

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Věra Eliášová

Agenturní zaměstnávání

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra: pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 05. 08. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala 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 112 436 znaků včetně mezer.

diplomantka

V Praze dne 5. 8. 2019

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce, prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za vstřícnost a cenné rady při zpracování práce.

ÚVOD	1
1 AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	3
1.1 AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ JAKO ATYPICKÉ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	3
1.2 AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ JAKO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	4
1.3 AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ JAKO ZÁVISLÁ PRÁCE	7
1.4 AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ A DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ.....	8
1.4.1 <i>Vývoj institutu dočasného přidělení v českém právním řádu</i>	8
1.4.2 <i>Současná úprava dočasného přidělení dle § 43a zákoníku práce a jeho komparace s agenturním zaměstnáváním</i>	9
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	11
2.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ A JEJÍ VÝVOJ NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI	11
2.1.1 <i>Úmluva č. 34 o agenturách činných za úplatu, 1933</i>	12
2.1.2 <i>Úmluva č. 96 o agenturách činných za úplatu, 1949</i>	14
2.1.3 <i>Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997</i>	15
2.1.3.1 Působnost Úmluvy.....	16
2.1.3.2 Ochrana pracovníků agentur.....	17
2.1.3.3 Ratifikace Úmluvy Českou republikou	18
2.2 UNIJNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	19
2.2.1 <i>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání</i>	20
2.2.1.1 Definice subjektů agenturního zaměstnávání	20
2.2.1.2 Rozsah působnosti Směrnice	21
2.2.1.3 Přezkum omezení nebo zákazů týkajících se agenturního zaměstnávání.....	21
2.2.1.4 Zásada rovného zacházení	23
2.3 ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	25
3 SUBJEKTY AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	27
3.1 AGENTURA PRÁCE	27
3.1.1 <i>Povolení ke zprostředkování zaměstnání</i>	28
3.1.1.1 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání a podmínky jeho udělení	28
3.1.1.2 Náležitosti povolení ke zprostředkování zaměstnání a doba jeho platnosti	33
3.1.1.3 Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání	34
3.1.2 <i>Vybrané povinnosti agentur práce dle zákona o zaměstnanosti</i>	35
3.1.3 <i>Kontrola agentur práce</i>	37
3.2 UŽIVATEL	37
3.3 ZAMĚŠTNANEC AGENTURY PRÁCE.....	39
4 PRÁVNÍ VZTAHY MEZI SUBJEKTY AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	41
4.1 PRÁVNÍ VZTAHY MEZI AGENTUROU PRÁCE A ZAMĚŠTNANCEM	41
4.1.1 <i>Agenturní zaměstnávání na základě pracovní smlouvy</i>	41
4.1.2 <i>Agenturní zaměstnávání na základě dohody o pracovní činnosti</i>	43
4.2 PRÁVNÍ VZTAHY MEZI AGENTUROU PRÁCE A UŽIVATELEM	45
4.2.1 <i>Dohoda o dočasném přidělení</i>	45
4.3 KRÁTCE K NĚKTERÝM ASPEKTŮM DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ ZAMĚŠTNANCE.....	46
4.3.1 <i>Pokyn k dočasnému přidělení</i>	46
4.3.2 <i>Doba dočasného přidělení agenturního zaměstnance</i>	47
4.3.3 <i>Omezení dočasného přidělení dle § 307b</i>	48
4.3.4 <i>Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky</i>	49
4.3.5 <i>Neúplnost právní úpravy dočasného přidělení</i>	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	54
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	55
AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ	60
ABSTRAKT	60

KLÍČOVÁ SLOVA: AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, AGENTURA PRÁCE, ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	61
TEMPORARY AGENCY WORK.....	62
ABSTRACT.....	62
KLÍČOVÁ SLOVA: TEMPORARY AGENCY WORK, EMPLOYMENT AGENCY, EMPLOYMENT INTERMEDIATION	63

Úvod

V důsledku vývoje společnosti a nových potřeb pracovního trhu se v průběhu 20. století začala postupně zvyšovat poptávka po flexibilních formách zaměstnání. Jednou z těchto forem je agenturní zaměstnávání. V reakci na tento vývoj bylo zapotřebí přijmout takovou právní úpravu, která by umožnila agenturám práce působit na trhu a zároveň poskytovala dostatečnou ochranu zaměstnancům. Česká republika při zakotvování tohoto institutu do jejího právního řádu poněkud „zaspala“ a učinila tak až v roce 2004 v reakci na přijetí úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (dále též jen „Úmluva“).

Na agenturní zaměstnávání lze nahlížet jako na důležitý nástroj zaměstnanosti, který pomáhá zaměstnavatelům obsadit volná pracovní místa a umisťovat uchazeče o práci. Avšak objevují se i negativní názory, podle nichž je agenturní zaměstnávání pouze další způsob, jakým může zaměstnavatel zneužívat slabšího postavení zaměstnance.

Cílem této práce je přiblížit institut agenturního zaměstnávání, analyzovat jeho právní úpravu na národní i nadnárodní úrovni a navrhnout právní úpravu *de lege ferenda*.

Tato diplomová práce je tvořena čtyřmi kapitolami. První kapitola poskytuje definici agenturního zaměstnávání, zabývá se jeho zařazením mezi atypická zaměstnání a vymezuje ho jako jeden ze způsobů zprostředkování práce. Dále agenturní zaměstnávání porovnává s dočasným přidělením zaměstnance k jinému zaměstnavateli dle § 43a a poukazuje na to, jak se právní úpravy těchto dvou institutů historicky ovlivňovaly.

Druhá kapitola diplomové práce se věnuje mezinárodní, unijní a české právní úpravě agenturního zaměstnávání. Velká pozornost je věnována úmluvám vydávaným Mezinárodní organizací práce, na nichž lze pozorovat jak se v průběhu 20. století vyvíjel postoj společnosti vůči agenturám práce, a také nejvýznamnějším ustanovením směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále též jen „Směrnice“). Česká právní úprava je zmíněna pouze stručně, neboť její hlubší rozbor je obsažen v třetí a čtvrté kapitole.

Třetí kapitola vymezuje subjekty agenturního zaměstnávání, jimiž jsou agentura práce, uživatel a agenturní zaměstnanec. V části této kapitoly, která se věnuje agenturám práce, je mimo jiné detailně popsán proces vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání a jaké podmínky musí právnická nebo fyzická osoba k jeho získání naplňovat.

Poslední kapitola se zabývá právními vztahy mezi agenturou práce, uživatelem a agenturním zaměstnancem, popisuje právní jednání na jejichž základě je agenturní zaměstnávání realizováno a věnuje se průběhu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli.

1 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jeden ze způsobů zprostředkování zaměstnání zakotvených v českém právním řádu. Od ostatních forem zprostředkování zaměstnání se odlišuje především tím, že uchazeč o zaměstnání je zaměstnán přímo zprostředkovatelem, kterým může být pouze agentura práce, s cílem jej následně na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti přidělit k uživateli. K realizaci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a agenturou, ke které dochází přidělením zaměstnance k uživateli, je tedy nutná úzká součinnost těchto tří subjektů.¹

Definice pojmu agenturního zaměstnávání můžeme v českém právním řádu nalézt v zákoně o zaměstnanosti a také v zákoníku práce, na nadnárodní úrovni potom v Úmluvě a ve Směrnici (podrobněji viz níže).

1.1 Agenturní zaměstnávání jako atypické zaměstnání

O agenturním zaměstnávání se v právní praxi hovoří jako o zaměstnáním atypickém. Tento pojem není v našem právním řádu nikde upraven a je ponecháno na právní teorii, aby tak učinila. Ani v jejím rámci však nepanuje shoda na tom, jak atypická zaměstnání vymezit ani které typy zaměstnání do něj spadají. Větší část odborné veřejnosti nahlíží na atypická zaměstnání jako na taková zaměstnání, která nelze podřadit pod „zaměstnání typická“. Za „typické zaměstnání“ považuje teorie práva pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu určitou.² Dle tohoto vymezení jsou atypickými zaměstnáními všechny pracovní úvazky na dobu určitou a také úvazky na kratší pracovní dobu. O takto definovaném atypickém zaměstnání hovoříme jako o atypickém zaměstnání v širším slova smyslu.

¹ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 12.

² Některé definice uvádějí jako další znak typického zaměstnání výkon práce na pracovišti zaměstnavatele.

Na atypické zaměstnání je však možné nahlížet i jinak, v užším slova smyslu.³ Jako atypická zaměstnání v užším slova smyslu jsou označovány méně regulované pracovněprávní vztahy, které se vyznačují vyšší flexibilitou v oblasti organizace práce a dodržování pracovní doby a menší stabilitou. K tomu, zda byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou či neurčitou ani k jeho rozsahu se nepřihlíží. Mezi takto definovaná atypická zaměstnání se řadí závislá práce, která je na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele konána mimo pracoviště zaměstnavatele (např. domácí práce a telepráce), práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, práce v rámci dočasného přidělení a také agenturní zaměstnávání. Jako jeden ze znaků, pro který je agenturní zaměstnávání označováno jako atypické, se často uvádí jeho dočasnost. Tento názor však nezohledňuje rozmanitost právních úprav tohoto institutu. Dočasnost agenturního zaměstnávání není pravidlem. Existují právní řády, které přidělení zaměstnance časově neomezují. Dočasnost přidělení je narušena i v české právní úpravě. Zákoník práce sice omezuje dobu, po kterou může agentura práce dočasně přidělit zaměstnance k uživateli, ale zároveň zaměstnanci poskytuje možnost opakovaně požádat o prodloužení přidělení (více níže).

„Atypičnost“ agenturního zaměstnávání také spočívá v tom, že do pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vstupuje třetí subjekt.^{4,5}

1.2 Agenturní zaměstnávání jako zprostředkování zaměstnání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vymezuje zprostředkování zaměstnání jako souhrn tří činností. Tyto činnosti jsou vyjmenovány v § 14 odst. 1. ZamZ a hovoříme o nich jako o formách či způsobech zprostředkování zaměstnání.

Pouze dva subjekty mohou dle § 14 odst. 3 ZamZ zprostředkovávat zaměstnání. Jsou jimi krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce,⁶ přičemž pouze agentury práce mohou vykonávat zprostředkovatelskou činnost dle § 14 odstavci 1 písm. b) ZamZ.⁷

³ Tato perspektiva v české právní praxi převládá.

⁴ PICHRT J. in BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, str. 158-159.

⁵ PICHRT, J. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In PICHRT, J. a MORÁVEK, J. ed. Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 13-16.

Jednou z forem zprostředkování zaměstnání je právě agenturní zaměstnávání, které § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ popisuje jako 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. Za zprostředkování tohoto typu se dle § 14 odst. 2 ZamZ též považuje případ, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky, a to na základě smlouvy, jejímž obsahem je pronájem pracovní síly, uzavřené s českou právnickou nebo fyzickou osobou.⁸

Další forma zprostředkování zaměstnání je upravena v § 14 odst. 1 písm. a) ZamZ jako vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Tento způsob zprostředkování zaměstnání je někdy nazýván recruitment či nábor zaměstnanců a spočívá v nalezení vhodných kandidátů pro volné pracovní pozice.

Poslední formou zprostředkování zaměstnání, kterou zákon o zaměstnanosti upravuje, je poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.⁹ Tyto činnosti jsou blíže upraveny v § 15 ZamZ.¹⁰ Charakteristika poradenských činností a formy, kterými se poradenství uskutečňuje, jsou také upraveny v § 21 a 22 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Vzhledem k § 58 odst. 2 ZamZ, jenž agenturám práce znemožňuje vybírat úhradu od fyzických osob, kterým je zaměstnání zprostředkováno, se dá předpokládat, že tuto činnost budou v naprosté většině vykonávat krajské pobočky Úřadů práce, které na rozdíl od agentur práce nejsou motivované ziskem.¹¹

Naopak za zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání prostřednictvím sdělovacích prostředků či elektronických médií, pokud nejde o přímou zprostředkovatelskou činnost mezi

⁶ Agentury práce zákon o zaměstnanosti vymezuje jako právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.

⁷ § 14 odst. 5 ZamZ.

⁸ Z tohoto ustanovení vyplývá, že zahraniční zaměstnavatel bude muset získat povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) na území České republiky.

⁹ § 14 odst. 1 písm. c) ZamZ.

¹⁰ Ustanovení § 15 ZamZ zní: „Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.“

¹¹ STÁDNÍK J., KIELER, P. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. Práce a mzda, 2012, č. 8. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2019-6-12].

zaměstnavateli a uchazeči o práci.¹² K výkonu této činnosti tak není potřeba mít povolení.

Pokud právnická nebo fyzická osoba vykonává činnost spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy zákonné podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ, jedná se o zastřené zprostředkování zaměstnání. V praxi se jedná o případy, kdy „pseudoagentury“ poskytují své zaměstnance uživateli například na základě smluv o dílo, smluv o poskytování služeb či jiných nepojmenovaných smluv. Ten, kdo zastřeně zprostředkovává zaměstnání, se dopouští přestupku, za nějž může inspekce práce uložit fyzickým osobám pokutu do 5 000 000 Kč, právnickým osobám a fyzickým podnikajícím osobám dokonce až do 10 000 000 Kč.¹³

Novelizací provedenou zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byl do českého právního řádu zaveden institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, jenž umožňuje agenturám práce spolupracovat s krajskými pobočkami Úřadu práce při zprostředkovatelské činnosti dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZamZ a podílet se tak na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁴ Podstata sdíleného zprostředkování spočívá v tom, že agentura práce, která bude vybrána na základě výběrového řízení, uzavře písemnou dohodu s úřadem práce, na jejímž základě od něj za úplatu¹⁵ převezme vybrané uchazeče o zaměstnání (s jejich písemným souhlasem) „a bude za úřad práce provádět činnost spočívající zejména ve vyhledávání zaměstnání pro tyto uchazeče“.¹⁶

Sdílené zprostředkování však není v praxi využíváno. Jedinou motivací agentur práce pro zahájení takovéto spolupráce je finanční obohacení. To je však poměrně nízké (maximálně 500 Kč za každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání a maximálně 6.250 Kč za umístění uchazeče o zaměstnání

¹² § 16 ZamZ.

¹³ DOLEČEK, M. Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. In BusinessInfo.cz [online]. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=4+158+%C5%A0UBRT%2C+Bo%C5%99ivoj.+Je%C5%A1t%C4%9B+k+agenturn%C3%ADmu+zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.>

¹⁴ § 14 odst. 6 ZamZ.

