobu určitou. Ta může být specifikována jak konkrétním časovým úsekem, tedy bez vazby na přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, tak i například právě na dobu přidělení ke konkrétnímu uživateli<sup>77</sup>. Pakliže konkrétní uživatel ve smlouvě stanoven není, zaměstnanec je pak v průběhu trvání pracovního vztahu možné přidělovat k rozličným uživatelům. Jak z vůle zaměstnance, tak i z vůle zaměstnavatele, tedy agentury práce, lze v textu smlouvy rozsah uživatelů, ke kterým může být zaměstnanec přidělen, blíže druhově vymezit nebo jasně určit, případně určité uživatele i výslovně vyloučit. Převládající praxí na trhu agentur práce je zpravidla vázání pracovního vztahu na působení u jednoho konkrétního uživatele, avšak i varianta rámcového vymezení uživatelů může být zejm. ze strany agentury práce v některých případech žádoucí. Tošovský uvádí, že hlavním důvodem rámcového vymezení je zejm. snížení vlastní administrativní zátěže agentury práce a uplatní se zejména u studentských brigád, kde lze často vykonávat velmi podobnou práci u rozličných uživatelů<sup>78</sup>. Přidělit posléze pracovníka

---

<sup>76</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5, s. 119-120

<sup>77</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 25-26

<sup>78</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3, s. 54

ke konkrétnímu uživateli je možné skrze písemný pokyn agentury práce.<sup>79</sup> Takovýto pokyn je pak po uzavření pracovní smlouvy (DPČ) dalším úkonem, který definuje vztah zaměstnance a agentury práce. Jedná se o jednostranné právní jednání ze strany agentury práce v roli zaměstnavatele<sup>80</sup>, které v souladu s ust. § 309 odst. 2 ZP obsahuje zejména následující:

- a) název a sídlo uživatele,*
- b) místo výkonu práce u uživatele,*
- c) dobu trvání dočasného přidělení,*
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,*
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],*
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.*

Ačkoliv pokyn upravuje práva a povinnosti zaměstnance, zaměstnanec se na něm nikterak nepodílí, ani jej nestvrzuje.

Základním omezením pak je, že totožného pracovníka není možné přidělit k tomu samému uživateli na dobu překračující 12 kalendářních měsíců po sobě následujících.<sup>81</sup> Nicméně i zde platí určité výjimky - omezení neplatí tehdy, když o to požádá sám zaměstnanec, nebo když jde o výkon práce na dobu náhrady za takovou zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou (rodičovskou) dovolenou, resp. za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou. Ve vztahu k uzavřené pracovní smlouvě (DPČ) mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce je pak velmi zajímavá otázka zákonného vymezení obsahu pracovního poměru. S ohledem na základní povinnost zaměstnavatele přidělovat od počátku vzniku pracovního poměru zaměstnanci práci zakotvenou v ust. § 38 odst. 1 písm. a) ZP, lze konstatovat, že tato u agenturního zaměstnance nikdy nemůže být splněna, jelikož agentura práce sama agenturnímu zaměstnanci práci přidělovat nemůže – bylo by to v přímém rozporu s jejich pracovní smlouvou (DPČ). Domnívám se, že na předmětné ustanovení je v kontextu agenturního zaměstnávání třeba nahlížet jako na ustanovení obecné, které je blíže

---

<sup>79</sup> viz ust. § 309 odst. 2 ZP

<sup>80</sup> pokyn nepředstavuje součást pracovní smlouvy, nýbrž na tuto navazuje a nesmí s ní být v rozporu

<sup>81</sup> § 309 odst. 6 ZP

specifikováno ustanoveními zvláštními, v tomto případě ust. § 307a a násl. Tento názor lze podložit i odbornou literaturou<sup>82</sup>.

Jistým dalším specifíkem smluv uzavíraných mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem je fakt, že agentury práce koncipují smlouvy tak, aby odpovídali jejich ujednáním s konkrétním uživatelem. Ta velmi často zahrnují právě možnost uživatele dočasné přidělení zaměstnance předčasně ukončit. Takové jednání pak musí mít základ i v pracovní smlouvě (DPČ). A jak již bylo nastíněno výše, právě s ohledem na tento požadavek uživatelů agentury práce často uzavírají pracovní smlouvy (DPČ) se svými zaměstnanci pouze na dobu konkrétního přidělení k uživateli. V opačném případě by pak riskovali, že zaměstnance nedokážou operativně a dostatečně rychle přidělit k dalšímu uživateli a vzhledem k tomu, že v důsledku specifického ujednání, které je obsahem pracovní smlouvy (DPČ) nemůže agenturní zaměstnanec pracovat pro agenturu práce přímo, by se jednalo o stav značně neefektivní a z pohledu agentury práce neziskový.

Vzhledem k uvedenému lze konstatovat, že agenturní zaměstnání svým charakterem a mnohými neodmyslitelnými specifiky představuje jakýsi atypický vztah, který se dále vyznačuje svou choulostivostí pro zaměstnance, neb tento si bezesporu uvědomuje, že disponuje znatelně omezenějšími pracovněprávními jistotami v komparaci se standardním pracovním poměrem<sup>83, 84</sup>.

Obdobně jako u standardních pracovních poměrů (DPČ), pak má agentura práce v souvislosti s jeho ukončením povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a související dokumenty, které jsou částečně podkladem pro rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti, resp. jejího vyčíslení.

Na závěr podkapitoly nezbyvá než dodat, že se aplikace DPČ pro agenturní práci nevyznačuje žádnými výraznými zvláštnostmi ve srovnání úpravou zahrnutou do § 76 ZP. V souvislosti se skutečností, že v případě DPČ není zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu<sup>85</sup>, je přípustné jejich využití i pro takzvané nepravidelné výpomoci<sup>86</sup>.

---

<sup>82</sup> k tomu např. PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 97

<sup>83</sup> tedy takovým pracovním poměrem, který je uzavírán se zaměstnavatelem, u kterého je práce vykonávána

<sup>84</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 26

<sup>85</sup> viz § 74 odst. 2 ZP

<sup>86</sup> tzv. práce na zavolanou

### 3.2 Vztah agentury práce a uživatele

Vztah agentury práce a uživatele je primárně definován dohodou o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, kterou upravuje ustanovení § 308 ZP. Sekundárně pak nezřídka dochází mezi agenturami práce a konkrétními uživateli i k dalším ujednáním. V rámci této podkapitoly pojednám o obsahu těchto dokumentů a o základních specifikách vztahu.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí dle ust. § 308 odst. 1 ZP obsahovat následující:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,*
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,*
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,*
- d) místo výkonu práce,*
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,*
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe<sup>87</sup>,*
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,*
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.*

Pokud pak dále pohlédneme do § 308 odst. 2 ZP, pak z jeho dikce vyčteme, že dohodu je nutné uzavřít v písemné podobě. Neplatnost dohody o dočasném přidělení však lze dovozovat i v případě absence některé z výše zmíněných podstatných obsahových náležitostí.

Vztah mezi smluvními stranami, založený primárně dohodou o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je z hlediska právního zařazení těžko uchopitelný. Jedná se o dohodu, jejíž náležitosti jsou stanoveny výhradně ZP, nicméně uzavírají ji dvě smluvní strany – agentura práce a uživatel – přičemž ani jedna z nich tím neupravuje svá práva a povinnosti