¹⁵ V dohodě o sdíleném zprostředkování budou v souladu s § 119a odst. 3 ZamZ sjednány příspěvky, které má agentura obdržet a jejich výše.

¹⁶ STÁDNÍK J., KIELER, P. Sdílené zprostředkování. Práce a mzda, 2013, č. 12. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2019-6-12].

a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců), obzvláště vezmeme-li v úvahu, že úřad práce bude této možnosti využívat zejména pro těžko umístitelné uchazeče, u kterých jsou šance na nalezení vhodné pracovní pozice podstatně nižší. Navíc administrativní náročnost v kombinaci s rekordně nízkou mírou nezaměstnanosti nemotivuje ani úřady práce.

1.3 Agenturní zaměstnávání jako závislá práce

Závislá práce je vymezena v § 2 zákoníku práce. K tomu, aby práce byla považována za závislou, musí naplnit znaky vyjmenované v § 2 odst. 1 ZP. Práce tak musí být vykonávána:

- a) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- b) jménem zaměstnavatele,
- c) podle pokynů zaměstnavatele,
- d) zaměstnancem pro zaměstnavatele a
- e) zaměstnancem osobně.

Dle § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce dále vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Toto ustanovení však není pokračováním výčtu znaků závislé práce, ale pouze uvádí podmínky jejího výkonu.¹⁷

Vědom si netradičního charakteru agenturního zaměstnávání a toho, že výkon práce v jeho rámci by nemusel naplňovat znaky závislé práce, rozhodl se zákonodárce v § 307a ZP stanovit, že případy, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k uživateli, se za závislou práci považují.¹⁸

¹⁷ ŠTEFKO, M. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, str. 86.

¹⁸ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 1191.

1.4 Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení

Od agenturního zaměstnávání je třeba odlišovat dočasné přidělení upravené v § 43a zákoníku práce. Ačkoliv mají oba instituty mnoho společného, nelze je zaměňovat.

1.4.1 Vývoj institutu dočasného přidělení v českém právním řádu

Právní vývoj úpravy agenturního zaměstnávání na našem území se vždy vzájemně ovlivňoval s právním vývojem úpravy dočasného přidělení. Institut dočasného přidělení byl do českého právního řádu poprvé zakotven zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se měnil a doplňoval starý zákoník práce.¹⁹ Tato novela vložila do § 38 ZP 1965 odstavec 5 (od 29.5. 1992 přesunuto do odst. 4) ustanovení, dle něhož mohla organizace (tedy zaměstnavatel), v zájmu společensky účelné spolupráce, dočasně přidělit svého pracovníka k výkonu práce v jiné organizaci. Cílem této změny bylo umožnit „zapůjčování“ vědeckých pracovníků mezi jednotlivými organizacemi bez nutnosti změny zaměstnavatele.²⁰ Toto ustanovení bylo výrazněji pozměněno až novelou provedenou zákonem č. 74/1994 Sb., avšak s výjimkou vypuštění podmínky zájmu společensky účelné spolupráce, došlo ke změnám pouze v terminologii. Podstata ustanovení tak zůstala zachována.²¹

Po revoluci se na trhu začaly objevovat podnikatelské subjekty aktivní v oblasti agenturního zaměstnávání. Pro nedostatek právní úpravy využívaly ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 jako právní podklad pro svou činnost. Toto řešení nebylo perfektní. Agentury práce vykonávaly činnost, ke které neměly příslušná oprávnění. Navíc podle tehdejší právní úpravy nemohl zaměstnavatel za dočasné přidělení obdržet úplatu. Zaměstnavatel mohl s fyzickou nebo právnickou osobou, ke které byl zaměstnanec přidělen, uzavřít pouze dohodu o náhradě mzdy, popřípadě náhradě cestovních výdajů,²²

¹⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

²⁰ PICHRT J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2004, č. 1-2, str. 213.

²¹ § 38 odst. 4 starého zákoníku práce (ve znění k 1.6.1994): „Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“

²² § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 223/1988 Sb, později § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

avšak v pracovním právé neexistovalo ustanovení, které by mu umožňovalo být kompenzován nad rámec těchto položek.

V důsledku zakotvení agenturního zaměstnávání do našeho právního řádu v roce 2004, se čeští zákonodárci rozhodli institut dočasného přidělení zrušit. Obávali se, že pokud bude zachováno ustanovení obsažené v § 38 odst. 4 ZP 1965, agentury práce jej budou i nadále, ve snaze obejít úpravu agenturního zaměstnávání a povinnosti v ní zakotvené, využívat. Toto vedlo k bizarní situaci, kdy zaměstnavatelé, kteří si mezi sebou chtěli bezplatně zapůjčit zaměstnance bez úmyslu vykonávat zprostředkovatelskou činnost, museli získat povolení ke zprostředkování zaměstnání a stát se agenturami práce. Až dne 1. ledna 2012 byl institut dočasného přidělení do českého právního řádu navrácen.²³

1.4.2 Současná úprava dočasného přidělení dle § 43a zákoníku práce a jeho komparace s agenturním zaměstnáváním

O dočasném přidělení dle § 43a ZP hovoříme v situaci, kdy zaměstnavatel na základě dohody o dočasném přidělení poskytuje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Do tohoto ustanovení bylo zákonodárcem úmyslně vloženo několik „pojistik“, jejichž cílem je zabránit zneužívání úpravy dočasného přidělení pro účely agenturního zaměstnávání.²⁴ Jedná se o:

- a) výslovný zákaz používání úpravy tohoto institutu na agenturní zaměstnávání,²⁵
- b) zavedení odkladné doby, která zaměstnavateli fakticky znemožňuje přijmout zaměstnance pouze za cílem ho „pronajmout“, neboť zaměstnavatel je oprávněn přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,²⁶

²³ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 20-22.

²⁴ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 21.

²⁵ § 43a odst. 8 ZP.

²⁶ § 43a odst. 1 ZP.

- c) zákaz poskytování úplaty za dočasné přidělení zaměstnance s výjimkou úhrady nákladů vynaložených na mzdu či plat zaměstnance, popřípadě cestovní náhrady.²⁷

To, že dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání jsou značně odlišné instituty, je zřejmé i z jejich umístění v zákoníku práce. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání bylo dočasné přidělení zcela správně zařazeno pod změny pracovního poměru. Přidělením zaměstnance dle § 43a ZP dochází ke změně obsahu pracovního poměru, což lze učinit pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²⁸ Jelikož u agenturního zaměstnávání ke změně obsahu smlouvy přidělením nedochází, naopak je jím její obsah naplněn, zaměstnanec je přidělován k uživateli na základě písemného pokynu (tedy jednostranným právním jednáním).

²⁷ § 43a odst. 2 ZP.

²⁸ § 40 odst. 1 ZP říká: „*Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.*“

2 Právní úprava agenturního zaměstnávání

Právní úpravu agenturního zaměstnávání můžeme nalézt jak v pramenech práva na národní úrovni, tak na úrovni nadnárodní. Její vývoj trval dlouhá desetiletí a vzhledem k povaze trhu práce a stále se zvětšující poptávce po flexibilních formách zaměstnání, lze předpokládat, že není u konce.

2.1 Právní úprava agenturního zaměstnávání a její vývoj na mezinárodní úrovni

Organizací, která formuluje, přijímá a prosazuje mezinárodní pracovní standardy na globální úrovni je Mezinárodní organizace práce (dále též jen MOP).²⁹ MOP byla založena v roce 1919 a v roce 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Mezi její cíle patří dosažení sociální spravedlnosti, zlepšování pracovních podmínek, odstranění nucené práce, posílení sociálního dialogu či zakotvení minimální úrovně základních pracovních práv v oblastech jako mzda, pracovní doba, kolektivní vyjednávání, rovnost příležitostí a zacházení atd. MOP je výjimečná svou tripartitní strukturou, díky které se na její činnosti podílí nejen členské státy, ale také zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.³⁰

Otázkou soukromých agentur práce se MOP zaobírala od samého počátku svého působení. Projednávána byla již během 1. zasedání konference ve Washingtonu v roce 1919. Členské státy si uvědomovaly potřebnost organizací zprostředkovávající zaměstnávání, avšak převažoval názor, že tyto služby by měly být poskytovány bezplatně, a především veřejnými úřady služeb zaměstnanosti. V doporučení č. 1 o nezaměstnanosti jsou členské státy dokonce vyzývány k přijetí opatření vedoucích k zákazu vzniku soukromých agentur práce činných za úplatu, zavedení systému vládních licencí pro již existující agentury a k učinění kroků vedoucích k jejich brzkému zrušení.

²⁹ Základní informace o MOP. In MPSV.cz [online]. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>.

³⁰ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 120-121.

2.1.1 Úmluva č. 34 o agenturách činných za úplatu, 1933

Snaha o potlačení soukromých agentur práce činných za úplatu pokračovala i v následujících letech. Jejím završením bylo přijetí úmluvy č. 34 o agenturách činných za úplatu v roce 1933 (dále též jako „Úmluva č. 34“). Důvodem této snahy bylo zastavení podvodného jednání agentur a rozsáhlého zneužívání slabého postavení pracovníků (umocněného obzvláště v době velké hospodářské krize).³¹ Státy se v rámci svých právních úprav pokoušely takovému jednání zabránit, avšak jejich pozornost se posunula směrem k zákazu úplatné agenturní činnosti, který se jevil jako nejefektivnější řešení.³²

Úmluva č. 34 dělí soukromé agentury činné za úplatu na dva typy, přičemž základním rozlišovacím prvkem mezi nimi je skutečnost, zdali agentura vykonává svou činnost s cílem dosažení zisku či nikoliv (dále jako *ziskové agentury práce a neziskové agentury práce*).

Ziskové agentury práce definuje Úmluva č. 34 v čl. 1 odst. 1 písm. a) jako jakoukoli osobu, společnost, instituci, agenturu nebo jinou organizaci, která jedná jako zprostředkovatel za účelem obstarání zaměstnání pracovníkovi či pracovníka zaměstnavateli, s cílem získat, ať už přímo či nepřímo, jakoukoli peněžitou nebo jinou materiální výhodu, ať už od zaměstnavatele či od pracovníka. V čl. 2 pak Úmluva č. 34 stanovuje ratifikujícím státům povinnost takovéto agentury zrušit, a to od tří let od nabytí její účinnosti pro daný členský stát. Již existující, doposud nezrušené agentury, mají být podrobeny dohledu příslušného vnitrostátního orgánu a poplatky a úhrady nákladů mohou vybírat pouze v rozsahu schváleném tímto orgánem. Vznik nových agentur tohoto typu je zakázán.

Přestože zřejmým cílem těchto ustanovení bylo vymýtit ziskové agentury, MOP si uvědomovala náročnost a případnou nemožnost nahrazení některých z nich. Proto Úmluva č. 34 dovoluje ratifikujícím státům udělit určitým agenturám výjimku a umožnit jim pokračovat v jejich činnosti i po uplynutí tříleté lhůty. Podmínky udělení takové výjimky upravuje čl. 3 odst. 1, který říká, že výjimka může být udělena jenom ve

³¹ Ke zneužívání a podvodnému jednání docházelo například formou přemrštěných poplatků, jejich vybírání bez úmyslu poskytnout zprostředkovatelské služby, zkreslením pracovních podmínek, zadržováním mzdy, klamavou inzercí atd.

³² VAN HAASTEREN, Fred C. A. Decent flexibility: the impact of ILO Convention 181 and the regulation on temporary agency work. Haag: Kluwer Law International, 2017, str. 21-22.

zcela výjimečných případech a až po konzultaci s dotčenými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. Odst. 2 tohoto článku pak doplňuje, že výjimka může být udělena jenom takovým agenturám, které zprostředkovávají práci pro kategorie pracovníků přesně definované vnitrostátními právními předpisy a patřící k takovému povolání, u nichž k umístování dochází za zvláštních podmínek ospravedlňujících takovou výjimku.

Úmluva č. 34 dále upravuje za jakých podmínek mohou ziskové agentury práce, jimž byla udělena výjimka, vykonávat svou činnost.³³ Tyto agentury budou:

- a) muset být podrobeny státnímu dohledu,
- b) spadat do licenčního systému (potřeba každoročně získat obnovitelnou licenci vydávanou příslušným státním orgánem nejdéle po dobu deseti let).
- c) vybírat poplatky a úhrady nákladů pouze v rozsahu schváleném příslušným státním orgánem,
- d) moci nabírat a umísťovat pracovníky v zahraničí pouze pokud je k tomu opravňuje jejich licence a pouze v případě existence dohody mezi dotčenými státy.

Poslední uvedená podmínka výkonu činnosti se brzy ukázala jako problematická. Neschopnost jednotlivých států uzavřít mezi sebou bilaterální dohody brzdila proces přeshraničního umísťování pracovníků a znevýhodňovala státy, které Úmluvu č. 34 ratifikovaly.³⁴

Druhý typ agentur práce, neziskové, článek 1 odst. 1 písm. b) popisuje jako služby umístění do zaměstnání jakékoli společnosti, instituce, agentury nebo jiné organizace, která nebyla činná za účelem získání jakékoli peněžité nebo jiné materiální výhody, ale vybírala, ať už od zaměstnavatele či od pracovníka, za výše uvedené služby vstupní poplatek, pravidelný příspěvek nebo jiné platby. Tyto agentury mají být podrobeny dohledu příslušného vnitrostátního orgánu, jímž vydané povolení potřebují ke své činnosti. Příslušný orgán také rozhoduje o rozsahu výše poplatků, jež agentury mohou za své služby vybírat. Dále jsou omezeny v náboru či umísťování pracovníků v zahraničí, neboť k takovému jednání potřebují povolení příslušného orgánu a stejně

³³ Čl. 3 odst. 4 Úmluvy č. 34.

³⁴ Úmluva č. 96 (revidující Úmluvu č. 34) již nábor či umísťování pracovníků v zahraničí existencí bilaterální dohody nepodmiňuje. Dle ní stačí pouze naplňovat podmínky stanovené v platných právních předpisech dotčených států.

jako agentury ziskové, tak mohou činit pouze v případě existence dohody mezi dotčenými státy.

2.1.2 Úmluva č. 96 o agenturách činných za úplatu, 1949

Nedostatečný zájem členských států Úmluvu č. 34 ratifikovat vedl k diskuzi o nutnosti její revize a jak by tato revize měla vypadat.³⁵ Ačkoli se mnoho členských států domnívalo, že zrušení ziskových agentur práce je řešením vhodným, stále více přibývalo hlasů, které podporovaly jejich zachování a navrhovaly řešit možné zneužívání jejich postavení způsobem jiným. Výsledkem této kolize názorů byla úmluva č. 96 o agenturách činných za úplatu, která byla přijata v roce 1949 (dále též jen „Úmluva č. 96“). Skládá se z pěti částí a ve velké míře vychází z Úmluvy č. 34. Na rozdíl od ní však obsahuje dvě alternativní varianty úpravy činnosti soukromých agentur práce, přičemž je ponecháno k diskreci ratifikujícího členského státu, kterou z nich bude aplikovat³⁶.

První varianta, nacházející se v části II. Úmluvy č. 96 (čl. 3-9), spočívá v postupném zrušení ziskových agentur práce a v regulaci agentur ostatních. Až na několik změn, koresponduje s úpravou Úmluvy č. 34. Nejvýraznějším rozdílem je nahrazení tříleté lhůty ke zrušení agentur za lhůtu, o jejíž délce bude rozhodovat příslušný orgán dotčeného státu. Dále přibylo ustanovení, které dovoluje zrušit soukromé ziskové agentury práce až v situaci, kdy bude zabezpečeno veřejné poskytování služeb zaměstnanosti. Možnost udělit agentuře výjimku a nechat ji za stanovených podmínek pokračovat v její činnosti, je článkem 5 zachována.

Druhá varianta, obsažená v části III. Úmluvy č. 96 (čl. 10-14), se od rušení ziskových agentur zcela odklání a přechází pouze k jejich regulaci. Pokud si ratifikující členský stát zvolí tuto variantu, ziskové agentury práce budou podrobeny státnímu dohledu, budou spadat pod licenční systém dle kterého jsou každoročně povinny získat obnovitelnou licenci vydávanou příslušným státním orgánem a poplatky a úhrady nákladů budou oprávněny vybírat pouze ve výši schválené či stanovené tímto orgánem.

³⁵ Úmluva č. 34 byla ratifikována pouze 11 členskými státy. Ke dnešním dni je účinná pouze v Chile.

³⁶ V souladu s čl. 2 odst. 1 Úmluvy musí listina o ratifikaci obsahovat údaj o tom, která ustanovení bude ratifikující členský stát aplikovat.

Nabírat či umisťovat pracovníky v zahraničí budou agentury moci pouze, pokud je k tomu opravňuje jejich licence a za podmínek stanovených platnými právními předpisy dotčených států.

Úprava neziskových agentur práce je přebrána z textu Úmluvy č. 34 a v obou dvou variantách je totožná.

Tato úmluva byla o poznání úspěšnější než její předchůdkyně. Celkem byla ratifikována 42 členskými státy a doposud je účinná ve 23 z nich.³⁷

V následujících desetiletích došlo ke značnému posunu chápání funkce a užitečnosti soukromých agentur práce na pracovním trhu. Dříve převažující názor, že ziskové agentury práce by měly zaniknout, byl postupně vytlačován a v 90. letech zcela překonán. Byl nahrazen myšlenkami koexistence, a dokonce i kooperace soukromého a veřejného systému v oblasti služeb zaměstnanosti. Na tento posun bylo nutné reagovat revizí Úmluvy č. 96.

2.1.3 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997

Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, revidující úmluvy z roku 1949 a 1933, byla přijata na 85. zasedání generální konference MOP v Ženevě dne 12. června 1997³⁸ a doposud byla ratifikována třiceti třemi členskými státy.³⁹

Úmluva obsahuje pouze obecný rámec pro regulaci činnosti soukromých agentur práce a klade velký důraz na ochranu práv pracovníků. Konkrétní úpravu právního postavení agentur a podmínek jejich činnosti ponechává, na rozdíl od předchozích úmluv, v rukou jednotlivých států.⁴⁰

³⁷ Ratifications of C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96). In ILO.org [online]. [cit.2019-6-15]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:12339606541538:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1.

³⁸ V platnost v souladu s článkem 18 odst. 2 vstoupila dne 10. května 2000.

³⁹ Ratifications of C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). In ILO.org [online]. [cit. 2019-6-15]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326.

⁴⁰ Čl. 3 Úmluvy.

2.1.3.1 Působnost Úmluvy

Rozsah působnosti Úmluvy je vymezen v čl. 2 (odst. 1 a 2), který říká, že Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a na všechna odvětví ekonomické činnosti (s výjimkou přijímání a umisťování námořníků). Tento článek dále obsahuje ustanovení, dle něž může členský stát (za určitých okolností a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků) zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětví ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování služeb uvedených v čl. 1 odst. 1 (viz níže), a vyloučit pracovníky některých odvětvích ekonomické činnosti z rozsahu působnosti Úmluvy za předpokladu, že ochrana těchto pracovníků bude zajištěna jinak⁴¹. Pokud tak stát učiní, je o tom povinen informovat Mezinárodní organizaci práce a musí jí poskytnout odůvodnění takového jednání.

Soukromé agentury práce jsou čl. 1 odst. 1 definovány jako jakákoli fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků⁴² s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

⁴¹ čl. 2 odst. 4 Úmluvy.

⁴² Čl. 1 odst. 2 Úmluvy upřesňuje, že do pojmu „pracovníci“ spadají pro její účely i žadatelé (uchazeči) o zaměstnání.

2.1.3.2 Ochrana pracovníků agentur

Jak již bylo zmíněno výše, Úmluva se spíše než na úpravu podmínek činnosti soukromých agentur práce, zaměřuje na ochranu jejich pracovníků.

Čl. 4 Úmluvy zakotvuje právo pracovníků agentur se svobodně sdružovat a kolektivně vyjednávat. Nutnost potřeby ochrany těchto práv je zmiňována i v samotné preambuli.

S cílem zajistit rovnost příležitostí a zacházení k přístupu k zaměstnání a k určitým povoláním, zavazuje čl. 5 odst. 1 členské státy k zabezpečení toho, aby agentury práce nezacházely s pracovníky diskriminačně. Tento článek výslovně zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu nebo jakoukoli jinou formu rozlišování pokrytou národním zákonodárstvím a praxí jako je například věk či zdravotní postižení. Úmluva však nebrání přijetí pozitivních opatření.

Ochrana osobních dat pracovníků je obsažena v čl. 6, který říká, že jejich zpracování musí být prováděno způsobem, který data chrání a který zajistí respektování soukromí pracovníků. Dále agenturám dovoluje zpracovávat pouze přímo relevantní informace (např. data o kvalifikaci pracovníků či jejich odborných zkušenostech).

Dalším důležitým ustanovením Úmluvy chránící pracovníky je čl. 7, který soukromým agenturám práce zakazuje pracovníkům účtovat jakékoli poplatky nebo náklady. Zároveň však pro tento zákaz stanovuje možnost výjimek⁴³ a povinnost o těchto výjimkách (a jejich důvodech) informovat MOP. Český právní řád takovouto výjimku nepřipouští.

Čl. 8 zavazuje členský stát k poskytování dostatečné ochrany migrujícím pracovníkům, najatým nebo umístěným na jeho území soukromými agenturami práce, před zneužitím.

Úmluva se zabývá i ochranou dětí, a to konkrétně v čl. 9, kde je státům zakotvena povinnost přijmout opatření zajišťující, aby agentury práce nepoužívaly ani nezprostředkovávaly práci dětí.

⁴³Kompetentní orgán může výjimku povolit pouze ve prospěch příslušných pracovníků a po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

Čl. 10 ukládá členským státům povinnost zabezpečit prostřednictvím kompetentních orgánů mechanismy a postupy k prošetření stížností, údajného zneužívání nebo podvodné praxe soukromých agentur práce.

Čl. 11 a 12 reagují na velmi specifické postavení pracovníků soukromých agentur práce, kteří jsou jimi zaměstnáváni za účelem dočasného přidělení k uživatelskému podniku. Vzhledem k tomu, že svou práci nevykonávají přímo u svého zaměstnavatele, je jejich ochraně potřeba věnovat zvláštní pozornost.⁴⁴ Čl. 11 ukládá členským státům povinnost přijmout opatření zabezpečující ochranu pracovníků soukromých agentur práce, pokud jde o:

- a) svobodu sdružování,
- b) kolektivní vyjednávání,
- c) minimální mzdy,
- d) pracovní dobu a jiné pracovní podmínky,
- e) dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení,
- f) přístup k výcviku,
- g) ochranu zdraví a bezpečnosti při práci,
- h) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání,
- i) náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků,
- j) ochranu a dávky v mateřství a ochraně a dávky v rodičovství.

Dle čl. 12 pak členský stát určí a rozdělí odpovědnost soukromých agentur práce a uživatelských podniků při agenturním zaměstnávání, pokud jde o oblasti vyjmenované v čl. 11 (s výjimkou svobody sdružování).

2.1.3.3 Ratifikace Úmluvy Českou republikou

Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997 byla odsouhlasena Parlamentem České republiky a následně ratifikována prezidentem republiky. Vyhlášena byla sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod č. 38/2003 Sb. m. s.

⁴⁴ KOMENDOVÁ J. Úprava agentur práce v normách přijatých Mezinárodní organizací práce. Časopis pro právní vědu a praxi. 2013, roč. 21, č. 3, str. 347.

Přestože na našem území vstoupila v platnost dne 9. října 2001, institut agenturního zaměstnání se v českém právním řádě objevil až o tři roky později. Tehdejší česká právní úprava dovolovala zprostředkování zaměstnání pouze ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) a c) Úmluvy, nikoli však agenturní zaměstnávání.⁴⁵ Česká republika využila čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy, dle něž může ratifikující stát zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětví ekonomické činnosti a v souladu s čl. 2 odst. 5 Úmluvy o této skutečnosti informovala Mezinárodní organizaci práce v rámci výroční zprávy o provádění Úmluvy, která byla dne 26. listopadu 2002 doručena depozitáři Úmluvy. Zpráva obsahovala oznámení, že služby uvedené v článku 1 odst. 1 písm. b) nejsou na našem území k okamžiku doručení zprávy realizovány a že český právní řád je v současnosti neumožňuje s tím, že se připravuje novela, která má tuto situaci napravit. Toto tvrzení však popisovalo situaci v České republice poněkud zkresleně. Ačkoli konkrétní úprava agenturního zaměstnávání skutečně doposud neexistovala, subjekty poskytující služby agenturního zaměstnávání na našem území působily. K realizaci této činnosti využívaly institutu dočasného přidělení upraveného v §38 ZPr 1965 (viz výše).⁴⁶

2.2 Unijní právní úprava agenturního zaměstnávání

Evropská unie se mnoho let snažila reagovat na náhlý rozmach agenturního zaměstnávání v členských státech. Sjednotit úpravu agenturního zaměstnávání a stanovit minimální standard ochrany agenturních pracovníků se však dlouho nedařilo. Na nutnost zabývat se touto formou výkonu práce upozorňovaly orgány Evropského společenství (dnešní Evropské unie) již v sedmdesátých a osmdesátých letech.⁴⁷ V reakci na tyto výzvy předložila Evropská komise v roce 1982 návrh směrnice upravující pracovní podmínky agenturních zaměstnanců. Ten však nikdy nebyl přijat. Snahy o zakotvení právní úpravy agenturního zaměstnávání pokračovaly, avšak díky odlišnosti názorů jednotlivých členských států na to, jak agenturní zaměstnávání regulovat a neschopnosti dosáhnout kompromisu, byly neúspěšné.⁴⁸ Stejně tak

⁴⁵ §4 zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti.

⁴⁶ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 23, 30-31.

⁴⁷ Council resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme; Council resolution of 18 December 1979 on the adaptation of working time (část A, bod 5).

⁴⁸ Výjimku tvořila směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále BOZP) zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (tj. agenturní zaměstnanci). Jejím cílem je zajistit takovými

zkrachovala i jednání o rámcové dohodě na úrovni sociálních partnerů, probíhající v letech 2000 až 2001.

2.2.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Až dne 19. listopadu 2008 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Členské státy ji byly povinny transponovat do svých právních řádů do 5. prosince 2011. Ve snaze vyhovět požadavkům jednotlivých států a konečně tak dosáhnout kompromisu, který by zabezpečil její přijetí, byla do Směrnice zařazena mnohá ustanovení, umožňující se od zásad v ní obsažených odchýlit.⁴⁹ Přijetí Směrnice bylo nepochybně podstatným krokem pro harmonizaci úpravy na unijní úrovni, avšak velké množství možných výjimek snižuje její význam.

2.2.1.1 Definice subjektů agenturního zaměstnávání

Základní pojmy jsou podrobně definovány v čl. 3 Směrnice. Zaměstnanec agentury práce je popsán jako zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval.⁵⁰ Zde Směrnice záměrně odlišuje pracovní smlouvu a pracovněprávní vztah, čímž dává najevo, že její použití není podmíněné uzavřením formální smlouvy mezi agenturním zaměstnancem a agenturou, ale postačuje, aby mezi nimi byly naplněny znaky pracovněprávního vztahu.⁵¹ Agenturou práce se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům,

zaměstnancům stejnou úroveň ochrany v oblasti BOZP jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo závodě. Směrnice, rozeznávající zvýšenou náchylnost zaměstnanců k pracovním úrazům a nemocím z povolání, způsobenou nestandardním zařazením k výkonu práce, zakotvuje členským státům povinnost přijmout opatření vedoucí ke snížení těchto rizik (např. zavedení informační povinnosti, povinné školení).

⁴⁹ OLŠOVSKÁ, . Agenturne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, str. 27.

⁵⁰ Čl. 3 odst. 1 písm. c) Úmluvy.

⁵¹ Transposition of Directive 2008/104/EC on temporary agency work – Report on work of the Expert Group (August 2011). In ec.europa.eu [online]. [cit. 2019-7-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=Transposition+of+Directive+2008%2F104%2FEC+&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0.

u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují.⁵² Uživatelem je pak fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce pro přechodnou dobu pracuje.⁵³

2.2.1.2 Rozsah působnosti Směrnice

Působnosti Směrnice je vytyčena v čl. 1, podle kterého se vztahuje na zaměstnance agentur práce, kteří jsou přiděleni uživatelům, a dále na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy. Je třeba uvést, že Směrnice členským státům umožňuje, po konzultaci se sociálními partnery, vyjmout specifické pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy z její působnosti.⁵⁴

Z výše uvedeného je zřejmé, že oblast působnosti Směrnice je užší než působnost Úmluvy, která se zaměřuje nejen na agenturní zaměstnávání, ale i na další typy zprostředkování zaměstnání.⁵⁵

2.2.1.3 Přezkum omezení nebo zákazů týkajících se agenturního zaměstnávání

Čl. 4 odst. 1 Směrnice se snaží minimalizovat zákazy a omezení týkající se využívání agenturního zaměstnávání tím, že je umožňuje pouze pokud jsou odůvodněné obecným zájmem souvisejícím zejména s:

- a) ochranou zaměstnanců agentur práce,
- b) požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a
- c) potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.