---

<sup>87</sup> srovnatelný zaměstnanec

tradičně upravená v pracovněprávním vztahu, nýbrž zajišťují tak zpravidla své potřeby na poli podnikání a uzavírají dohodu jako dva podnikatelské subjekty. Na tomto místě je vhodné poznamenat, že na rozsah vztahů, které je možno označit za pracovněprávní, nedává současná právní doktrína jasnou a jednoznačnou odpověď.<sup>88</sup> Za zmínku v této souvislosti stojí judikát Nejvyššího soudu ČR z roku 2005<sup>89</sup>, který mj. uvádí, že: „...za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu ust. § 1 ZP, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce) zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon nesamostatné (závislé) práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen. Za pracovněprávní nelze považovat jen takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce (např. nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.).“ Z citovaného rozsudku lze odvodit závěr, že mezi agenturou práce a uživatelem existuje vztah ryze pracovněprávní. Ohledně této problematiky je možné v odborné literatuře najít takřka všechny potenciální závěry, ať už poukazující na povahu ryze pracovně-právní, hybridní nebo občansko/obchodně právní. Zde si dovoluji vlastní názor, který vychází zejména z komplexnější optiky, kterou na tento právní vztah nazírám. Domnívám se, že skutečnost, že náležitosti této dohody vymezuje ZP je pro určení povahy vztahu až druhotným faktorem. Obě smluvní strany vstupují do tohoto vztahu zejm. za účelem prohloubení svých podnikatelských aktivit. Zpravidla tuto dohodu doplňují ještě dalšími, souvisejícími smluvními ujednáními, která už jsou zcela nepracovněprávního charakteru. Motivaci subjektů a role v jakých ve vztahu vystupují považuji za prvotní faktor relevantní pro posouzení a jsem toho názoru, že povaha vztahu je zcela jistě minimálně hybridní, ne-li zcela občansko-právní, resp. obchodně-právní. Současně, pro názornost, lze uvést jako příklad situaci, kdy by agentura práce zajišťovala pro uživatele pouze jediného svého zaměstnance. S největší pravděpodobností by pak součástí dohody o jeho dočasném přidělení byla rovněž odměna agentury práce. I tento faktor může být rozhodující z hlediska posouzení právního vztahu coby, přinejmenším, hybridního.

---

<sup>88</sup> PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 120

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. Cdo 1165/2005

Ve vztahu k obsahu dohody o dočasném přidělení zaměstnance je dále možné doplnit, že specifikaci druhu práce, která je předmětem této dohody, stejně tak jako místa výkonu práce, je zapotřebí sjednat v rámci ujednání o druhu práce a místu výkonu práce, které je součástí pracovní smlouvy zaměstnance. Šubrt, který se nad problematikou rovněž zamýšlel, pak uvedl, že se může jednat o specifikaci těchto náležitostí v užším rozsahu, než jaký je součástí pracovní smlouvy, pokud ta připouští dočasné přidělení zaměstnance k rozličným zaměstnavatelům. Také DPČ definuje pracovní činnost druhově, nicméně není nutné výslovně stanovovat místo, kde bude práce vykonávána. Je však třeba, aby obsah dohody o dočasném přidělení odpovídal vůli zaměstnance, která je vyjádřena v DPČ.<sup>90</sup>

Na závěr podkapitoly se dostáváme i k dalším dokumentům, které mezi sebou zpravidla agentura práce a uživatel uzavírají. Jedná-li se o spolupráci těchto dvou subjektů na dlouhodobější bázi – agentura práce zabezpečuje pro uživatele přidělení zaměstnanců průběžně a dlouhodobě, uzavírají mezi sebou subjekty zpravidla rámcovou smlouvu o spolupráci (ve většinové praxi bude mít smlouva různé názvy, ale s ohledem na vymezení se bude jednat o inominátní smlouvu dle ust. § 1746 odst. 2 občanského zákoníku). Předmětem této smlouvy pak mohou být rozličná ujednání o frekvenci dočasných přidělování zaměstnanců, odměně, o základních pravidlech jednání smluvních stran, o náhradě škody, smluvní pokutách atd. Je zcela běžnou praxí, že jsou mezi agenturami práce a uživateli tyto smlouvy uzavírány obdobně jako v jiných oblastech podnikání s jinými obchodními partnery.

### **3.1 Vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem**

Nejspecifičtějším rysem právního vztahu uživatele a agenturního zaměstnance v porovnání se všemi ostatními, které v průběhu agenturního zaměstnávání vznikají, je bezesporu to, že není přímo založen konkrétní smlouvou či dohodou. Charakterizuje ho právě odvozenost od smluv, resp. dohod zmíněných v předchozích kapitolách a současně pak právní úprava, tedy zejména konkrétní práva a povinnosti, obsažená v ZP.

ZP upravuje, že v rámci dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele stanovuje tomuto zaměstnanci pracovní úkoly sám uživatel, který jej organizuje, vede a kontroluje jemu přidělenou práci, dává mu pokyny, zajišťuje příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při práci<sup>91</sup>. Přičemž pro všechny tyto činnosti se uplatní úprava obsažená v ZP,

---

<sup>90</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 27

<sup>91</sup> viz § 309 odst. 1 ZP



kteřá se vztahuje nebo by se vztahovala na srovnatelného zaměstnance uživatele. Na rozdíl od svých kmenových zaměstnanců však uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.<sup>92</sup>

Z výše uvedeného odstavce plyne, že uživatel zásadně poskytuje pracovníkovi osobní ochranné prostředky, stará se o jeho školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dále pak plní veškeré další úkoly k jejímu zabezpečení, a to včetně vyšetřování a evidence pracovních úrazů. Případný pracovní úraz agenturního zaměstnance pak musí uživatel neprodleně ohlásit agentuře, která jej k práci vyslala, a to v souladu s ust. § 4 odst. 1 písm. c), resp. § 4 odst. 2 písm. c) nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Ačkoliv to není výslovně stanoveno, interpretací obdobných pravidel aplikovaných na kmenové zaměstnance uživatele, je nepochybně přinejmenším vhodné provést zápis v knize úrazů a dále rovněž spravit záznam o úrazu a jedno vyhotovení zaslat agentuře práce, která zaměstnance přidělila. Za dílčí zmínku v rámci vymezení vztahu stojí i fakt, že uživatel má na starost vysílání pracovníků agentury práce na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče, které eventuálně rovněž hradí<sup>93, 94</sup>.

Kromě výše zmíněné kompetence uživatele, zejm. tedy práv zaměstnance úkolovat a řídit, ale uživatel (společně s agenturou práce) také odpovídá za to, že zaměstnanci, v souladu se zákonnou právní úpravou popsanou výše, zabezpečí pracovní a mzdové podmínky, které nebudou horší než podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Dílčím dokumentem, který může částečně doplňovat a vymezovat vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, je pak často uzavíraná dohoda o odpovědnosti. Primárním účelem takové dohody je nadstandardní ochrana majetku uživatele. Zákonnou podmínkou pro uzavření takové dohody je premisa, že nebude méně výhodná, než je tomu u dohod uzavíraných s typickými zaměstnanci dle ust. § 252 a násl. ZP. Vzhledem k povaze prací, které jsou obvykle prostřednictvím agenturního zaměstnávání zajišťovány (např. prodavač, podkladní) je tak často uzavírána dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Na základě té pak vzniká zaměstnanci povinnost hodnoty v pravidelných, stanovených cyklech

---

<sup>92</sup> viz § 309 odst. 1 ZP

<sup>93</sup> v případě, kdy tyto nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění

<sup>94</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 34

vyúčtovávat, v případě vzniku tzv. schodku na jemu svěřených hodnotách, mu následně vzniká povinnost tento refundovat. Dohoda musí mít písemnou formu.

Obecnější či snad komplexní úpravu náhrady škody způsobené agenturním zaměstnancem uživateli zákon nezahrnuje a v této oblasti lze poukázat pouze na jednotlivé názory na problematiku. V souladu s Machučou se domnívám, že na vztah uživatele a agenturního zaměstnance nelze aplikovat obecné ust. § 250 ZP upravující odpovědnost zaměstnance za škodu, protože na základě tohoto ustanovení může zaměstnanec způsobit škodu pouze svému zaměstnavateli a tím je agentura práce. V takovém případě pak lze dovodit obecnou odpovědnost za škodu dle občanského zákoníku, přičemž vzhledem k absenci zvláštního ujednání mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem lze brát v potaz pouze škodu způsobenou porušením dobrých mravů nebo porušením zákonné povinnosti<sup>95</sup>.

S ohledem na škodu způsobenou uživatelem agenturnímu zaměstnanci je pak třeba vyjít z ust. § 309 odst. 4 ZP, které uvádí: *„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.* Interpretací tohoto zákonného ustanovení docházím k závěru, že povinnost k náhradě škody agenturnímu zaměstnanci má v první řadě agentura práce jakožto jeho zaměstnavatel. Ta pak následně může směřovat svůj regresivní nárok na konkrétního uživatele. Obecně však lze konstatovat, že úprava náhrady škody v tomto právním vztahu je zákonodárcem vymezena zcela nedostatečně a dobrání se konkrétního řešení situace zahrnuje rozsáhlou interpretaci obecných ustanovení.

Touto podkapitolou pak uzavírám část věnující se soukromoprávním aspektům agenturního zaměstnávání a dále navážu částí zkoumající veřejnoprávní úpravu institutu.

---

<sup>95</sup> MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2018-10-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

## 4 Veřejnoprávní úprava institutu agenturního zaměstnávání

Domnívám se, že veřejnoprávní úprava institutu agenturního zaměstnávání je pro správné pochopení celé problematiky velmi důležitá a komplexní shrnutí a přehled její úpravy musí být nedílnou součástí podobně zaměřené diplomové práce. Přičemž tato potřeba je navíc umocněna novelizací ZoZ z roku 2017.

Základ veřejnoprávní úpravy zprostředkování zaměstnání najdeme v ust. § 14 ZoZ. V odst. 1 tohoto ustanovení je zprostředkování zaměstnání pojato třemi různými způsoby, které jsou rozděleny pod písmena a)- c). Podle ust. odst. 3 zaměstnání zprostředkovávají krajské pobočky Úřadu práce a právnické nebo fyzické osoby s příslušným povolením, kterými jsou agentury práce. Podle ust. odst. 5 krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odst. 1 písm. a)<sup>96</sup> a c)<sup>97</sup>, zatímco agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odst. 1 písm. b)<sup>98</sup>. Z ust. odst. 2 plyne, že jako zprostředkování zaměstnání agenturou práce je vnímána rovněž situace, kdy je cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem k vykonávání práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou či fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je přitom pronájem pracovní síly. Podle zákonné úpravy mají tyto dva subjekty při snaze najít uchazečům o zaměstnání uplatnění na trhu práce a zaměstnavatelům vhodné zaměstnance spolupracovat, což může probíhat i podle ust. § 119 ZoZ formou sdíleného zprostředkování stručně popsaného výše v kapitole 1.

Zaměstnavatel má tedy možnost získávat zaměstnance v požadovaném počtu a struktuře sám či za využití spolupráce s Úřadem práce ČR, který může být nápomocen prostřednictvím informací o situaci na trhu práce, případně může poskytovat poradenskou činnost při výběru odpovídajících zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, nebo prostřednictvím agentury práce. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností zřízeným zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "ZÚP"). Nadřízeným správním úřadem je MPSV. V rámci Úřadu práce ČR působí generální ředitelství a krajské pobočky. Podle ust. § 4 odst. 1 písm. a) a b) ZÚP Úřad práce ČR plní mimo jiné úkoly v oblasti zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců při pracovní neschopnosti zaměstnavatele. Zvolí-li zaměstnavatel spolupráci

---

<sup>96</sup> Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.

<sup>97</sup> Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

<sup>98</sup> Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“).

s Úřadem práce ČR, jím nahlášená volná pracovní místa jsou nabízena krajskou pobočkou Úřadu práce ČR evidovaným uchazečům o zaměstnání a rovněž zájemcům o zaměstnání.

#### **4.1 Proces udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Agentury práce mohou realizovat komplexní zprostředkovatelskou činnost, ale pouze mají-li k tomu příslušné povolení. Orgánem kompetentním tato povolení vydávat je podle § 60 ZoZ generální ředitelství Úřadu práce (dále jen “Úřad práce”)<sup>99</sup>, a to na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby, formou správního rozhodnutí po provedeném správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o tzv. jednotné povolení ke zprostředkování zaměstnání, nezáleží tedy, zda je povolení vydáváno občanům České republiky, EU nebo cizincům na území České republiky a v zahraničí<sup>100</sup>. K tomuto sjednocení došlo novelou ZoZ provedenou zákonem č. 206/2017 s účinností od 29. srpna 2017. Jedná se tedy o relativní novinku, jejímž cílem bylo zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy v oblasti správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání nejen pro žadatele, ale i uživatelské subjekty či zaměstnavatele<sup>101</sup>. Já osobně snahy zákonodárce o zpřehlednění a zjednodušení právní úpravy pro jejího uživatele vždy kvituji, v tomto případě věřím, že se snaha vyplatila a pln optimismu doufám, že právní úprava agenturního zaměstnávání se bude tímto směrem dále vyvíjet a formovat.

Z dikce ust. § 62 odst 3 ZoZ plyne, že se povolení ke zprostředkování zaměstnání podle písm. b) uděluje na dobu určitou (maximálně na dobu 3 let, za splnění zákonem stanovených podmínek je možné vydat opakované povolení na dobu neurčitou), zatímco povolení ke zprostředkování zaměstnání podle písm. a) a c) na dobu neurčitou. Šubrt prohlašuje, že zmíněný 3letý limit představuje nutné síto pro ověření, že je činnost agentury ve shodě se zákonem.<sup>102</sup>

Žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnávání musí splňovat podmínky uvedené v ust. § 60 ZoZ. Pro fyzickou osobu se jedná o následující výčet: dosažení věku 18 let, plná

---

<sup>99</sup> Tato kompetence přešla na generální ředitelství Úřadu práce ke dni 1. 4. 2011, přičemž původně byla svěřena Ministerstvu práce a sociálních věcí.

<sup>100</sup> Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny)

<sup>101</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017, kterým se mění ZoZ, dostupná z Beck online

<sup>102</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 21

svéprávnost, bezúhonnost<sup>103</sup>, odborná způsobilost<sup>104</sup>, bydliště<sup>105</sup> na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání ze zákonem popsanych důvodů. Podle Šubrta je ke zvážení, zda by, v souvislosti s nemalým rozšířením působnosti zahraničních agentur či agentur založených cizinci na tuzemském území, neměl být do zákona zakomponován požadavek na běžnou znalost českého jazyka, kterého je třeba pro komunikaci pracovních agentur s uživateli a jejich vedoucími zaměstnanci a dále pak bezesporu rovněž pro účely komunikace se státními orgány, a to včetně plnění povinnosti dle § 14 odst. 6 ZoZ o kooperaci úřadů práce a agentur práce.<sup>106</sup> Já se s touto jeho myšlenkou nemohu zcela ztotožnit, což může být způsobeno odstupem více než deseti let od doby, kdy Šubrt tuto svoji myšlenku představil. V dnešní době mi již nepřijde pro moderní a pokrokový stát vhodné vyžadovat po agenturách se zahraničním prvkem, aby museli ovládat český jazyk, i kdyby třeba jen na základní komunikační úrovni. Vhodnější by se mi zdálo zavést např. alternativní možnost znalosti buď českého nebo anglického jazyka, který je dnes v běžném obchodním styku často využíván a lze o něm říci, že se stal jazykem globálním. Podmínkou udělení povolení právnické osobě se zřízeným odštěpným závodem na území ČR je splňování podmínky bezúhonnosti, jakož i splnění podmínek odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání v rozsahu povinností fyzických osob popsanych výše. Předně nesmí odpovědný zástupce plnit tuto funkci u více než jedné právnické osoby. Není velkým překvapením, že je toto pravidlo v praxi některými pracovními agenturami porušováno, přičemž jde z velké části o agentury založené cizími státními příslušníky na území ČR. Narozdíl od evidence agentur práce, zde totiž chybí evidence osob, které působí jako odpovědní zástupci<sup>107</sup>. Další požadavek na vykonávání funkce odpovědného zástupce je, že svou funkci může uskutečňovat pouze

---

<sup>103</sup> Podle ust. § 60 odst. 5, 6, 7 ZoZ bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Zahraniční fyzická a právnická osoba dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je občanem, atd., resp. v němž má sídlo.

<sup>104</sup> Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zadostzpr](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr). Minimální stupeň vzdělání žádající fyzické osoby nebo odpovědného zástupce je úplné střední s maturitou. Vedle toho je třeba doložit ověřené kopie/opisy dokladů, kterými osoba prokáže výkon odborné praxe splňující podmínky § 60 odst. 8 ZoZ.