Takovýmto zákazem či omezením může být například zákaz využívání agenturního zaměstnávání v jistých odvětvích⁵⁶ či omezení doby, na kterou může být agenturní zaměstnanec k uživateli přidělen.⁵⁷

⁵² Čl. 3 odst. 1 písm. b) Úmluvy.

⁵³ Čl. 3 odst. 1 písm. d) Úmluvy.

⁵⁴ Jedná se o pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělání, začlenění nebo rekvalifikace (čl. 1 odst. 3 Úmluvy).

⁵⁵ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, s. 31-32.

Zdali jsou zákazy a omezení odůvodněné obecným zájmem podle odst. 1, byly členské státy dle čl. 4 odst. 2 Směrnice povinny přezkoumat (po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi) do 5. prosince 2011.⁵⁸ Do téhož data byly o výsledcích přezkumu povinny informovat Evropskou komisi (čl. 4 odst. 5).

Ustanovení obsažené v čl. 4 odst. 1 se brzy ukázalo jako problematické. Jeho obecná povaha vyvolávala otázky týkající se jeho výkladu. Na některé z nich odpověděl Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 17. března 2015 ve věci C-533/13.⁵⁹

Finský pracovní soud se formou předběžných otázek dotazoval Soudního dvora EU, zdali povinnost přezkoumat vnitrostátní právní řád za účelem identifikace případných zákazů nebo omezení agenturního zaměstnávání, které nejsou odůvodněny na základě obecného zájmu ve smyslu čl. 4 odst. 1 Směrnice, obsahuje zároveň i povinnost pro vnitrostátní orgány včetně soudů tato rozporná ustanovení neuplatňovat. Dále se ptal, jaké prostředky má vnitrostátní soud k dispozici za účelem dosažení cílů uvedené Směrnice, pokud by ustanovení, které omezuje agenturní zaměstnávání v rozporu s ní, bylo obsaženo v kolektivní smlouvě, která je závazná pro soukromé subjekty (tedy zdali má čl. 4 odst. 1 horizontální přímý účinek). Soud konstatoval, že ustanovení čl. 4 odst. 1 Směrnice musí být, je-li na ně nahlíženo v jeho kontextu, chápáno v tom smyslu, že vymezuje rámec pro normotvornou činnost členských států v oblasti zákazů nebo omezení týkajících se agenturního zaměstnávání, a nikoli jako ustanovení ukládající povinnost přijmout konkrétní právní úpravu v dané oblasti. Čl. 4 odst. 1 se tedy dle Soudního dvora vztahuje pouze na příslušné orgány členských států tím, že jim ukládá povinnost přezkumu s cílem ujistit se o odůvodněnosti případných zákazů a omezení týkajících se agenturního zaměstnávání, a tudíž neukládá vnitrostátním soudům povinnost neuplatňovat ustanovení vnitrostátního práva, jež obsahuje zákazy nebo omezení agenturního zaměstnávání,

⁵⁶ Například slovenský zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, zakazuje v § 58 odst. 1 využití agenturních zaměstnanců pro výkon jistých rizikových prací, konkrétně takových, které příslušný orgán veřejného zdravotnictví zařadil podle zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, do 4. kategorie.

⁵⁷ Viz §309 odst. 5 zákoníku práce.

⁵⁸ Jedná-li se o zákazy a omezení stanovených v kolektivních smlouvách, mohou dle čl. 4 odst. 3 Směrnice tento přezkum učinit sociální partneři, kteří smlouvy vyjednali.

⁵⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. března 2015 ve věci EU Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (AKT) v. Öljytuote ry a Shell Aviation Finland Oy (SAF), C-533/13, ECLI:EU:C:2015:173.

kteře nejsou odůvodněny na základě obecného zájmu ve smyslu čl. 4 odst. 1 Směrnice. Čl. 4 odst. 1 tak dle jeho rozhodnutí nemá přímý právní účinek.

2.2.1.4 Zásada rovného zacházení

Nejvýznamnější ustanovení Směrnice se nacházejí v čl. 5 odst. 1, který obsahuje zásadu rovného zacházení. Inkorporace této zásady pomáhá k naplnění cíle Směrnice zajistit ochranu agenturních zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání.

Zásada rovného zacházení spočívá v zajištění toho, že po dobu přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli budou jeho základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na něj vztahovaly, pokud by jej uživatel na stejném pracovním místě zaměstnal přímo. Pojem základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání je blíže definován v čl. 3 odst. 1, písm. f) Směrnice jako pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se:

- a) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
- b) odměňování.

Článek 5 odst. 1 dále říká, že zásada rovného zacházení se vztahuje i na pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se:

- a) ochrany těhotných žen, kojících matek, dětí a mladistvých a
- b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení nebo sexuální orientace.

Směrnice poskytuje členským státům možnost se od zásady rovného zacházení po konzultaci se sociálními partnery odchýlit. V případě odměňování tak mohou státy učinit, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, pobírají odměnu i v době mezi jednotlivými přiděleními (čl. 5 odst. 2). Této možnosti odchýlit se využilo například Irsko či Švédsko.

Směrnice dále v čl. 5 odst. 3 členským státům dovoluje dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni kolektivní smlouvy, které mohou obsahovat ustanovení, týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur, odchylovající se od zásady rovného zacházení. Tato odchylka je však podmíněna respektováním celkové ochrany zaměstnanců agentur práce. Možnost odchýlení se dle odst. 3 byla ústupkem vůči členským státům, jež tradičně regulují agenturní zaměstnávání kolektivními smlouvami. Takovým státem je například Švédsko, kde se kolektivní smlouvy vztahují na přibližně 92 % agenturních zaměstnanců.⁶⁰ Do svých právních rádu tuto odchylku kromě Švédska převzalo např. Rakousko, Dánsko, Německo či Irsko.

Dle čl. 5 odst. 4 Směrnice mohou členské státy, jejichž právní řád neumožňuje prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo jejichž právní řád nebo zvyklosti neumožňují rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti (po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod uzavřených mezi sociálními partnery), přijmout opatření týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání odchylovající se od zásady rovného zacházení. To za podmínky, že je zaměstnancům agentur práce zajištěna přiměřená úroveň ochrany. Směrnice sama uvádí: „*Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatněno.*“ Vkladem této výjimky se vyšlo vstříc Velké Británii, která ve svém právním řádu zakotvuje dvanáctitýdenní kvalifikační období, kdy teprve až po jeho uplynutí nabývají zaměstnanci agentur práce ochrany dle čl. 5 odst. 1.⁶¹

Ve vztahu k zásadě rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce je třeba upozornit na to, že je značně narušena směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, která ze své působnosti tyto zaměstnance vyjímá. Na rozdíl od kmenových zaměstnanců uživatele,

⁶⁰ Nyström, B., Regulating Temporary Work in Sweden. In: Blanpain, R., Temporary Agency Work in the European Union and the United States. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B. V., 2013. In Amazon.com [Kindle verze]. [cit. 2019-7-12]. Dostupné: <https://www.amazon.com/>.

⁶¹ COM (2014) 176 final - Report on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work, str. 6-8. In Eur-lex.europa.eu [online]. [cit.2019-7-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/1041837>.

tak nejsou agenturní zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou chráněni před zneužíváním vznikajícím řetězením pracovních poměrů.⁶²

Směrnice obsahuje další ustanovení, dotýkající se různých oblastí agenturního zaměstnávání, která však nejsou pro účely této práce příliš významná, a proto se jimi nebudu podrobněji zabývat.

Vzhledem k tomu, že Česká republika nevyužila žádnou z možností se od Směrnice odchýlit, a navíc byla před jejím přijetím již vázána Úmluvou č. 181, která má širší působnost než Směrnice a obsahově si s ní neprotiřečí, české právní úpravy se Směrnice významným způsobem nedotkla.

2.3 Česká právní úprava agenturního zaměstnávání

Jak již bylo uvedeno výše, institut agenturního zaměstnávání byl v českém právním řádu výslovně upraven až od 1. října 2004, kdy nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti.

Agenturní zaměstnávání je v českém právním řádu upraveno hned několika prameny práva. Nejvýznamnějšími právními předpisy upravující tento institut jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zákon o zaměstnanosti“) a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zákoník práce“)

Zákon o zaměstnanosti v § 14 odst. 1 písm. b) vymezuje agenturní zaměstnávání jako jednu z forem zprostředkování zaměstnání a v § 66 definuje agenturní zaměstnávání jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Toto ustanovení zároveň stanovuje, že agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu (zákoníku práce).⁶³ Zákon o zaměstnanosti dále mimo jiné upravuje proces a podmínky

⁶² STRÁNSKÝ J., Equal Treatment Between Temporary Agency Workers and Comparable Workers of the User Underaking. In: PICHRT J., KOLDINSKÁ K. (eds.), Labour Law and Social Protection in a Globalized World: Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B. V., 2018, str. 142-143.

⁶³ § 66 ZamZ je tedy zároveň právním podkladem pro úpravu agenturního zaměstnávání v zákoníku práce.

udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání a způsoby jeho pozbytí, dále agenturám práce zakotvuje různé povinnosti (např. povinnost sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, povinnosti informační a evidenční), charakterizuje zastřené zprostředkování zaměstnání a vyjmenovává přestupky, jichž se agentury práce (a popřípadě i uživatelé) mohou dopustit.

Zákoník práce se věnuje agenturnímu zaměstnávání v části třinácté, hlavě V. Konkrétně se zde nachází úprava vztahů mezi subjekty agenturního zaměstnávání (tj. mezi agenturami práce, zaměstnanci agentur práce a uživateli).

Na agenturní zaměstnávání se také vztahuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje pravomoci Státního úřadu inspekce práce při výkonu kontroly nad agenturami práce a uživateli a obsahuje výčet přestupků, kterých se mohou dopustit. Ustanovení týkající se tohoto institutu můžeme také nalézt například v autorském zákoně.⁶⁴

Důležitá ustanovení dotýkající se agenturního zaměstnávání obsahují i podzákonné právními předpisy. Nejvýznamnějším z nich je nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

⁶⁴ § 58 odst. 9 zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon.

3 Subjekty agenturního zaměstnávání

V rámci agenturního zaměstnávání rozlišujeme tři subjekty – agenturu práce, uživatele a agenturního zaměstnance. Mezi nimi vzniká soubor několika právních vztahů, k jejichž naplnění může dojít pouze spoluprací všech tří subjektů.

Tento soubor právních vztahů mezi subjekty vzniká na základě dvoustranného právního jednání mezi agenturou práce a zaměstnancem (pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti) a dvoustranného právního jednáním mezi agenturou práce a uživatelem (dohoda o dočasném přidělení). K jeho završení pak dochází přidělením zaměstnance k uživateli na základě jednostranného pracovněprávního jednání, tj. písemného pokynu, kterým agentura dočasně přiděluje zaměstnance k výkonu práce u uživatele.⁶⁵

3.1 Agentura práce

Definici agentury práce můžeme v českém právním řádu nalézt jednak v § 14 odst. 3 písm. b) ZamZ, který ji popisuje jako právnickou či fyzickou osobu, která má povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, ale také v §307a ZP, jenž za agenturu práce považuje zaměstnavatele, který na základě povolení podle zvláštního předpisu (tj. zákona o zaměstnanosti) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

Pojem agentura práce je dále vymezován i v nadnárodních pramenech práva. Směrnice tak činí v čl. 3 odst. 1 písm. b), Úmluva v čl. 1 odst. 1 (viz výše).

Ačkoliv činnost vykonávaná agenturami práce naplňuje definici živnosti dle § 2 zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon),⁶⁶ bude se na ní vztahovat zákon o zaměstnanosti, nikoli zákon živnostenský. Ten ji ze své působnosti vylučuje v § 3 odst. 3 písm. r), podle nějž zprostředkování zaměstnání není živností.

⁶⁵ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 75-77.

⁶⁶ Ustanovení § 2 živnostenského zákona stanovuje, že živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.

Agentury práce mohou vykonávat zprostředkovatelskou činnost na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.⁶⁷ V souladu s čl. 7 Úmluvy říká § 58 odst. 2 ZamZ, že agentury mohou zprostředkovatelskou činnost provádět bezplatně nebo za úhradu (a to i za účelem nabytí zisku), avšak úhradu nemohou požadovat od fyzických osob, kterým je zaměstnání zprostředkováno. V případě zprostředkování za úhradu pak zákon vylučuje, ať už ve prospěch agentury práce či uživatele, jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Evidenci agentur práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání vede Úřad práce. Do její veřejné části lze nahlížet na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.⁶⁸

3.1.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Z výše uvedeného je zřejmé, že agentura práce může zprostředkovávat zaměstnání pouze na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále též „povolení“). To, ve správním řízení dle § 44 a násl. zákona č. 500/2004 Sb, správní řád (dále též jen „správní řád“), vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.⁶⁹

3.1.1.1 Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání a podmínky jeho udělení

Žádost o povolení musí splňovat obecné požadavky pro podání zakotvené v § 37 odst. 2 správního řádu a musí z ní být patrné, co žadatel žádá nebo čeho se domáhá.⁷⁰

⁶⁷ § 58 odst. 1 ZamZ.

⁶⁸ Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace>.

⁶⁹ § 8 písm. g a § 60 odst. 1 ZamZ.

⁷⁰ Ustanovení § 37 odst. 2 správního řádu zní: „Z podání musí být patrné, kdo je činí, které věci se týká a co se navrhuje. Fyzická osoba uvede v podání jméno, příjmení, datum narození a místo trvalého pobytu, popřípadě jinou adresu pro doručování podle § 19 odst. 4. V podání souvisejícím s její podnikatelskou činností uvede fyzická osoba jméno a příjmení, popřípadě dodatek odlišující osobu podnikatele nebo druh podnikání vztahující se k této osobě nebo jí provozovanému druhu podnikání, identifikační číslo osob a adresu zapsanou v obchodním rejstříku nebo jiné zákonem upravené evidenci jako místo podnikání, popřípadě jinou adresu pro doručování. Právnická osoba uvede v podání svůj název nebo obchodní firmu, identifikační číslo osob nebo obdobný údaj a adresu sídla, popřípadě jinou adresu pro doručování. Podání musí obsahovat označení správního orgánu, jemuž je určeno, další náležitosti, které stanoví zákon, a podpis osoby, která je činí.“

Navíc také musí obsahovat náležitosti vyjmenované v § 61 ZamZ. Dle odst. 1 tohoto paragrafu musí právnická osoba v žádosti uvést:

- a) své identifikační údaje,
- b) předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování dle § 14 odst. 1 ZamZ, pro kterou žádá povolení,⁷¹
- d) druhy prací, pro které je povolení žádáno a
- e) identifikační údaje odpovědného zástupce.

Fyzická osoba musí až na dvě výjimky uvést údaje stejné. Na rozdíl od právnické osoby uvádí také místo podnikání a jak je z povahy věci zřejmé, nesděluje údaje o odpovědném zástupci.⁷²

Při výběru druhů prací, pro které je povolení žádáno, může žadatel zvolit jeden nebo více oborů. Pro naplnění podmínky odborné způsobilosti však musí žadatel ke každému zvolenému oboru doložit odbornou praxi. Žadateli je taky poskytnuta možnost uvést druh prací jako „bez omezení“, v takovém případě ale musí prokázat praxi jako zprostředkovatel zaměstnání u agentury práce či Úřadu práce ČR.

Zákon kromě údajů, které musí být uvedeny v žádosti, vyjmenovává i seznam příloh, které k ní žadatel musí přiložit. Pokud je žadatelem právnická osoba, jde o:

- a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce v případě, že jím má být zahraniční fyzická osoba, a doklad o jeho odborné způsobilosti,
- b) prohlášení odpovědného zástupce, v kterém souhlasí s ustanovením do této funkce
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.⁷³

Pokud je jím fyzická osoba, je povinna přiložit:

- a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
- b) doklad o odborné způsobilosti a
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.⁷⁴

⁷¹ Žadatel může zvolit jednu, ale i více forem zprostředkování, pro něž žádá povolení.

⁷² § 61 odst. 3 ZamZ.

⁷³ § 61 odst. 2 ZamZ.

⁷⁴ § 61 odst. 4 ZamZ.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, vědomo si náročnosti sepsání takové žádosti a možných průtahů spojených s podáním žádosti, která neobsahuje zákonem předepsané náležitosti,⁷⁵ poskytuje žadatelům možnost ji podat prostřednictvím standardizovaného formuláře dostupného na jejich webových stránkách.⁷⁶

K tomu, aby bylo žadatelům o povolení ke zprostředkování zaměstnání vyhověno, musejí splňovat následující podmínky:

- a) dosažení věku 18 let,
- b) plná svéprávnost,
- c) bezúhonnost,
- d) odborná způsobilost,
- e) bydliště na území České republiky a
- f) 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 z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.

Pokud o povolení žádá fyzická osoba, musí tyto podmínky splňovat přímo.⁷⁷ Pokud je žadatelem osoba právnická, musí tyto podmínky splňovat prostřednictvím odpovědného zástupce, ona sama pak musí naplnit podmínku bezúhonnosti.⁷⁸

Fyzické a právnické osoby považuje zákoník o zaměstnanosti za bezúhonné, pokud nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. K doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá výpis z evidence Rejstříků trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Zvláštní způsoby doložení bezúhonnosti jsou stanoveny pro zahraniční fyzické osoby a pro právnické osoby se sídlem mimo území České republiky.⁷⁹

⁷⁵ Dle § 37 odst. 3 SŘ musí správní orgán v případě, že podání nemá předepsané náležitosti nebo trpí jinými vadami, pomoci podateli odstranit nedostatky nebo ho vyzvat k jejich odstranění a poskytnout mu k tomu přiměřenou lhůtu.

⁷⁶ Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr/.

⁷⁷ § 60 odst. 2 ZamZ.

⁷⁸ § 60 odst. 10 ZamZ.

⁷⁹ § 60 odst. 4 až 7 ZamZ.

Odborná způsobilost žadatele je závislá na jeho vzdělání a praxi v oboru, přičemž obor studia není pro posouzení odborné způsobilosti podstatný. Fyzická osoba je dle § 60 odst. 8 ZamZ odborně způsobilou, pokud má:

- a) ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo
- b) střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Pokud je žadatelem o povolení právnická osoba, musí jednu z těchto podmínek splňovat její odpovědný zástupce.

Odpovědný zástupce je legislativní zkratka pro fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Smyslem institutu odpovědného zástupce je garantovat, že „*právnická osoba splňuje odbornostní předpoklady pro výkon zprostředkování zaměstnání*“.⁸⁰ Aby nedocházelo k situacím, kdy více agentur práce sdílí jednoho odpovědného zástupce, který se však na výkonu jejich činnosti nepodílí a slouží pouze jako prostředek k získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, stanovuje zákon o zaměstnanosti několik podmínek výkonu této funkce. Dle § 60 odst. 10 ZamZ může být odpovědným zástupcem pouze fyzická osoba, která současně tuto funkci nevykonává u jiné právnické osoby a která není držitelem povolení jako fyzická osoba. Dále je stanoveno, že tuto funkci smí vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.⁸¹

Poté, co generální ředitelství Úřadu práce obdrží žádost o povolení (buď přímo nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst⁸²), ustanoví generální ředitel Úřadu práce komisi pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tato komise slouží

⁸⁰ Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání. In portal.mpsv.cz [online].[cit.2019-10-7]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr/.

⁸¹ Tato podmínka neplatí, jestliže je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby.

⁸² Dle § 13 odst. 1 zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, jsou jednotnými kontaktními místy obecní živnostenské úřady stanovené vyhláškou č. 248/2009 Sb., kterou se stanoví seznam jednotných kontaktních míst, a elektronické jednotné kontaktní místo.

jako poradní orgán, jehož úkolem je posoudit žádost včetně jejích příloh, vyhotovit návrh rozhodnutí o žádosti o povolení a předložit jej generálnímu řediteli Úřadu práce.⁸³

Dalším orgánem, který má významnou roli v procesu rozhodování o žádosti o povolení je Ministerstvo vnitra, jehož souhlasné závazné stanovisko, vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce, je další z podmínek udělení povolení.⁸⁴ „Svojí povahou se nejedná o úkon, který je samostatným rozhodnutím, avšak jeho obsah je závazný pro výrokovou část rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce.“⁸⁵ Na rozdíl od komise se Ministerstvo vnitra nezabývá tím, zdali žadatel a jím podaná žádost splňují všechny zákonem předepsané podmínky. V rámci zpracování svého závazného stanoviska posuzuje udělení povolení pouze z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Dle § 60a odst. 2 ZamZ je pro účely zajišťování informací potřebných pro vydání jeho stanoviska oprávněno vyžádat si opisy z evidence Rejstříku trestů, požádat o informace Policii České republiky, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy či vyžadovat listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště.

Na vydání, ať již souhlasného či nesouhlasného závazného stanoviska, a jeho doručení generálnímu ředitelství Úřadu práce má Ministerstvo vnitra patnáct pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o něj. Pokud by tuto lhůtu nedodržel, má se za to, že s udělením povolení souhlasí.⁸⁶

Pokud právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) splní všechny zákonem stanovené podmínky pro jeho udělení, musí v souladu s § 60b odst. 1 poskytnout na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce kauci ve výši 500.000 Kč.⁸⁷ Tento relativně nový institut byl do zákona o zaměstnanosti zaveden novelou v roce 2017, která v rámci přechodných ustanovení stanovila povinnost složit kauci také fyzickým a právnickým osobám, které získaly povolení ke zprostředkování zaměstnání ještě přede dnem nabytí účinnosti této novely. Pokud tak ve stanovené době neučinily, povolení jim zaniklo.⁸⁸ V důsledku zavedení

⁸³ § 60 odst. 13 ZamZ.

⁸⁴ § 60a odst. 1 ZamZ.

⁸⁵ STÁDNÍK J., KIELER, P. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. Práce a mzda, 2013, č. 3, str. 34.

⁸⁶ § 60a odst. 3 ZamZ.

⁸⁷ Kauce se poskytuje složením částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce.

⁸⁸ Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Čl. II.

této povinnosti zaniklo povolení stovkám agentur.⁸⁹ Nejednalo se však o nedopatření. Důvodem zakotvení kauce byla právě snaha snížit počet agentur práce a očistit trh agenturního zaměstnávání od agentur „neseriózních“.⁹⁰

Kauce slouží k prokázání finanční způsobilosti agentury práce, a to ještě před zahájením její činnosti. Zároveň také ochraňuje „*odvodové povinnosti vůči státu*“.⁹¹ Po dobu platnosti povolení je kauce bezúročně deponována na zvláštním účtu generálního ředitelství Úřadu práce. Dojde-li k zániku povolení, složená částka se v souladu s § 60b odst. 3 ZamZ stane přeplatkem ve smyslu § 154 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád. Má-li právnická nebo fyzická osoba, které povolení zaniklo, nedoplatky u úřadu práce, popř. u jiného správce daně, bude tento přeplatek převeden na jejich úhradu. Jestliže však tato osoba nedoplatky nemá, kauce jí bude navracena do 60 dnů ode dne zániku povolení.

Vydání rozhodnutí o žádosti o povolení je dále podmíněno zaplacením správního poplatku.⁹² K tomu vyzve generální ředitelství Úřadu práce žadatele poté, co obdrží souhlasné závazné stanovisko od Ministerstva vnitra. Zákon o správních poplatcích stanovuje, že výše poplatku za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZamZ je 25.000 Kč (pokud se jedná o opakované povolení, poplatek činí 15.000 Kč) a výše poplatku za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZamZ je 5.000 Kč.⁹³

3.1.1.2 Náležitosti povolení ke zprostředkování zaměstnání a doba jeho platnosti

V případě, kdy žadatel splní všechny zákonem stanovené podmínky a uhradí správní poplatek dle § 61 odst. 8 ZamZ, vydá generální ředitelství Úřadu práce žadateli povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti v §62 předepisuje jaké náležitosti musí obsahovat. Jedná se o identifikační údaje právnické osoby a odpovědného zástupce (s výjimkou jeho rodného čísla a místa narození), pokud je

⁸⁹ Půlmilionová kauce zmenšila počet legálních agentur práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. In ct24.ceskatelevize.cz [online]. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmilionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>.

⁹⁰ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 206/2017 Dz.

⁹¹ Tamtéž.

⁹² § 61 odst. 8 ZamZ.

⁹³ Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, příloha, položka 9 písm. d-f.

žadatelem právnická osoba, a o identifikační údaje fyzické osoby (s výjimkou rodného čísla a místa narození), pokud je žadatelem fyzická osoba. Dále musí povolení obsahovat formu zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje a dobu, na kterou se povolení vydává.

Doba, na kterou se povolení vydává je závislá na tom, k jaké formě zprostředkování zaměstnání žadatel povolení žádal. Pokud jde o agenturní zaměstnávání, povolení se vydává zpravidla na dobu tří let. Nejdříve tři měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení k agenturnímu zaměstnávání o něj může žadatel požádat znovu. V takovém případě vydá generální ředitelství Úřadu práce opakované povolení, tentokrát na dobu neurčitou. Opakované povolení však může být vydáno pouze pokud předchozí povolení nezaniklo:

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
- b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- c) rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.

Pokud jde o zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZamZ, povolení se vydává na dobu neurčitou.⁹⁴

3.1.1.3 Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti v § 63 odst. 1 vyjmenovává právní skutečnosti, jejichž následkem dochází k zániku povolení. K zániku povolení ex lege dochází:

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánik právnické osoby,
- b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku a
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno.

Dalším způsobem zániku povolení je rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce ve správním řízení o odejmutí povolení. Generální ředitelství Úřadu práce toto rozhodnutí vydá, jestliže právnická nebo fyzická osoba:

- a) přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,

⁹⁴ § 62 odst. 3 ZamZ.

- b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti,
- c) zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění dle § 58a (viz níže),
- d) opakovaně nesplní oznamovací povinnost dle § 59,
- e) nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) o to požádá.

Dále tak učiní, pokud je právnické osobě uložen trest zákazu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim (dále též jen „TOPO“), která spočívá ve zprostředkování zaměstnání a také pokud zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zákona o TOPO. Generální ředitelství Úřadu práce také může rozhodnout, že agentuře práce odejme povolení, pokud bude porušovat povinnosti zakotvené zákoníkem práce v § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 ZP nebo pokud Ministerstvo vnitra vydá nové závazné stanovisko, tentokrát nesouhlasné. K tomu, aby tak mohlo učinit, musí Ministerstvo vnitra podat podnět k zahájení řízení o odejmutí povolení. V jeho rámci pak vydá nesouhlasné stanovisko, na jehož základě generální ředitelství Úřadu práce povolení odejme.⁹⁵

Odejmutí povolení by však nebylo efektivní sankcí, pokud by agentura mohla okamžitě požádat o povolení nové. Proto tak zákon umožňuje učinit až po uplynutí tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí. Toto pravidlo se nevztahuje na agentury práce, jimž bylo povolení odňato na jejich žádost nebo proto, že nejméně po dobu dvou let dočasně nepřidělily zaměstnance k výkonu práce u uživatele.⁹⁶

3.1.2 Vybrané povinnosti agentur práce dle zákona o zaměstnanosti

K tomu, aby mohl stát efektivně vykonávat politiku zaměstnanosti, je nezbytné, aby byl informován o situaci na pracovním trhu. Přesné údaje o nezaměstnanosti, volných místech a uchazečích jsou nezbytným podkladem pro plánování jejího

⁹⁵ § 63 odst. 2-4 ZamZ.

⁹⁶ § 63 odst. 5 ZamZ.

budoucího směřování. Pokud by se stát při shromažďování těchto údajů spoléhal pouze na Úřad práce či jiné státní orgány, byly by jeho statistiky neúplné a neodrážely by skutečný stav na pracovním trhu. Z těchto důvodů (a také pro kontrolní účely) byla pro agentury práce zavedena evidenční a informační povinnost.