<sup>105</sup> Pojem bydliště je definován v § 5 písm. b) bod 2 ZoZ

<sup>106</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 20

<sup>107</sup> dtto, s. 19

v pracovním poměru s pracovní dobou v minimálním rozsahu 20 hodin týdně<sup>108</sup>. V tomto případě se jedná o další novinku, kterou přinesla uvedená novela č. 206/2017 Sb. Cílem zavedení tohoto omezení bylo, aby na pozicích odpovědných zástupců vystupovali profesionálové s odbornými znalostmi a nebylo možné tuto činnost vykonávat pouze tzv. „naoko“. Odpovědný zástupce zároveň v posledních třech letech nesmí vykonávat tuto funkci u právnické osoby, které bylo odňato povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3 ZoZ, která budou dále rozvedena v textu práce níže.

Zakotvení tohoto ustanovení bych hodnotil jako posun správným směrem, přičemž tato úprava se očividně inspiroval v úpravě funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace, podle které rozhodnutí o vyloučení určité osoby z výkonu funkce znamená překážku z hlediska dalšího výkonu, a to rovněž po dobu 3 let<sup>109</sup>.

Správní řízení o vydání povolení za účelem zprostředkování zaměstnání je zahájeno dnem doručení žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání Úřadu práce<sup>110</sup>. Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává buď na Úřadu práce nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst, kterými jsou podle ust. § 13 zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, obecní živnostenské úřady stanovené prováděcím právním předpisem a elektronické jednotné kontaktní místo<sup>111</sup>. Výše správního poplatku se váže na formu zprostředkování zaměstnání, pro kterou má být příslušné povolení uděleno a podle Položky 9 Sazebníku zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, se pohybuje v rozmezí od 5 000 Kč do 25 000 Kč.

K posouzení žádostí včetně jejich příloh zřizuje generální ředitel Úřadu práce nejméně 5členou nestrannou komisi, která mu pak předkládá návrh rozhodnutí o žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je podle ust. § 60a ZoZ souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra (dále jen “MV”) vydané na základě žádosti Úřadu práce. MV je stanovisko povinno doručit Úřadu práce do 15 dnů, v opačném případě se má za to, že s udělením povolení souhlasí. Ministerstvo žádost posuzuje z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování

---

<sup>108</sup> Podle ust. § 60 odst. 10 ZoZ tato podmínka není požadována, představuje-li odpovědný zástupce současně také statutární orgán či je jeho členem.

<sup>109</sup> Ust. § 63 zákona č.90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>110</sup> Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zadostzpr](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr)

<sup>111</sup> Adresy a kontaktní údaje sítě Jednotných kontaktních míst (JKM) dostupné z <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/adresy-jednotnych-kontaktnich-mist-jkm-4851.html>

práv třetích osob a za tímto účelem může vyžadovat např. listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště<sup>112</sup>.

Novelou ZoZ provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. bylo do ZoZ vloženo ust. § 60b, které ukotvuje povinnost právnické nebo fyzické osoby žádající o udělení povolení podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ složit po splnění všech podmínek stanovených pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání kauci ve výši 500 000 Kč. Tato kauce platí i pro již existující agentury práce. Zanikne-li povolení a je-li kauce vratitelným přeplatkem podle zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, dojde k jejímu vrácení<sup>113</sup>. Křůpalová uvádí, že k zániku povolení zprostředkovávat zaměstnávání formou dočasného přidělení z titulu marného uplynutí lhůty pro poskytnutí kauce došlo v naší zemi u více než 500 agentur. Přitom je možné dodat, že naše země není v Evropě jedinou, která vyžaduje od agentur práce důkaz finanční způsobilosti. Kupříkladu na Slovensku je stanovena podmínka pro právnickou osobu zprostředkující zaměstnávání dočasným přidělením, která zní, že tato musí oplývat vlastním jměním ve výši 30 000 EUR, pro fyzickou osobu je pak stanovena povinnost přiložit k předmětné žádosti doklad o bankovní záruce v hodnotě přinejmenším 15 000 EUR.<sup>114</sup>

Náležitosti žádosti o povolení jsou upraveny v ust. § 61 ZoZ. Patří mezi ně identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby, která se o vydání povolení uchází, předmět podnikání (u fyzické osoby i s místem), forma zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno, a uvedení druhů prací, pro které je povolení žádáno. Pouze právnická osoba je dále povinna doložit identifikační údaje jejího zástupce, potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce, a adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět. Pouze fyzická osoba je povinna doložit potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby, doklad o odborné způsobilosti a adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

---

<sup>112</sup> Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny)

<sup>113</sup> Nejčastější otázky a odpovědi k novele ZoZ v souvislosti s agenturami práce dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/faq](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/faq). Na kauci se po zániku povolení aplikuje § 155 daňového řádu. Přeplatek se stane vratitelným přeplatkem, pokud projde testem vratitelnosti, tedy pokud nemá daňový subjekt u správce daně nedoplatek na jiném osobním daňovém účtu, nebo pokud nebyl přeplatek použit na úhradu nedoplatku u jiného správce daně, který o to požádal.

<sup>114</sup> KŘŮPALOVÁ, Soňa. Změny právní úpravy na poli agenturního zaměstnávání. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-10-07]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/zmeny-pravni-upravy-na-poli-agenturniho-zamestnavani>

Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání je dostupný na webových stránkách MPSV.<sup>115</sup>

Podle ust. § 62 odst. 2. ZoZ patří mezi náležitosti povolení vydaného fyzické osobě identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje a doba, na kterou se povolení vydává. V povolení vydaném právnické osobě budou podle odst. 1 tohoto ustanovení rozlišeny navíc ještě identifikační údaje právnické osoby a jejího odpovědného zástupce.

Zánik povolení ke zprostředkování nastává z důvodů uvedených v ust. § 63 odst. 1 ZoZ. Jedná se o následující právní skutečnosti:

- a) *Smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby. V tomto případě se jedná o právní skutečnosti, nezávislou na lidské vůli;*
- b) *Výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku;*

Pro oba výše uvedené způsoby platí, že povolení se vydává vždy pro určitou konkrétní osobu, která podala žádost o jeho vydání, není tedy možné, aby platnost povolení přešla na odlišnou osobu, např. v rámci dědického řízení na právního nástupce<sup>116</sup>.

- c) *Uplynutím doby, na kterou bylo vydáno;*

K zániku povolení výše uvedenými způsoby dojde oproti způsobu popsanému pod písm. d) ex lege, tedy ze zákona<sup>117</sup>.

- d) *Rozhodnutím Úřadu práce o odejmutí povolení;*

Podle Pichrta lze jednotlivé důvody Úřadu práce o odejmutí povolení rozdělit do skupin podle toho, zda se jedná o nesplnění podmínek, které pro vydání povolení stanoví ZoZ (písm. a)), došlo-li ke spáchání trestného činu<sup>118</sup> (písm. b), f)) nebo k porušení ZoZ či ZP (písm. c), d), e)) aj. (písm.g),h)).

Podle ust. § 63 odst. 2 ZoZ Úřad práce povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže:

---

<sup>115</sup> Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání, dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zadostzpr](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr)

<sup>116</sup> PICHRT, Jan a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 59

<sup>117</sup> dtto, s. 59

<sup>118</sup> dtto, s. 60



- a) *právnícká osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání*
- b) *právnícké osobě je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání*
- c) *právnícká osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,*
- d) *nedoloží sjednané pojištění podle ust. § 58a ZoZ Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání<sup>119</sup>*
- e) *právnícká osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,*
- f) *právnícká osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů,*
- g) *právnícká osoba či fyzická osoba o to požádá,*
- h) *nebo agentura práce nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.*

Úprava pod písm. h) byla do ZoZ vložena novelou provedenou zákonem č. 206/2017 a reaguje na případy pasivity agentur, kdy nemá žádný význam, aby nečinný subjekt disponoval povolením ke zprostředkování zaměstnání a byl veden v evidenci agentur práce na webu MPSV<sup>120</sup>. Na rozdíl od předcházející právní úpravy pak může úřad práce zvážit, zda povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme v případech, kdy agentura práce poruší povinnosti stanovené ZP. Úřad práce dále také zahájí řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání na základě podnětu MV, které vydá nové stanovisko podle ust. § 60a ZoZ. V neposlední řadě uveďme, že pokud došlo k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů vyjmenovaných v ust. § 65 odst. 5 ZoZ, může dotčená osoba požádat o vydání povolení nejdříve 3 roky ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

---

<sup>119</sup> Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny), V tomto případě se jedná o přešupek, za který lze uložit pokutu do 20 000 Kč, to ovšem pouze za předpokladu, že agentura práce příslušné pojištění sjednala.

<sup>120</sup> Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace). Ke dni uzavření práce bylo nalezeno **2 132** agentur, z toho **1 053** agentur disponujících povolením pro formu b) a **1 720** agentur pro formy a) a c).

## 4.2 Povinnosti agentury práce

Agentury práce jsou předně povinny v souladu s ust. § 59 odst. 1 ZoZ vést evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), jimi umísťovaných fyzických osob a v neposlední řadě také jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b). Podle ust. § 59 odst. 2 ZoZ mají pracovní agentury sdělovat pro statistické účely do 31. ledna běžného roku Úřadu práce zejména následující údaje za předchozí kalendářní rok: počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počet umístěných fyzických osob a počet pracovníků, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele. Nelze však ponechat bez povšimnutí, že podle Šubrtů mohou být tato data zkreslena tím, že některé pracovní agentury neprovádějí pronájem pracovní síly, nýbrž agenturní práce využívají pouze v rámci koncernových uskupení. Vedle toho pak pochopitelně vzhledem k nebyvalému počtu agentur v současnosti není dostatek odpovědných sil na relevantní statistické zpracování takto získaných dat<sup>121</sup>. Postihem za opakované nesplnění oznamovací povinnosti podle § 59 je odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Další povinnost stanoví agenturám práce ust. § 58a ZoZ, podle kterého je agentura práce oprávněna zprostředkovávat zaměstnání podle § 14 písm. b) ZoZ pouze, pokud má sjednáno povinné pojištění pro případ svého úpadku. V současnosti nabízí tento pojistný produkt např. Česká pojišťovna a.s., Slavia pojišťovna, Uniqua pojišťovna, Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group<sup>122</sup>. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání<sup>123</sup>. V opačném případě Úřad práce povolení v souladu s ust. § 63 odst.2 písm. d) ZoZ opět odejme, přičemž oprávněná osoba se tím zároveň dopouští přestupku, za který jí může být udělena pokuta až 20 000 Kč<sup>124</sup>. Vzhledem k tomu, že kontrolu agentur práce provádí orgány inspekce práce, je nasnadě s ohledem na okamžik zahájení řízení o odejmutí povolení zajistit mezi nimi bryskní a efektivní komunikaci.

Pojištění musí být podle odst. 2 sjednáno ve výši minimálně trojnásobku průměrného čistého měsíčního výdělku všech agenturou dočasně přidělených zaměstnanců. Zajímavostí je, že

---

<sup>121</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 21

<sup>122</sup> Nejčastěji kladené dotazy k problematice pojištění agentur práce. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pojisteni\\_agentury\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pojisteni_agentury_prace)

<sup>123</sup> ust. § 58 odst. 2 ZoZ

<sup>124</sup> ust. § 139 a 140 ZoZ

povinnost agentury práce uzavřít pojištění se vztahuje pouze na dočasně přidělované zaměstnance, a nikoliv na zaměstnance kmenové<sup>125</sup>, o kterých lze tedy v tomto případě říci, že jsou z pohledu zajištění návratnosti jejich mzdových nároků v horším postavení než zaměstnanci přidělování. Podle Pichrta je cílem současné právní úpravy pojištění agentury práce ochrana zaměstnance, aby byl v případě úpadku agentury na základě plnění pojišťovny existenčně zajištěn<sup>126</sup>. Podle odst. 8 je agentura práce povinna neprodleně informovat Úřad práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění. Na tuto situaci lze analogicky aplikovat ust. § 63 odst. 2 písm. d) ZoZ, resp. v případě neoznámení poskytnutí pojistného plnění také písm. c), a Úřad práce by tak měl logicky i v tomto případě přistoupit k odejmutí povolení<sup>127</sup>.

Podle ust. § 35 ZoZ jsou zaměstnavatelé povinni oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a příp. také dojde-li k jejich obsazení. Tuto povinnost není možné podle Šubrtů vztáhnout na uživatele agenturní práce, ale na agentury práce<sup>128</sup>.

Komplexní pojednání o veřejnoprávní úpravě institutu je touto kapitolou uzavřeno a následně v práci přejdeme ke stručné kapitole pojednávající o kontrolní a sankční činnosti.

---

<sup>125</sup> PICHRT, Jan a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 68

<sup>126</sup> dtto, s. 69

<sup>127</sup> dtto, s. 73

<sup>128</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 23

## 5 Kontrolní a sankční činnost orgánů státu na úseku agenturního zaměstnávání

Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání vykonávají Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce (dále společně jako “Inspekce práce”). Uvedené orgány kontrolují dodržování zákonných povinností ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání a v případě, že tyto zjistí určité prohřešky, mají pravomoc zahájit správní řízení a následně uložit proviněnému peněžitou pokutu<sup>129</sup>. Kompetence státních orgánů jsou tak v rámci kontroly a sankčních opatření agenturního zaměstnávání roztrženy primárně mezi Úřad práce a Inspekci práce.

Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání lze dohledat v tuzemské právní úpravě také ve dvou předpisech. Prvním z nich je zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Z něj je zřejmé, že se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku agenturního zaměstnávání (právnícká osoba a fyzická osoba podnikající se dle aktuální právní úpravy stále dopustí správního deliktu), pokud nevyhoví některé z povinností uvedených v ust. § 307b, 308 nebo 309 ZP. Za podobný přestupek (správní delikt) je následně možno uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.<sup>130</sup> Novelou ZoZ provedenou zákonem č. 206/2017 Sb., však došlo vedle dalšího rovněž ke zpřesnění skutkových podstat na poli agenturního zaměstnávání stanovených právě v ust. § 20a a § 33a zákona o inspekci práce. Především právní úprava definovala skutkovou podstatu obecně jenom s odkazem na porušení povinností zakotvených v ust. § 308 a § 309 ZP. Křůpalová hlavní úskalí této stručnosti spatřovala v tom, že pokud dříve pracovní agentura porušila povinnosti ze strany ZP, a to například tak, že dohoda o dočasném přidělení neobsahovala některou z podstatných náležitostí dle ust. § 308 odst. 1 ZP, písemný pokyn k dočasnému přidělení dle ust. § 309 odst. 2 ZP nezahrnoval obligatorní náležitost a zároveň agentura nezajistila, aby pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele v souladu s ust. § 309 odst. 5 ZP, naplnila uvedená odlišná protiprávní jednání totožnou skutkovou podstatu správního deliktu (přestupku), a byla pokládána za vícečinný souběh stejnorodý. Nyní by však zmíněná porušení naplnila skutkové podstaty více přestupků v oblasti agenturního zaměstnávání a jednalo by se tak proto o vícečinný souběh nestejnorodý. Tato změna by ale neměla způsobit rozdílný postup při ukládání sankce, jelikož v obou případech dochází k uložení úhrnného

---

<sup>129</sup> DOLEČEK, Marek.: *Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele*. Dostupné online z <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=4>

<sup>130</sup> ust. § 20a a ust. § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

správního trestu v podobě peněžité pokuty ve shodě s absorpční zásadou<sup>131</sup>. Další přestupky ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání jsou pak zakotveny v ust. § 139 a § 140 ZoZ, těmi jsou např. výkon zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo zastřené zprostředkování, za které je možné uložit nejvyšší pokutu až do výše 5 000 000 Kč. Pod přestupek právnické osoby spočívající v tom, že jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání ZoZ nebo dobré mravy lze podřadit i situace, kdy agentury práce po zájemcích o zaměstnání požadují poplatky. Tyto situace se podle Šubrta objevují spíše výjimečně, a to zejména u menších pracovních agentur<sup>132</sup>. Pokud tomu tak je, pak odhalení těchto praktik přísluší Inspekci práce, která je o tom následně povinna informovat Úřad práce, který může za tento přestupek udělit pokutu až do výše 2 000 000 Kč. Dále se takto jednající agentura vystavuje riziku odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ačkoliv tedy z dikce ust. § 58 odst. 3 ZoZ plyne, že jsou zakázány veškeré srážky ze mzdy či jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch pracovní agentury či uživatele při zprostředkování zaměstnání za úhradu, problematická je situace ohledně nákladů, které nemají přímou souvislost se zprostředkováním zaměstnání, např. náklady na vstupní lékařskou prohlídku nebo náklady na zpáteční cestu. Ačkoliv protiprávnost takového jednání lze dovodit z čl. 7 odst. 1 Úmluvy, není toto promítnuto do skutkových podstat přestupků v ZoZ ani v zákonu o inspekci práce, a proto za takovéto jednání není možné uložit pokutu<sup>133</sup>. Podle Šubrta zákon také připouští, aby bylo zprostředkování zaměstnání uskutečňováno bezúplatně, avšak takovéto případy nejsou v praxi zatím známy, teoreticky by takovéto zprostředkování mohly provádět charitativní organizace<sup>134</sup>. K tomu lze jen podotknout, že navzdory značné neaktuálnosti citace, je dle mnou nashromážděných informací, prohlášení stále platné.