Dle § 59 odst. 1 ZamZ mají agentury práce povinnost vést evidenci o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), o jimi umístěvaných fyzických osobách a také o zaměstnancích, jimž zprostředkovávají zaměstnání formou dočasného přidělení. V odst. 2 jsou pak vyjmenovány údaje, které agentury práce musejí do 31. ledna běžného roku sdělit generálnímu ředitelství Úřadu práce.⁹⁷

Významným krokem z hlediska ochrany agenturních zaměstnanců bylo zavedení povinného pojištění záruky pro případ úpadku. Tato povinnost, zakotvená v § 58 odst. 1 ZamZ, se vztahuje pouze na agentury práce, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání a jejím účelem je finančně zabezpečit dočasně přiděleného zaměstnance pro případ, že mu agentura nebude v důsledku úpadku schopná vyplatit mzdu. Výše, na kterou se pojištění sjednává, je ovlivněna počtem zaměstnanců, které agentura dočasně přiděluje k výkonu práce u uživatele nebo které dočasně přidělovat bude.⁹⁸ V souvislosti s pojištěním má agentura práce několik informačních povinností vůči generálnímu ředitelství Úřadu práce. Agentura je povinna mu doložit sjednání pojištění, a to do 2 měsíců ode dne, kdy rozhodnutí o povolení nabylo právní moci⁹⁹ a dále ho musí neprodleně informovat o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.¹⁰⁰ Nedoložení dokladu o sjednání pojištění by nebylo důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale

⁹⁷ Ustanovení § 59 odst. 2 ZamZ uvádí: „Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok: počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a, počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvláště počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.“

⁹⁸ Dle § 58a odst. 2 má být pojištění sjednáno v takové výši, aby zajistilo výplatu mezd nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku. Na plnění v této výši bude mít v případě úpadku nárok dočasně přidělený zaměstnanec, nikoli však zaměstnanec kmenový. Ten je dle § 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, oprávněn o uspokojení svých mzdových nároků požádat krajskou pobočku Úřadu práce nebo její kontaktní pracoviště. Agenturní zaměstnanci tak učinit nemohou, neboť § 2 odst. 5 tohoto zákona je ze své působnosti vylučuje.

⁹⁹ § 58a odst. 2 ZamZ.

¹⁰⁰ § 58a odst. 8 ZamZ.

byla by tím naplněna skutková podstata přestupku dle § 139 odst. 1 písm. h) zákona o zaměstnanosti.¹⁰¹

3.1.3 Kontrola agentur práce

Pokud hovoříme o kontrole agentur práce, je nutno rozlišit, zda se jedná o kontrolu předběžnou či následnou. Předběžnou kontrolu provádí generální ředitelství Úřadu práce v rámci rozhodování o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, když zjišťuje, zda agentura splňuje všechny zákonem stanovené podmínky pro udělení povolení. Následnou kontrolu, spočívající v dohledu nad dodržováním pracovněprávních předpisů upravujících agenturní zaměstnávání, pak vykonává dle § 126 odst. 1 písm. b) ZamZ Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce. Kontrolní činnost těchto orgánů inspekce práce je upravena v zákoně o zaměstnanosti a v zákoně o inspekci práce. Dále se na ní subsidiárně použije kontrolní řád.

3.2 Uživatel

Po agentuře práce je dalším subjektem agenturního zaměstnávání uživatel. Z § 307a ZP a následujících ustanoveních zákoníku práce upravujících agenturní zaměstnávání lze dovodit, že uživatelem je zaměstnavatel (fyzická či právnická osoba), ke kterému agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Uživatel takovému zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, avšak nesmí vůči němu právně jednat jménem agentury práce.¹⁰² Z těchto důvodů o uživateli hovoříme jako o zaměstnavateli *de facto*.

Mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce zpravidla neexistuje přímý právní vztah.¹⁰³ Jejich právní postavení je odvozeno od dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce.¹⁰⁴

¹⁰¹ Pokud by agenturou práce byla právnická osoba, šlo by o přestupek dle § 140 odst. 1 písm. f).

¹⁰² § 309 odst. 1 ZP.

¹⁰³ § 309 odst. 7 ZP jim umožňuje mezi sebou přijmout opatření k vyšší ochraně majetku uživatele.

Vzhledem k absenci ustanovení omezujícího zaměstnavatelovu způsobilost stát se uživatelem se dá říci, že uživatelem se může stát každý, kdo může být dle české právní úpravy zaměstnavatelem.¹⁰⁵

Vymezení pojmu uživatel můžeme nalézt také v zákonu o zaměstnanosti a v nadnárodních pramenech práva. Zákon o zaměstnanosti v § 14 odst. 1 písm. b) obsahuje legislativní zkratku „uživatel“. Toto ustanovení, které definuje agenturní zaměstnávání jako jednu z forem zprostředkování zaměstnání, říká:

„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) ...
- 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) ...“.

Směrnice definuje uživatele v čl. 3 odst. 1 písm. d) jako fyzickou nebo právnickou osobu, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje.

Úmluva č. 181, používající termín uživatelský podnik, popisuje uživatele v čl. 1 písm. b) jako fyzickou nebo právnickou osobu, které má být dán k dispozici pracovník agentury práce a která tomuto pracovníkovi stanoví úkoly a bude dohlížet nad jejich provedením.

Důvodů vedoucích k uživatelovo rozhodnutí využít agenturního zaměstnávání může být několik. Nejčastěji půjde o potřebu zabezpečit pracovní sílu „*pro zajištění činností, u nichž s ohledem na výkyvy v závazkové náplni je potřebné pružně měnit počet zaměstnanců*“.¹⁰⁶ Uživatel také může agenturní zaměstnávání využít jako způsob vyhledání a „vyzkoušení“ budoucích trvalých zaměstnanců. Dalším důvodem, proč uživatel může zvolit tento způsob zprostředkování zaměstnání, je například úspora nákladů spojených s vedením personální a mzdové agendy.¹⁰⁷

¹⁰⁴ HROUZKOVÁ, V. Agenturní zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele (uživatele). Personální a sociálně právní kartotéka [online]. 2018, č. 12. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/agenturni-zamestnavani-z-pohledu-zamestnavatele-uzivatele>.

¹⁰⁵ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 82.

¹⁰⁶ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. 1 část. Práce a mzda, 2008, č. 4. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2019-6-12].

¹⁰⁷ VOJTKO, J. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce. In Praha: Leges, 2016, str. 43-47.

3.3 Zaměstnanec agentury práce

Agentury práce zaměstnávají dva typy zaměstnanců. Agenturní zaměstnance a zaměstnance „kmenové“ či „neagenturní“.

Agenturním zaměstnancem je fyzická osoba, kterou agentura zaměstnává na základě pracovní smlouvy nebo dohody o provedení činnosti za účelem ho dočasně přidělit („pronajmout“) k výkonu práce u uživatele. Pouze na tento typ zaměstnanců se vztahují ustanovení zákoníku práce obsažená v § 307a – 309 ZP.

Kmenoví zaměstnanci agentury práce jsou „klasičtí“ zaměstnanci, jejichž pracovní náplní je zabezpečování běžného chodu agentury (administrativa, úklid prostor agentury atd.). Obsah jejich pracovní smlouvy se tedy bude značně lišit od smlouvy uzavřené mezi agenturou práce a agenturními zaměstnanci. V důsledku toho mohou být kmenoví zaměstnanci, na rozdíl od těch agenturních, přiděleni k jinému zaměstnavateli pouze na základě dohody, nikoli jednostranného právního jednání.¹⁰⁸

V souvislosti s vysokou nezaměstnaností vyvolanou hospodářskou krizí v roce 2008 a snahou ochránit české občany před jejími dopady, začal stát omezovat okruh prací, které mohou cizinci vykonávat a později i okruh cizinců, kteří mohou být dočasně přiděleni na naše území.¹⁰⁹ Poprvé bylo takové omezení zakotveno, když vláda využila ustanovení § 64 ZamZ¹¹⁰ a přijala nařízení vlády č. 64/2009 Sb., kterým limitovala druhy prací, které může agentura práce zprostředkovávat pro cizince. Jednalo se o takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou. V příloze potom byly vyjmenovány druhy prací, které jsou z toho zákazu vyňaty.¹¹¹

Další omezení přinesla novela zákona o zaměstnanosti provedená zákonem č. 382/2008 Sb., která do § 66 ZamZ přidala třetí větu, dle níž nešlo k uživateli dočasně přidělit zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta (později nahrazena kartou zaměstnaneckou). Následujícími novelami se tento okruh rozšířil i na držitele modrých karet a osoby, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. Avšak v reakci na stále se zlepšující ekonomickou situaci a na nedostatek volných pracovních sil byla třetí věta

¹⁰⁸ PICHT, J. in PICHT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 81.

¹⁰⁹ Cizincem není dle § 85 ZamZ občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2 ZamZ) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3 ZamZ.

¹¹⁰ Ustanovení § 64 ZamZ umožňuje vládě nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

¹¹¹ § 1 nařízení vlády č. 64/3009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

z § 66 zákonem č. 206/2017 Sb. odstraněna. Také bylo novelizováno nařízení č. 64/2009 Sb.¹¹² K druhům prací, ke kterým agentura nemůže dočasně přidělovat cizince, přibyly práce v podzemí hlubinných dolů a zároveň došlo k úpravě seznamu druhů prací obsaženém v příloze.¹¹³

V současnosti tak okruh cizinců, kteří mohou být agenturně zaměstnáváni, omezen není, limitovány jsou pouze druhy prací, které mohou vykonávat.

V období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2014 bylo agenturám práce zakázáno přidělovat osoby se zdravotním postižením. Nejenže tato úprava omezila osobám se zdravotním postižením možnosti získání zaměstnání, ale zároveň omezila agentury práce ve výkonu jejich povinností. Na jedné straně jim bylo § 66 ZamZ zakázáno tyto osoby přidělovat, na straně druhé § 81 odst. 1 ZamZ zakotvuje zaměstnavatelům (s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru) povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu jeho zaměstnanců. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit několika způsoby: zaměstnáváním zdravotně postižených, odebíráním výrobků či služeb od zákonem specifikovaných subjektů, odvodem do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací těchto způsobů. Zákazem v § 66 však zákon o zaměstnanosti okruh způsobů plnění povinnosti dle § 81 odst. 1 pro agentury práce zúžil. Až novelizací provedenou zákonem č. 136/2014 Sb. účinnou ode dne 1. ledna 2015 byl tento zákaz zrušen. Navíc do § 81 byla přidána věta třetí dle níž se u agentur práce do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

¹¹² Nařízení vlády č. 374/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

¹¹³ TOMAŠEJ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 107-108.

4 Právní vztahy mezi subjekty agenturního zaměstnávání

4.1 Právní vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem

Pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, kterého agentura práce přijímá za účelem dočasného přidělení k uživateli, může vzniknout na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. K nelibosti agentur práce to není možné na základě dohody o provedení práce. Tato právní jednání musejí obsahovat závazek, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat dle pokynů uživatele.¹¹⁴ Absence uvedeného závazku by vedla k nemožnosti agentury práce zaměstnance přidělit k uživateli jednostranným písemným pokynem a zaměstnanec by tak byl postaven na roveň zaměstnance „kmenového“. V takovém případě by k uživateli mohl být přidělen pouze na základě dvoustranného právního jednání, kterým by došlo ke změně pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti.¹¹⁵ Pokud by však se změnou smlouvy nesouhlasil, mohla by se agentura dostat do prekérní situace, neboť by mu práci musela přidělit ona sama a pokud by tak nemohla učinit, vznikla by překážka v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP.^{116,117} Zaměstnání přímo agenturou práce je v této situaci navíc značně ztížené obsahem pracovní smlouvy. Ta byla sjednána za účelem zaměstnance přidělit k uživateli a tomu budou odpovídat i ustanovení o druhu práce a místu jejího výkonu.¹¹⁸

4.1.1 Agenturní zaměstnávání na základě pracovní smlouvy

Uzavřením pracovní smlouvy vzniká mezi agenturou a zaměstnancem, který má být přidělen k uživateli, pracovní poměr. Obecně platí, že k uzavření pracovní smlouvy se zaměstnanec a zaměstnavatel musí dohodnout na celém jejím obsahu¹¹⁹, přičemž

¹¹⁴ §307a ZP.

¹¹⁵ PICHRRT, J. In PICHRRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 90.

¹¹⁶ Ustanovení § 208 ZP zní: „Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87)“.

¹¹⁷ ŠUBRT, B. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2014, č. 13., s. 7.

¹¹⁸ U dohody o pracovní činnost by šlo o ustanovení o sjednaných prací.

¹¹⁹ BĚLINA, M. a kol. In BĚLINA, M. a kol. Opak. cit. sub 4, str. 176.

zákoník práce v § 34 vyjmenovává podstatné náležitosti, které jsou povinné a bez nichž nelze smlouvu uzavřít. Jedná se o:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat (v případě agenturního zaměstnance půjde o druh práce, kterou má vykonat pro uživatele),
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být sjednaný druh práce vykonáván,
- c) den nástupu do práce.¹²⁰

V praxi může nastat situace, kdy v době uzavření pracovní smlouvy nemusí být známo pracoviště, kde bude agenturní zaměstnanec vykonávat práci pro uživatele a jako místo výkonu práce bude sjednáno např. sídlo agentury práce. Pokud by ujednání o místě výkonu práce nebylo později změněno, musela by agentura práce poskytovat zaměstnanci náhrady cestovních výdajů, neboť zaměstnancova cesta do místa faktického výkonu práce u uživatele by byla považována za cestu pracovní. Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016, č. j. 2 Afs 177/2016–14, nemůže být místo výkonu práce změněno pokynem k dočasnému přidělení. NSS konstatuje, že *„takováto změna by musela být odsouhlasena i zaměstnancem, což pokyn k dočasnému přidělení pojmově nenaplňuje, neboť se jedná o jednostranné právní jednání agentury práce vůči zaměstnavateli. Pokynem k přidělení proto nemůže být změněna pracovní smlouva a místo výkonu práce se jím nemůže po právní stránce přesunout.“*

Kromě podstatných náležitostí může pracovní smlouva obsahovat i náležitosti další, např. určení uživatele, sjednání pracovního poměru na dobu určitou (podrobněji viz níže), sjednání mzdy či určení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Zákoník práce v § 34 odst. 4 stanovuje povinnost uzavřít smlouvu písemně. Pokud by byla pracovní smlouva sjednaná jinou formou, byla by neplatná. Pokud by však zaměstnanec na základě takové smlouvy již práci vykonávat začal, nelze se dle § 20 ZP¹²¹ dovolávat její neplatnosti.¹²²

¹²⁰ K tomuto dni vzniká pracovní poměr (§ 36 ZP).