---

<sup>131</sup> KŘŮPALOVÁ, Soňa. Změny právní úpravy na poli agenturního zaměstnávání. In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-10-07]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/zmeny-pravni-upravy-na-poli-agenturniho-zamestnavani>

<sup>132</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 18

<sup>133</sup> STEINICHOVÁ, L. aj. Zákon o zaměstnanosti: Komentář - § 58 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer.

<sup>134</sup> ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), s. 19

## **6 Výhody a úskalí institutu agenturního zaměstnávání**

Vzhledem k mnoha zvláštnostem agenturního zaměstnávání jsem se rozhodl zaměřit se v následující kapitole podrobněji na výhody a nevýhody, které se k tomuto způsobu zaměstnávání váží. Ačkoliv se jedná o trojstranný vztah, může být pojednání o výhodách a úskalích institut lehce „dvojsečnou“, případně i „trojsečnou“, zbraní, jelikož co může být jedním ze zúčastněných subjektů vnímáno jako výhoda, může být zcela logicky vnímáno dalším ze zúčastněných subjektů jako nevýhoda.

Vzhledem k tomu, že konkrétní specifika jednotlivých fragmentů institutu již byla v práci rozebírána, budou v této části uvozena už pouze stručně pro účely demonstrování výhod a úskalí a budou založena na premise, že předchozí kapitoly práce již čtenáři problematiku dostatečně vysvětlili. Obdobně i v otázce citací je třeba uvést, že většina níže uvedených myšlenek je mých vlastních, případně byla již příslušným způsobem odcitována v předchozích kapitolách, kde jsem se zabýval jejich podstatou a významem a tyto nesloužily pouze k poukázání na výhodnost či nevýhodnost jednotlivých aspektů v rámci institutu agenturního zaměstnávání.

### **6.1 Výhody institutu agenturního zaměstnávání**

Stěžejní výhodou a v mých očích i hlavním důvodem existence institutu agenturního zaměstnávání je bezesporu jeho značná pružnost. Zaměstnavatelé jej vnímají jako rychlý a efektivní způsob, jak získat potřebné zaměstnance. Ostatně rovněž proces skončení dočasného přidělení je pro zaměstnavatele (uživatele) výrazně jednodušším, než je tomu v případě vlastního zaměstnance, čímž se z agenturního zaměstnávání stává optikou zaměstnavatele (uživatele) ideální nástroj, jak agilně reagovat na výkyvy jak na trhu práce, tak i na trhu odvíjejícího se od předmětu vykonávané činnosti. Domnívám se, že zmíněná pružnost může být do jisté a značně omezené míry vnímána jako výhoda i ze strany agenturního zaměstnance, protože tito zaměstnanci leckdy preferují právě pestrost, kterou tento druh zaměstnávání přináší a o kterou jsou „typičtí zaměstnanci“ zpravidla ochuzeni.

Jsem přesvědčen, že optikou zaměstnavatele (uživatele) pak může být velmi pozitivně vnímán i fakt, že na něho nejsou přenášeny náklady výběrového řízení a s tím v některých případech i spojená úspora nákladů, které by se pojily k zajištění činnosti personálního oddělení. Tyto činnosti totiž pokryje agentura práce.

Jak již bylo v práci mnohokrát zmíněno, na zaměstnance agentury práce se nevztahuje ze strany zaměstnavatelů poměrně nelibý zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Domnívám

se, že tato výjimka z obecného zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou agentuře práce na straně jedné umožňuje větší flexibilitu spočívající v možnosti obezřetně nastavit dobu trvání vztahu a předcházet tak případnému nadstavu zaměstnanců, nicméně na straně druhé současně a trochu paradoxně přináší i jakousi stabilitu zajištěnou tím, že agentura práce může cyklit pracovní poměry na dobu určitou a využívat tak v některých případech dlouhodobé a osvědčené zaměstnance, přičemž si současně udržuje také dříve zmíněnou flexibilitu.

## **6.2 Úskalí institutu agenturního zaměstnávání**

Na druhé straně je však nesporně nutné pojednat také o jistých nevýhodách či úskalích, které se s institutem neodmyslitelně pojí. Tato úskalí pak domnívám se lze vnímat v dvojitým kontextu. Prvním je, v protikladu k předchozí podkapitole, zhodnocení úskalí ve smyslu nevýhodnosti jednotlivých fragmentů z pohledu konkrétních zúčastněných subjektů. S ohledem na v počátku kapitoly zmíněnou „vícesměrnost“ budu i konkrétní nevýhody demonstrovat na částečně stejných příkladech jako výhody.

Druhým kontextem jsou pak úskalí ve smyslu nedokonalosti, nekomplexnosti či nejasnosti právní úpravy, přičemž těmto specifickým se budu věnovat v podkapitole následující společně s podněty „de lege ferenda“ směřujícími k možné změně či doplnění aktuální právní úpravy.

Za stěžejní výhodou institutu a současně důvod jeho vzniku byla označena jeho značná pružnost a s tím spojená rychlost a efektivita při reagování na poptávku trhu. K tomu je však třeba uvést, že optikou agenturního zaměstnance se může jednat o zásadně největší nevýhodu, kterou institut přináší. Všechny zmíněné výhody z pohledu zaměstnavatelů jsou totiž vykoupěny všeobecnou nejistotou na straně zaměstnance. Ačkoliv je uzavření pracovní smlouvy (DPČ) s agenturou práce svobodným projevem vůle zaměstnance, je třeba konstatovat, že není ojedinělou praxí, zejména v některých regionech s dlouhodobě vyšší nezaměstnaností, že jsou zaměstnanci regionálními společnostmi nepřímo nuceni, aby vstupovali do pracovních poměrů s partnerskými agenturami práce a ty je následně ke konkrétním uživatelům (těmto společnostem) dočasně přidělovali. Z toho plyne, že často závazek zaměstnance akceptovat sníženou garanci jistoty není tak zcela jeho dobrovolným rozhodnutím, byť si je tohoto specifika vědom. V takových případech tuto nevýhodu zpravidla nevyváží ani již zmíněná a mnohdy pouze hypotetická pestrost.

Pozitivní vnímání ušetřených nákladů na případná přijímací řízení či zřízení a udržování personálního oddělení na straně zaměstnavatele (uživatele) se zcela logicky musí zrcadlit i na ostatních subjektech právního vztahu. Agentura práce dočasné přidělování zaměstnanců vykonává jako podnikatelskou činnost, tedy za účelem generování zisku, a byť tato služba může

být příjemnou přidanou hodnotou pro uživatele, bylo by naivní se domnívat, že tato služba se nepromítá v odměně, kterou si agentura za komplexní službu dočasného přidělení zaměstnance stanoví. Vezmeme-li v potaz, že i uživatel je podnikatelem a sleduje primárně generování a navyšování svého zisku (a s tím související minimalizaci nákladů), bude logicky vyvíjet tlak, aby za účelem snížení nákladů byla agenturnímu zaměstnanci nabízena co možná nejnížší mzda. Ta je sice garantována podmínkou, že nesmí být nižší než mzda srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele, nicméně význam této garance je často pouze v hypotetické rovině, neboť nezhůdka dochází k situaci, že srovnatelný kmenový zaměstnanec uživatele neexistuje.

V posledním případě popisovaných nevýhod institutu se odchýlím od v předchozí podkapitole popisované výhody (protože její dopad v oblasti nevýhodnosti by byl velmi obdobný jako v prvním popisovaném případě) a uvedu nevýhodu, u které se domnívám, že na ni ve výsledku trápí všechny zúčastněné subjekty. Touto nevýhodou je v mých očích zákaz uzavření dohody o provedení práce mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že se z pohledu obecné zátěže odvodů (jak daňových, tak na příslušná pojištění) jedná nepochybně o nejvýhodnější systém výkonu závislé práce, a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu dohodového pracovníka, je velkou nevýhodou, že tento režim není v rámci agenturního zaměstnávání umožněn. Režim dohody o provedení práce by totiž postačoval nemalému procentu subjektů, které dočasné přidělení zaměstnance na trhu vyhledávají. Je zřejmé, že zákonodárce tuto možnost nepovoluje především z důvodu jejího možného zneužití za účelem nezákonné minimalizace odvodů. Nicméně vyloučit z použití smluvní ujednání, z něhož mohou benefitovat obě smluvní strany, a to z důvodu obavy před jeho zneužitím, zcela jistě není správnou cestou jak tvořit komplexní právní úpravu fungujícího institutu.

### **6.3 Náměty de lege ferenda**

Mnohé náměty nebo poukazy na nejasná či nesystémová ustanovení, která by bylo vhodné za účelem zkvalitnění právní úpravy agenturního zaměstnání změnit, doplnit či alespoň jejich změnu zvážit, již byly naznačeny v souvislosti s příslušnými tématy v textu práce. V této podkapitole si dovoluji výběrově upozornit na některé nesystémové, nejasné či nekomplexní aspekty, u nichž se domnívám, že by bylo žádoucí je do budoucna změnit.

V počátku této podkapitoly si dovoluji navázat na závěr té předchozí a opakovaně zmínit, že jsem přesvědčen o tom, že dohoda o provedení práce by měla figurovat jako legální prostředek pro realizaci agenturního zaměstnávání, zejména protože její využití, ač prozatím nelegální, by bylo zcela legitimní a žádoucí. V tomto ohledu je námětem v první řadě její začlenění do právní



úpravy ust. § 307a ZP. V druhé řadě je pak námětem změna úpravy za účelem zefektivnění kontrolních mechanismů, především s důrazem na spolupráci příslušných kontrolních orgánů a finančních úřadů tak, aby bylo možné předcházet, případně odpovídajícím způsobem sankcionovat, zneužití dohody o provedení práce za účelem nelegálního snížení odvodové povinnosti. Při funkčně nastaveném kontrolním mechanismu by z mého pohledu odpadl primární důvod vyloučení dohody o provedení práce z platné a účinné právní úpravy agenturního zaměstnávání.

Dále je dle mého názoru přinejmenším žádoucí jasně definovat ony srovnatelné pracovní podmínky pro zaměstnance agentur práce a kmenové zaměstnance uživatelů. Zde si dovolím poukázat na sousední právní úpravu slovenského zákoníku práce, který za účelem předcházení nejasností a sporů o tom, jak extenzivně pojem vykládat, tyto podmínky výslovně stanovuje. Podmínky, které musí mít agenturní zaměstnanec srovnatelné se srovnatelným kmenovým zaměstnancem jsou tyto: *pracovní doba, mzdové podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, náhrada škody v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání, náhrada při platební neschopnosti a ochrana nároků agenturních zaměstnanců, právo na kolektivní vyjednávání a podmínky stravování*<sup>135</sup>.

Ačkoliv můžeme polemizovat o rozsahu vymezení těchto podmínek, tak z mého pohledu je cesta konkretizace a jasného vymezení správná a např. v souvislosti s budoucí rozhodovací praxí může být posunuta zase o úroveň dál.

Závěrem této kapitoly bych pak rád předestřel, že institut agenturního zaměstnávání by si z mého pohledu zasloužil ucelenější a jednotnější úpravu. Domnívám se, že právní úprava obsažená v ZP a ZoZ je vzhledem k institutu a vztahům při jeho realizaci vznikajícím zcela nedostatečná. Některá ustanovení ZP, která se ve vztahu aplikují, jsou v rozporu se základními principy institutu (např. povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci), úprava některých významných institutů pak v právní úpravě zcela absentuje (například otázka náhrady způsobené škody v rámci agenturního zaměstnávání), a je tak třeba interpretovat obecná ustanovení ZP a občanského zákoníku (což v souvislosti s téměř neexistující rozhodovací praxí situaci značně komplikuje a zejména umocňuje nejistotu, zda je jednáno tzv. po právu), zatímco mnohá ustanovení ZP, která na vztahy dopadají, jsou pak zcela nekoncepční.

---

<sup>135</sup> PICHRT, Jan a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0, s. 172

Nedomnívám se, že agenturní zaměstnávání je dostatečně významným institutem, aby bylo izolovaně rekodifikováno, nicméně jsem přesvědčen, že cesta jednotlivého, a především konkrétního vymezení relevantních ustanovení, je správná. Mám za to, že alespoň v obecné ideové rovině a zejména koncepčně bychom se v tomto směru mohli inspirovat slovenskou právní úpravou.

## Závěr

V úvodu práce jsem si vytyčil dílčí cíle, přičemž jedním z nich bylo vytvořit ucelené shrnutí právní úpravy institutu agenturního zaměstnávání.

V práci jsem pojednal jak o vnitrostátní právní úpravě, tak i té unijní a mezinárodní. Nastínil jsem důležité historické aspekty, které vývoj právní úpravy ovlivnily, a domnívám se, že jsem v rámci možností funkční a ucelené shrnutí, které může být použito za účelem lepšího porozumění konkrétním vztahům a prolínání relevantních ustanovení právní úpravy, vytvořil. Vzhledem k relativně obsáhlé novele z roku 2017, která institut ovlivnila a vzhledem k jeho roztržitosti považuji tuto činnost za smysluplnou a doufám, že optikou potencionálních čtenářů bude vnímána jako přínosná.

V práci jsem dále velmi podrobně rozebral soukromoprávní aspekty jednotlivých vztahů, popsal a zanalyzoval jejich specifika optikami rozličných zúčastněných subjektů a nezdědka jsem k vybraným aspektům přidal i vlastní náhled na věc či krátké zamyšlení.

V některých částech, jako například v části pojednávající o veřejnoprávní úpravě institutu jsem využíval více metody deskriptivní, a to zejména za účelem popisu jednotlivých ustanovení, jejich významu a jejich provázanosti, přičemž tuto činnost s ohledem na pochopení institutu považuji za zcela klíčovou. Její klíčovost tkví v tom, že z velké části definuje podmínky, jejichž splnění realizaci institutu umožní.

V některých částech práce jsem pak aspekty více analyzoval a posuzoval je v kontextu právního vztahu i do hloubky, příkladem budiž již zmíněná kapitola o soukromoprávních aspektech institutu.

V kapitole předcházející závěru jsem v průběhu práce získané poznatky spojil a pokusil se vlastní optikou poukázat na vybrané výhody, nevýhody a úskalí institutu agenturního zaměstnávání. Abych ještě lépe podtrhl komplexnost právních vztahů, jejich provázanost a vzájemnou podmíněnost, demonstroval jsem výhody a nevýhody na stejných aspektech, ale optikou různých subjektů, a to i s částečným přesahem a posouzení dle ekonomických hledisek. V závěru kapitoly jsem si pak dovolil předložit lehce kritické zamyšlení za účelem zlepšení či zkvalitnění právní úpravy institutu do budoucna, přičemž jsem přednesl i konkrétní návrhy na změnu.

V průběhu práce jsem přečetl a nastudoval velké množství odborné literatury, odborných článků a především právních předpisů. Ve vybraných či konfliktních aspektech jsem porovnával odborné myšlenky a zpravidla se snažil prezentovat tu, kterou považuji za správnou či relevantní. K některým odborným myšlenkám, s nimiž nesouhlasím, jsem se i konkrétně

vyjádřil. Jedná-li se o elektronické články, i tyto jsem hojně využíval, aby práce byla podložena zdrojovou pluralitou. Články jsem se snažil volit tak, aby byla zajištěna dostatečná odbornost jejich autora. V případech, kdy byly využity zdroje dlouho neaktuální a nebylo uvedeno jinak, byla prezentovaná myšlenka nadčasového charakteru, tedy buď stále aktuální ve smyslu dotčené právní úpravy, nebo stále aplikovatelná, jelikož její aktuálnost není ve vztahu k jejímu prezentování rozhodující.