¹²¹ Ustanovení § 20 ZP zní: *„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“*

¹²² BĚLINA, M. a kol. In BĚLINA, M. a kol. Opak. cit. sub 4, str. 176.

I přesto, že zákoník práce umožňuje sjednávat pracovní smlouvy jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou,¹²³ v praxi je drtivá většina z nich uzavřena na dobu určitou. To není překvapivé. Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou lze vymezit nejen pevným datem, ale i dobou trvání určitých prací či jinou objektivně zjištělnou skutečností (tzn. i dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli).¹²⁴ Navíc se dle § 39 odst. 6 ZP na pracovní poměr mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem nevztahuje zákaz „řetězení“ pracovních poměrů na dobu určitou a omezení doby jejich trvání.¹²⁵ Pokud by však agentura práce uzavřela se zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu neurčitou, mohla by se dostat do složité situace. V případě, že by se jí nedařilo zajistit pro zaměstnance práci u uživatele (nebo pokud by mezi jednotlivými přiděleními docházelo k prodlevám), vznikne na její straně překážka v práci dle § 208 ZP a s tím spojená povinnost nahradit zaměstnanci mzdy ve výši průměrného výdělku.¹²⁶ Agentura by sice mohla zaměstnance zaměstnat přímo, ale to je značně nepravděpodobné. Uzavíráním pracovních smluv na dobu určitou tak agentury práce ponechávají rizika spojená s neschopností přidělit zaměstnance k uživateli na zaměstnancích a na systému podpory v nezaměstnanosti.¹²⁷

4.1.2 Agenturní zaměstnávání na základě dohody o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti (dále též dohoda) je jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Uzavřením dohody tak mezi agenturou práce a budoucím agenturním zaměstnancem vzniká pracovněprávní vztah. Stejně jako u pracovní smlouvy může být dohoda uzavřena pouze v písemné formě a může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou.

¹²³ Pokud není v pracovní smlouvě sjednána doba trvání pracovního poměru, trvá po dobu neurčitou (§ 39 odst. 1).

¹²⁴ BĚLINA, M. a kol. In BĚLINA, M. a kol. Opak. cit. sub 18, str. 233.

¹²⁵ Ustanovení § 39 odst. 2 ZP zní: „Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“

¹²⁶ Existuje názor, že nepřidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce nemusí být překážkou v práci dle § 208. Místo porušení povinnosti přidělit zaměstnance může jít o porušení závazku ho přidělit. Podrobněji v PICHRT, J. In PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, str. 90.

¹²⁷ ANTONI, M., JAHN, E. Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?. IN ILR Review, 2009, roč. 62, č. 2, str. 245. Dostupné také z www.jstor.org/stable/25249202.

Podstatnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou dle § 76 odst. 4 ZP sjednané práce (postačuje uvést druh práce), sjednaný rozsah pracovní doby a dále také doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Zdali agentura práce uzavře s budoucím agenturním zaměstnancem dohodu o provedení pracovní činnosti nebo pracovní smlouvu bude ovlivněno několika faktory. Nejzásadnějším z nich bude rozsah výkonu práce, ke které má být zaměstnanec přidělen. Výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti je v této oblasti limitován ustanovením § 76 odst. 2 ZP, které říká, že na jejím základě nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin týdně.¹²⁸ Jestliže toto omezení není pro dočasné přidělení zaměstnance k uživateli problém, zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti může být z důvodu její flexibility v mnoha ohledech výhodnější. Jeden z příkladů její flexibility je zakotven v §77 odst. 2 ZP. Ten sice říká, že na práci konanou na základě dohody se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru (nestanoví-li zákoník práce jinak), ale zároveň vyjmenovává oblasti, pro které toto ustanovení neplatí. Jedná se o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku,¹²⁹ překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovní náhrady. Velkou flexibilitu poskytuje zákoník práce také při zrušení právního vztahu založeného dohodou, obzvláště pokud jde o výpověď. Tu je možné dát z jakéhokoli důvodu nebo i bez jeho udání a výpovědní doba je pouze patnáct dní.¹³⁰

Další výhodou dohody o pracovní činnosti je skutečnost, že v ní dle § 74 odst. 2 nemusí zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, díky čemuž lze pracovní dobu přizpůsobit potřebám zaměstnavatele.

¹²⁸ Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů (§72 odst. 3 ZP).

¹²⁹ Výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

¹³⁰ Ustanovení § 77 odst. 4 ZP říká: „Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr...“.

4.2 Právní vztahy mezi agenturou práce a uživatelem

Jak bylo uvedeno výše, v rámci agenturního zaměstnávání vzniká mezi jeho subjekty soubor právních vztahů. Jedním z nich je právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem, založený dohodou o dočasném přidělení. To, zda se jedná o pracovněprávní vztah, občanskoprávní či „hybridní“ není z právní úpravy zřejmé. J. Pichrt k věci uvádí: *„Vztah mezi dvěma podnikateli (agenturou práce, která bude podnikatelem vždy a uživatelem – uživatelem samozřejmě nemusí být jen podnikatel, i když podnikatelé budou mezi uživateli početně převažovat) při jejich vzájemné kooperaci není vztahem pracovněprávním, na tom nic nemění ani fakt, že minimální výčet obsahových náležitostí dohody mezi nimi upravuje pracovní kodex. (...) Již shora bylo konstatováno, že vztah mezi agenturou práce a uživatelem (podnikatelem) je dle našeho názoru povahy spíše obchodněprávní, resp. občanskoprávní, náležitosti dohody uvedené v ZPr lze chápat jako výraz péče zákonodárce o to, aby v rámci uzavírání smlouvy došlo k dostatečnému určení předmětu závazků smluvních stran.“*¹³¹

Dále J. Pichrt říká:

*„Jedná se tedy, z pohledu pramenů právní úpravy, v jejichž rámci je tato dohoda upravena, o hybridní právní jednání, které se řídí v otázkách výše uvedených (§ 308 ZPr) úpravou pracovněprávní, která je v této oblasti kogentní, a v ostatním je nutno je nahlížet prizmatem práva občanského.“*¹³²

4.2.1 Dohoda o dočasném přidělení

Dle § 66 zákona o zaměstnanosti může agentura práce dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem. Zákoník práce v § 308 odst. 1 vyjmenovává, které náležitosti musí tato dohoda obsahovat. Jsou jimi:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

¹³¹ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Opak. cit. sub 18, str. 1203.

¹³² PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Opak. cit. sub 4, str. 368.

- 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 (dále jen "srovnatelný zaměstnanec"),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného 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.

Vzhledem k nedostatečné úpravě agenturního zaměstnávání je vhodné v dohodě podrobně upravit i další oblasti. Agentura práce a uživatel mohou v dohodě například zakotvit povinnost uživatele informovat agenturu práce o tom, že dočasně přidělovaný zaměstnanec je k uživateli již přidělován jinou agenturou práce či že je u uživatele již zaměstnán nebo v ní mohou upravit jejich vzájemná práva a povinnosti a případné odpovědnostní vztahy.

4.3 Krátce k některým aspektům dočasného přidělení zaměstnance

4.3.1 Pokyn k dočasnému přidělení

Pokyn k dočasnému přidělení (dále též „*pokyn*“) je jednostranným právním jednáním, jímž agentura práce přiděluje agenturního zaměstnance, se kterým uzavřela pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, k dočasnému výkonu práce

u uživatele. Prostřednictvím tohoto písemného pokynu jsou agenturnímu zaměstnanci poskytnuty informace o uživateli a podmínkách výkonu práce u něj. Náležitosti pokynu vyjmenovává zákoník práce v § 39 odst. Jedná se zejména o:

- 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.

Výše uvedený výčet je pouze demonstrativní. Písemný pokyn může a zpravidla bude obsahovat i náležitosti další.¹³³

4.3.2 Doba dočasného přidělení agenturního zaměstnance

Dočasné přidělení agenturního zaměstnance může skončit uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno (tento údaj je obligatorní náležitostí jak dohody o dočasném přidělení, tak pokynu k dočasnému přidělení) nebo může být ukončeno ještě před uplynutím této doby, a to buď:

- a) dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem,
- b) jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (byly-li tyto možnosti v dohodě sjednány),¹³⁴
- c) v důsledku skončení pracovního poměru mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce.

¹³³ Náležitosti obsažené v pokynu by měly korespondovat s náležitostmi dohody o dočasném přidělení.

¹³⁴ § 309 odst. 3 ZP.

Přidělení zaměstnance k uživateli je zákoníkem práce vždy charakterizováno jako dočasné. Zákonodárce tím zdůrazňuje dočasnou povahu agenturního zaměstnávání, které má sloužit jako tzv. „stepping stone“ zaměstnance k trvalejšímu a stabilnějšímu pracovněprávnímu vztahu a zároveň má pomáhat uživatelům překlenout přechodný nedostatek zaměstnanců způsobený například jednorázovým zvýšením produkce nebo sezónními výkyvy. Tato dočasnost je zvýrazněna i v § 309 odst. 6 dle něž agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Hned následující větou však zákoník práce dočasnost přidělení narušuje, když říká že toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce.¹³⁵ Díky této větě, tak může docházet k situaci, kdy je zaměstnanec přidělován k témuž uživateli opakovaně i po dobu několika let. Toto ustanovení tak budí dojem, že se zákonodárci nemohli rozhodnout, zdali mají trvat na dočasném charakteru agenturního zaměstnávání nebo umožnit dlouhodobý vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. Je možné, že se takto jenom snažili chránit zájem zaměstnance na tom mít alespoň nějaké zaměstnání (v případě, že by v době přidělení nenalezl trvalejší náhradu), avšak je zřejmé, že pokud má uživatel zájem o to, aby k němu byl po delší časový úsek opakovaně přidělován ten samý zaměstnanec, nejedná se o pouze dočasně vzniklé pracovní místo, které uživatel potřebuje přechodně obsadit a nic mu nebrání v tom, aby se zaměstnancem vstoupil do stabilnějšího pracovněprávního vztahu. Proto se domnívám, že by se zákonodárce měl inspirovat slovenskou právní úpravou, podle níž porušení maximální délky (nejdéle 24 měsíců) či pravidel opakovaného dočasného přidělení (v rámci 24 měsíců nanejvýš čtyřikrát) vede k zániku pracovního poměru mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce a ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelem.¹³⁶

4.3.3 Omezení dočasného přidělení dle § 307b

Teprve nedávno byl do zákoníku práce vnesen § 307b, který stanovuje agenturám práce povinnost zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož

¹³⁵ Dále také uvádí, že omezení neplatí, jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

¹³⁶ § 58 odst. 6 a 7 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

- a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu (tzn. je kmenovým zaměstnancem uživatele) nebo
- b) konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Poněkud překvapující je skutečnost, že tato povinnost byla zakotvena agenturám práce, které k takovýmto informacím nemají přístup, a ne přímo samotnému uživateli.

Účelem tohoto ustanovení bylo zastavit praxi, kdy uživatel s úmyslem obcházet pracovní předpisy, týkající se zejména práce přes čas, pracovní doby, doby odpočinku a odměňování, zaměstnával jednoho zaměstnance „dvakrát“.

Je zajímavé, že zákoník práce umožňuje běžnému „neagenturnímu“ zaměstnanci vykonávat práce u stejného zaměstnavatele ve vícero základních pracovněprávních vztazích za podmínky, že nejde o práci stejného druhu,¹³⁷ avšak tuto možnost neposkytuje zaměstnanci agenturnímu.

4.3.4 Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky

K tomu, aby agenturní zaměstnávání nevedlo k sociálnímu dumpingu slouží ustanovení zákoníku práce obsažené v § 309 odst. 5, dle nějž mají agentury práce a uživatelé povinnost zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

Na rozdíl od Směrnice (čl. 5 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. f) zákoník práce nevynezuje, co vše se považuje za pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, které nesmí být horší, než podmínky srovnatelného zaměstnance. Toto rozsáhlé pojetí však vede k právní nejistotě, neboť nechává příliš prostoru pro interpretaci a není z něj tak zřejmé, co musí uživatel agenturním zaměstnancům poskytnout.¹³⁸

Zákoník práce dále v § 309 odst. 5 stanovuje, že pokud by byly po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky agenturního zaměstnance horší, je agentura práce povinna tuto situaci napravit a zabezpečit rovné zacházení. Tak učiní na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak,

¹³⁷ § 34b odst. 2 ZP.

¹³⁸ PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. Opak. cit. sub 1, s. 131.

i bez žádosti. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

M. Dittrich se domnívá, že toto ustanovení lze vykládat dvěma způsoby. Podle prvního způsobu výkladu se může agenturní zaměstnanec svého práva na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky domáhat pouze u agentury práce, které pak vznikne regresivní nárok vůči uživateli. Dle druhého způsobu výkladu, který sám Dittrich označuje za smělý, se může zaměstnanec domoci svých práv i přímo u uživatele. Druhý způsob výkladu § 309 odst. 5 by poskytoval efektivnější řešení, neboť zjednat nápravu nerovného zacházení (obzvláště u podmínek nefinančního charakteru, tj. u pracovních podmínek na pracovišti) je objektivně snazší pro uživatele.¹³⁹

4.3.5 Neúplnost právní úpravy dočasného přidělení

Při tvorbě legislativního rámce agenturního zaměstnávání zákonodárce často nereflektoval zvláštní charakter tohoto institutu a specifické postavení jeho subjektů (agentura práce v postavení zaměstnavatele *de iure* a uživatel v postavení zaměstnavatele *de facto*) a určité oblasti ponechal upravené pouze obecnými ustanoveními zákoníku práce. Zákonodárce vůbec „...konceptně neřeší, v jakém rozsahu ‚vstupuje‘ uživatel do komplexu práv a povinností, které pro zaměstnavatele vyplývají ze ZPr“.¹⁴⁰ Neúplnost právní úpravy je znatelná zejména tam, kde zákoník práce stanovuje zaměstnavateli práva a povinnosti nebo například v oblasti odpovědnosti za škodu.¹⁴¹

Tento nedostatek specifické úpravy, který vede k právní nejistotě, pak musí agentury práce a uživatelé kompenzovat sjednáváním propracovaných dohod

¹³⁹ Podrob. DITTRICH, M. Výkladové přístupy k § 309 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. In Obchodní právo, 2018, roč. 27, č. 6, str. 228 a násl.