Ačkoliv o samotném institutu, jeho využitelnosti, výhodách, nevýhodách a vztazích, které při jeho realizaci vznikají, bylo řečeno již mnohé, dovolím si na samotný závěr ještě poslední krátké zhodnocení.

Institut agenturního zaměstnávání, pozorován právní optikou, je v mých očích zcela fascinující. Pro jeho úplné pochopení je třeba kombinovat komplexní právní znalosti a dovednosti, které prochází napříč jednotlivými odvětví a druhy práva. V obecné rovině je institut ovlivněn jak právem soukromým, tak i právem veřejným. V rámci soukromého práva pak dochází k prolínání jednotlivých pracovně-právních, občansko-právních a obchodně-právních aspektů, přičemž jejich pozorování může být předmětem nesčetných analýz a například i skvělým výukovým materiálem za účelem prezentace komplexnosti právních vztahů a jejich meziodvětvového prolínání.

Úplným závěrem si pak dovolím poslední ryze praktickou poznámku. Ačkoliv se domnívám, že institut agenturního zaměstnávání je nepochybně institutem pozitivním, který na trhu práce má své nezastupitelné místo, je na něj společensky nazíráno spíše negativně. Domnívám se, že je velmi žádoucí se zamyslet, zda tento antagonistický pohled na institut není způsoben právě a především právní úpravou institutu a touto myšlenkou celou práci zakončím.

## Seznam zkratk

APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
EHS	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
násl.	následující
NSS	Nejvyšší správní soud
OR	Obchodní rejstřík
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
ust.	ustanovení
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZÚP	zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

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

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072638505.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

KOCINA, Jan. *Zákaz konkurence ve světle soukromého a veřejného práva*. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-167-3.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4622-7.

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

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 978-80-86846-59-0.

SMEJKAL, Vladimír a Hana SCHELOVÁ BACHRACHOVÁ. *Velký lexikon společenského chování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3650-1.

SPIRIT, Michal. *Úvod do studia práva*. 2. vyd., aktualiz. dle nového občanského zákoníku. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5280-8.

STEINICHOVÁ, Ladislava aj. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda*, 2008. pp. 6-14

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

VLACH, Robert. *Na volné noze: podnikejte jako profesionálové*. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2017. Pod povrchem. ISBN 978-80-7555-015-6.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání. In: *PrávníProstor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

DOLEČEK, Marek. *Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele*. Dostupné z

<https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=4>

KŘŮPALOVÁ, Soňa. Změny právní úpravy na poli agenturního zaměstnávání.

In: *BOZPinfo.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-10-07]. Dostupné z:

<https://www.bozpinfo.cz/zmeny-pravni-upravy-na-poli-agenturniho-zamestnavani>

MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. In: *Epravo.cz* [online]. 2015

[cit. 2018-10-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů.

In: *MzdováPraxe.cz* [online]. 2012 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z:

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39215v49234-agenturni-zamestnavani-vymezeni-zakladnich-pojmu/>

ŠKUBAL, Jaroslav a BILINSKÁ, Iva. *Směrnice o agenturních zaměstnancích*. dostupné z

<https://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>

ŠUBRT. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání. In: *Ministerstvo práce a*

*sociálních věcí*[online]. 2008 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc)

VALENTOVÁ, Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika.

In: *Právníprostor.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-10-06]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání dostupné z

[https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zadostzpr](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr)



Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny)

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

Listina základních práv Evropské unie

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

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991 kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Úmluva ILO č. 181, o soukromých agenturách práce

Ústavní zákon ze dne 18. října 2001, kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 432/2003 Sb., 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

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů  
Zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim  
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole  
Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb  
Zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, ve znění pozdějších předpisů

#### **4. Seznam použité judikatury**

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 3. 2006 sp. zn. Pl ÚS 50/04  
Rozhodnutí Evropského soudního dvora č. 6/64 ve věci Costa v. Enel  
Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. Cdo 1165/2005  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. března 2012, sp. zn. 4 Ads 133/2011-183  
Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2005 čj. 2 Afs 62/2004-70  
Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. dubna 2002, sp.zn. 25 Cdo 1211/2001

## **5. Seznam ostatních zdrojů**

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 135/2014 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017 Sb.

Etický kodex Asociace Pracovních Agentur ve znění účinném ke dni 6. října 2018

Etický kodex poskytovatelů personálních služeb ve znění účinném ke dni 6. října 2018

Metodický pokyn MPSV č. 1/ 2005.

# Agenturní zaměstnávání

## Abstrakt

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou agenturního zaměstnávání. Institut agenturního zaměstnávání byl do našeho právního řádu včleněn v roce 2004 a v současnosti představuje velmi oblíbenou alternativu tradičního pracovního poměru. Zaměstnavatelé jej vnímají coby institut, který jim umožňuje rychle a efektivně reagovat na změny odehrávající se na trhu práce a jednoduše tak získat v danou chvíli potřebné zaměstnance.

Ke zpracování diplomové práce na toto téma jsem se rozhodl především proto, že se jedná o velmi zajímavou problematiku s výrazným ekonomickým přesahem a velkým podnikatelským potenciálem, která ale nemá komplexní, ucelenou a místy ani jednoznačnou právní úpravu.

Práce se skládá z úvodu, závěru a šesti kapitol. První kapitola čtenáře seznamuje s pojmem a okolnostmi vzniku institutu agenturního zaměstnávání v právním řádu České republiky. V další kapitole věnuji pozornost právní regulaci agenturního zaměstnávání. Nejprve se zde krátce zmiňuji o historii právní úpravy agenturního zaměstnávání, poté se zaměřím na mezinárodní právní úpravu a v závěru je proveden stručný exkurz také do evropské úpravy. Ve třetí a čtvrté kapitole již do hlubší míry rozpracovávám nejprve soukromoprávní aspekty agenturního zaměstnávání, a poté i veřejnoprávní aspekty vycházejí zejména ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Kapitola předposlední stručně popisuje kontrolní a sankční činnost orgánů státu v oblasti agenturního zaměstnávání. Poslední kapitola zkoumá benefity a úskalí institutu agenturního zaměstnávání. Její neopomenutelnou součástí je rovněž mé zamyšlení nad budoucností tohoto institutu v českém právním řádu.

V textu diplomové práce vycházím zejména z relevantních právních předpisů, zákonů a podzákoných právních norem. Dále pro psaní využívám rozsáhlé množství odborných knižních publikací, článků odborných časopisů, české i zahraniční judikatury a v neposlední řadě také elektronické články.

Klíčová slova: agenturní zaměstnávání, agentura práce, agenturní zaměstnanec

# Agency Employment

## Abstract

My diploma thesis is focused on the agency employment. The institute of agency employment was integrated to our system of the legal regulations in 2004 and nowadays it is a very popular alternative of traditional employment. Employers perceived it as an institute that enables them to react quickly and effectively to the changes which take place on the labour market and therefore gain the needed employees in the right time.

I decided to write about this topic mainly because agency employment is very interesting issue with great business opportunities, but unfortunately the Czech regulation isn't as complex and clear as it could be. Therefore, I find this topic quite intriguing.

The thesis is divided into introduction, conclusion and six more chapters. First chapter introduces the term and origin of the institute of agency employment within the Czech system of legal regulations. Next chapter focuses on the legal regulation of agency employment. Firstly, I mention very briefly history of the agency employment legislation, then I focus on the international legislation of the agency employment and last but not least I also give a short excursion into European legislation. In the third and fourth chapter I analyse in depth private law aspects of the agency employment and then also specifics of the public law aspects, which are particularly described in the Employment Act. The penultimate chapter briefly describes the control of the state authority in the field of agency employment. The last chapter explores benefits and difficulties of the agency employment. The important part of this chapter are also my suggestions and thoughts regarding the future of this institute within the Czech legal system. As my source of information during writing this diploma thesis I used mainly the legal regulations, secondary legislation, a large number of legal books, articles both printed and online, and also Czech and foreign case law.

Key words in English: agency employment, employment agency, agency worker