¹⁴⁰ PICHRT, J. in PICHRT, Jan a kol. Opak. cit. sub 1, s. 97.

¹⁴¹ Jediná ustanovení, ve kterých zákoník práce zakotvuje specifickou úpravu pro odpovědnost za škodu v rámci agenturního zaměstnávání se nacházejí v § 309 odst. 4 a 7 ZP. Ustanovení § 309 odst. 4 zní: „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.“ Ustanovení § 309 odst. 7 pak říká: „Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.“

o dočasném přidělení, ve kterých přesně vymezí, které povinnosti (v jakém rozsahu) spadají na uživatele a které na agenturu práce.

Závěr

Ze současných trendů v oblasti zaměstnávání, a to zejména ze stále se zvyšující oblíbenosti flexibilních forem zaměstnání lze dovodit, že institut agenturního zaměstnávání bude na pracovním trhu stále více využíván. Zdá se, že jedině, co by mohlo pozastavit tento (obzvláště v posledních letech strmý) růst je hospodářská krize či příliš restriktivní legislativa, která by v zájmu ochrany dočasně přiděleného zaměstnance potlačila základní prvek agenturního zaměstnávání, tedy jeho pružnost. Jak se ukázalo v roce 2008 a letech následujících, agenturní zaměstnávání je značně ovlivňováno ekonomickými změnami. V okamžiku, kdy hospodářská situace postaví zaměstnavatele do situací, v níž musí snížit počty zaměstnanců, prvními propuštěnými budou zpravidla zaměstnanci agenturní. Toto rozhodnutí je logické. Rozvázání pracovního vztahu s nimi je méně obtížné a především levnější. Zaměstnavatel nemusí agenturním zaměstnancům vyplácet odstupné a ani mu nevzniká finanční zátěž spojená s mzdovými náklady, které vznikají po dobu trvání výpovědní doby.

Zvolit vhodnou právní úpravu agenturního zaměstnávání a najít rovnováhu mezi flexibilitou a ochranou zaměstnance není jednoduché. To se projevilo i při snaze o zakotvení institutu agenturního zaměstnávání do právního řádu Evropské unie. Ve snaze vyhovět členským státům s velmi rozlišnými postoji k této otázce a s velmi rozlišnými vnitrostátními úpravami, bylo do Směrnice začleněno velké množství možných odchylek do jejího znění, které ubírají na její právní síle. Lze říci, že úprava na evropské úrovni slouží spíše jako inspirace pro členské státy nežli jako soubor právních pravidel, která mají harmonizovat úpravu agenturního zaměstnávání v rámci EU.

Ani česká právní úprava agenturního zaměstnávání není bezproblémová. Největší potíže způsobuje její neúplnost a nejasnost v oblasti úpravy vzájemných právních vztahů mezi agenturami práce, uživateli a agenturními zaměstnanci.

Jednou z oblastí, která pro svou nejasnost působí značné problémy a potřebuje legislativní zásah, je úprava dělení práv a povinností zaměstnavatele mezi uživatelem (jako zaměstnavatelem *de facto*) a agenturou práce (jako zaměstnavatelem *de iure*). Specifičtější úpravu vyžadují i odpovědnostní vztahy. Změnu dále vyžaduje i ustanovení § 309 odst. 5 ZP. Dosavadní úprava je značně matoucí a nepraktická.

Možnost domáhat se svých práv na srovnatelné mzdové a pracovní podmínky vůči agentuře by měla být rozšířena o možnost domáhat se jich i přímo u uživatele. Ze současné úpravy není zřejmé, čeho se mohou agenturní zaměstnanci žalobou vůči agenturám práce dovolávat, v případě, že jim nebudou zajištěny srovnatelné pracovní podmínky. Půjde o žalobu na plnění či na náhradu škody způsobenou porušením povinnosti zajistit srovnatelné podmínky? A jak by tato škoda měla být vyčíslena? Není ani jasné jakými nástroji by byla agentura schopna dodržování srovnatelných podmínek u uživatele vynutit.

Nejasná právní úprava má velmi negativní dopad na schopnost agenturních zaměstnanců posoudit, zda jsou jejich práva krácena či ne. Dochází tak k oslabení jejich pozice při domáhání se svých práv. Tuto nerovnováhu je tedy potřeba kompenzovat důkladnými kontrolami agentur práce a uživatele ze strany státu.

I přes velké nedostatky v právní úpravě agenturního zaměstnávání a přes jeho zneužívání (kterému se ani přes snahu zákonodárce nedaří zcela zamezit) vnímám agenturní zaměstnávání jako prospěšný institut, který se stal nedílnou součástí trhu práce. Nejenže pomáhá vyhledávat pracovní místa pro uchazeče o práci a vhodné zaměstnance pro zaměstnavatele (čímž se podílí na snižování nezaměstnanosti) a poskytuje zaměstnavatelům řešení v případě dočasného nedostatku pracovní síly či výkyvu v produkci, ale také přispívá k začleňování těžko umístitelných uchazečů do pracovního procesu tím, že jim pomáhá získat zkušenosti v oboru (to je důležité zejména pro absolventy nebo pro uchazeče, kteří potřebují získat praxi v novém oboru, neboť mají problémy uplatnit se v tom, v němž působili doposud), což vede ke zvýšení jejich šance na nalezení trvalého zaměstnání. Negativní aspekty agenturního zaměstnávání nepřevažují jeho výhody, a navíc je lze odstranit nebo alespoň omezit legislativním zásahem.

Seznam použitých zkratek

ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
NSS	Nejvyšší správní soud
OSN	Organizace spojených národů
TOPO	zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim
ZamZ	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, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité knižní literatury

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

OLŠOVSKÁ, A. Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-8168-288-9.

PICHT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.

PICHT J., KOLDINSKÁ K. (eds.), Labour Law and Social Protection in a Globalized World: Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B. V., 2018, ISBN 978-94-0350-093-5.

PICHT, J. a MORÁVEK, J. ed. Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

STEINICHOVÁ, L. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠTEFKO, M. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

VAN HAASTEREN, Fred C. A. Decent flexibility: the impact of ILO Convention 181 and the regulation on temporary agency work. Haag: Kluwer Law International, 2017. ISBN 978-90-411-9236-3.

VOJTKO, J. Agentúrne zamestnávanie v kontexte ochrany zamestnanca a zachovania flexibility trhu práce. In Praha: Leges, 2016, IBSN 978-80-7502-214-1.

TOMAŠEJ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. ISBN 978-80-7598-233-9.

2. Seznam použitých odborných článků:

ANTONI, M., JAHN, E. Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?. IN ILR Review, 2009, roč. 62, č. 2, str. 245. Dostupné také z www.jstor.org/stable/25249202.

DITTRICH, M. Výkladové přístupy k § 309 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. In Obchodní právo, 2018, roč. 27, č. 6, str. 228 a násl.

KOMENDOVÁ J. Úprava agentur práce v normách přijatých Mezinárodní organizací práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi. 2013, roč. 21, č. 3.

PICHRT J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2004, č. 1-2.

PICHRT J. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2013, č. 8.

POMAHAČ, Richard. Soudní dvůr EU: Omezení týkající se agenturního zaměstnávání. Právní rozhledy, 2015, č. 10.

STÁDNÍK J., KIELER, P. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II.). Práce a mzda, 2015, č. 4.

STÁDNÍK J., KIELER, P. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II.). Práce a mzda, 2015, č. 5.

STÁDNÍK J., KIELER, P. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. Práce a mzda, 2013, č. 3.

ŠTEFKO, M. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. Právní rozhledy, 2017, č. 21.

ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. 2. část. Práce a mzda, 2008, č. 6.

ŠUBRT, B. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2014, č. 13.

3. Seznam použitých internetových zdrojů

STÁDNÍK J., KIELER, P. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. Práce a mzda, 2012, č. 8. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2019-6-12].

STÁDNÍK J., KIELER, P. Sdílené zprostředkování. Práce a mzda, 2013, č. 12. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2019-6-12].

Základní informace o MOP. In MPSV.cz [online]. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>.

DOLEČEK, M. Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. In BusinessInfo.cz [online]. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=4+158+%C5%A0UBRT%2C+Bo%C5%99ivoj.+Je%C5%A1t%C4%9B+k+agenturn%C3%ADmu+zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>.

Ratifications of C096 - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96). In ILO. org [online]. [cit.2019-6-15]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:12339606541538:::P11300_I_NSTRUMENT_SORT:1.

Ratifications of C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). In ILO.org [online]. [cit. 2019-6-15]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326.

Council resolution of 18 December 1979 on the adaptation of working time. In Publications.europa.eu [online]. [cit. 2019-6-16]. Dostupné z: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f9e18436-03af-449a-80aa-99854c6c7615/language-en>

Council resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme. In Publications.europa.eu [online]. [cit. 2019-6-16]. Dostupné z: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e42d26f0-5fe6-4e26-be07-df0d7dcfc14c>.

Transposition of Directive 2008/104/EC on temporary agency work – Report on work of the Expert Group (August 2011). In ec.europa.eu [online]. [cit. 2019-7-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=Transposition+of+Directive+2008%2F104%2FEC+&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0.

Nyström, B., Regulating Temporary Work in Sweden. In: Blanpain, R., Temporary Agency Work in the European Union and the United States. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B. V., 2013. In Amazon.com [Kindle verze]. [cit. 2019-7-12]. Dostupné: <https://www.amazon.com/>.

COM(2014) 176 final - Report on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work, str.6-8. In Eur-lex.europa.eu [online]. [cit. 2019-7-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/1041837>.

Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání. In portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2019-10-7]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr/.

Půlmilionová kauce zmenšila počet legálních agentur práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. In ct24.ceskatelevize.cz [online]. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmilionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>.

HROUZKOVÁ, V. Agenturní zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele (uživatele). Personální a sociálně právní kartotéka [online]. 2018, č. 12. [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/agenturni-zamestnavani-z-pohledu-zamestnavatele-uzivatele>.

ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. 1. část. Práce a mzda, 2008, č. 4. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2019-6-12].

VOSS E. a kol. The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. In Weceurope.org [online]. [cit. 2019-06-20]. Dostupné z: https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08_-_Full_report_on_the_role_of_TAW_and_labour_market_transitions.pdf.

Nejčastěji kladené dotazy k problematice pojištění agentur práce. In Portal.mpsv.cz [online]. [cit. 2019-07-24]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pojisteni_agentury_prace.

4. Seznam použitých právních předpisů a důvodových zpráv

Doporučení MOP č. 1 o nezaměstnanosti.

Úmluvy MOP č. 34 o agenturách činných za úplatu, 1933.

Úmluva MOPč. 96 o agenturách činných za úplatu, 1949.

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, 1997.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod č. 38/2003 Sb. m. s.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES 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.

Směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

Zákon č. 500/2004 Sb, správní řád.

Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.

Zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 206/2017 Dz.

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

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

5. Seznam použité judikatury

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. března 2015 ve věci EU Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (AKT) v. Öljytuote ry a Shell Aviation Finland Oy (SAF), C-533/13.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016, č. j. 2 Afs 177/2016–14.

Agenturní zaměstnávání

Abstrakt

Tématem této diplomové práce je agenturní zaměstnávání. Po většinu 20. století bylo agenturní zaměstnávání součástí globální konverzace na téma flexibilní formy zaměstnání. Nyní, díky změnám pracovního trhu a změnám postoje vůči atypickým zaměstnáním se agenturní zaměstnávání stává ještě více relevantním. Hlavním cílem legislativních snah, týkajících se agenturního zaměstnávání, na globální, evropské a národní úrovni je nalézt rovnováhu mezi pro agenturní zaměstnávání nezbytnou flexibilitou a ochranou agenturních zaměstnanců. Agenturní zaměstnávání je v českém právním systému poměrně novým institutem a v důsledku toho se jeho právní úprava ještě stále vyvíjí.

Tato diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol, které se s výjimkou druhé kapitoly zaměřují na současnou právní úpravu agenturního zaměstnávání v České republice.

První kapitola definuje agenturní zaměstnávání a zařazuje ho mezi atypická zaměstnání. Dále také poukazuje na jeho umístění v rámci českého právního řádu jako jednoho ze způsobů zprostředkování zaměstnání.

Druhá kapitola popisuje vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání jak na mezinárodní, tak na evropské úrovni. Zvláštní pozornost je věnována úmluvám přijatým Mezinárodní organizací práce, zejména pak úmluvě č. 181 o soukromých agenturách práce. Tato kapitola se dále věnuje úpravě agenturního zaměstnávání na úrovni Evropské unie, která je převážně obsažena ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

Třetí kapitola se zaměřuje na subjekty agenturního zaměstnávání (agenturního zaměstnance, uživatele a agenturu práce) a popisuje proces udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické nebo právnické osobě.

Poslední kapitola poskytuje náhled do vzájemných právních vztahů agentur práce, uživatelů a agenturních zaměstnanců.

**Klíčová slova: agenturní zaměstnávání, agentura práce,
zprostředkování zaměstnání**

Temporary agency work

Abstract

The theme of this thesis is temporary agency work. Temporary agency work has been a part of the global conversation on flexible employment for most of the 20th century. Now, thanks to the labor market changes and the changes in the attitude toward „atypical work“, it's becoming more relevant than ever. The main objective of the legislative efforts related to temporary agency work on global, European and national level is to find the right balance between the necessary flexibility and protection for temporary agency workers. Temporary agency work is a relatively new institute to the Czech legal system and as a result of that, the national legislation is still developing.

This thesis is divided into four chapters that are, except for chapter two, focusing on the current legislation of temporary agency work in the Czech Republic.

The first chapter provides a definition of temporary agency work and classifies it as "atypical work". It also points out its place in the Czech legal framework as a form of employment intermediation.

The second chapter describes the evolution of the legislation on temporary agency work on an international and European level. Special attention is paid to conventions adopted by International Labour Organization and in particular to the Convention C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997. This chapter also covers the EU legislation related to temporary agency work, that is mostly contained in the Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council.

The third chapter is focused on subjects of temporary agency work (the temporary agency worker, the user, and the employment agency) and it provides a description of the process of granting the employment intermediation authorization to a legal or a natural person.

The last chapter provides an insight into the mutual legal relationships of the temporary agencies, user undertakings and temporary agency workers.

Klíčová slova: Temporary Agency Work, Employment Agency, Employment Intermediation