

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Kateřina Kučerová**

**Agenturní zaměstnávání s přeshraničním  
prvkem**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 26. 4. 2021

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 237 700 znaků včetně mezer.

.....

Kateřina Kučerová

V Praze dne 26. 4. 2021

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., za cenné rady a připomínky, které mi při zpracování této diplomové práce poskytl. Zároveň děkuji své rodině a nejbližším za podporu v průběhu celého studia.

## Obsah

Úvod.....	1
1. Agenturní zaměstnávání .....	3
1.1. Mezinárodní úprava .....	3
1.2. Unijní úprava.....	4
1.3. Česká právní úprava .....	6
1.3.1. Agentura práce .....	9
1.3.1.1. Povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	10
1.3.1.2. Kauce.....	16
1.3.2. Uživatel.....	19
1.3.3. Agenturní zaměstnanec .....	21
1.3.3.1. Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky .....	25
2. Srovnání agenturního zaměstnávání cizinců .....	33
2.1. Agenturní zaměstnávání občanů EU .....	33
2.1.1. Rodinní příslušníci občanů EU .....	36
2.1.2. Povinnosti občana EU a jeho rodinného příslušníka .....	37
2.1.3. Povinnosti zaměstnavatele .....	38
2.1.3.1. Informační povinnost .....	38
2.1.3.2. Evidenční povinnost.....	39
2.1.4. Specifika agenturního zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků .....	40
2.2. Agenturní zaměstnávání cizinců .....	41
2.2.1. Povolení k zaměstnání .....	46
2.2.2. Zaměstnanecká karta.....	48
2.2.3. Hlášenka volného pracovního místa .....	51
2.2.4. Pracovní smlouva.....	53
2.2.5. Přidělení k uživateli .....	55
2.2.6. Změna zaměstnavatele .....	57
2.2.7. Povinnosti agentury práce.....	58
2.2.8. Specifika agenturního zaměstnávání cizinců .....	59
2.2.9. Možné dopady pandemie koronaviru Covid-19 na agenturní zaměstnávání cizinců.....	61
3. Zastřené zprostředkování zaměstnání se zaměřením na přeshraniční prvek.....	64
3.1. Obecná charakteristika zastřené zprostředkování zaměstnání .....	64
3.2. Kritéria pro určení zastřené zprostředkování zaměstnání s přihlédnutím k přeshraničnímu prvku.....	67
3.2.1. Kritéria pro určení závislé práce .....	68
3.2.2. Nadnárodní poskytování služeb.....	69

3.2.2.1. Výjimka z povinnosti cizinců vlastnit pracovní povolení pro výkon práce na území ČR .....	74
3.2.3. Rozhodovací praxe správních orgánů.....	78
3.2.4. Kauza Rohlík CZ .....	81
3.3. Důvody zastřeného agenturního zaměstnávání.....	83
3.4. Pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců k poskytování služeb.....	85
3.5. Zprostředkování zaměstnání společnostmi, které jsou usazeny v jiných členských státech EU .....	88
Závěr .....	90
Seznam použitých zkratk .....	97
Seznam použitých zdrojů.....	98
Seznam grafů .....	105
Příloha č. 1 .....	106
Abstrakt.....	109
Abstract.....	110

## Úvod

Tématem této diplomové práce je agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem. Důvodem, pro který jsem si toto téma zvolila, je skutečnost, že samotnému agenturnímu zaměstnávání je sice věnováno značné množství odborných prací, nicméně agenturnímu zaměstnávání s přeshraničním prvkem, zejména pak agenturnímu zaměstnávání cizinců na území ČR, již mnoho odborných prací či literatury věnováno není. Přitom právě propojení agenturního zaměstnávání a zaměstnávání cizinců v ČR je velmi aktuální téma, jelikož na území ČR je každoročně zaměstnáváno stále vyšší procento cizinců. Agentury práce se skrze přidělování cizinců k uživatelům snaží vykryt nedostatek pracovníků na českém trhu práce. Přitom od roku 2012 do roku 2017 nebylo zaměstnávání cizinců agenturami práce téměř vůbec možné. Považuji tak tuto oblast za velmi zajímavou pro účely podrobnější analýzy v rámci diplomové práce. Současně jsem se s touto oblastí setkala v rámci své praxe v advokátní kanceláři, a tudíž je mi toto téma blízké.

Jelikož agenturní zaměstnávání jako takové je velmi široké téma, nebylo by v možnostech této diplomové práce rozebrat tento institut detailně ve všech jeho aspektech. V samotném textu diplomové práce se tak věnuji samotnému institutu agenturního zaměstnávání pouze povrchově, za účelem seznámení čtenáře této práce s tímto institutem, a dále se již věnuji především přeshraničnímu prvku agenturního zaměstnávání.

Jak vyplývá z výše uvedeného, jedním z cílů této práce bude stručně charakterizovat institut agenturního zaměstnávání, a to především se zaměřením na ty části agenturního zaměstnávání, které jsou významné pro agenturní zaměstnávání cizinců. V rámci zaměření této práce na přeshraniční prvek pak bude hlavním cílem této práce analýza procesu agenturního zaměstnávání cizinců a komparace právního postavení českých státních příslušníků, občanů z jiných členských států EU a cizinců ze třetích zemí v rámci agenturního zaměstnávání. Dílčím cílem této práce bude také zhodnocení, jaké důsledky na oblast agenturního zaměstnávání jako takového, ale i na oblast agenturního zaměstnávání cizinců může mít do budoucna pandemie koronaviru Covid-19, která probíhala v průběhu psaní této práce. Zároveň, jelikož v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců dochází k častému porušování právních předpisů, bude předmětem této práce také analýza kritérií, dle kterých správní orgány posuzují zastřené

zprostředkování zaměstnání s přihlédnutím k přeshraničnímu prvku, kdy právě tento delikt je v této oblasti agenturního zaměstnávání nejčastější.

K dosažení výše stanovených cílů jsem tuto diplomovou práci rozdělila na tři větší kapitoly, které jsou dále rozčleněny na vícero podkapitol.

V první kapitole se zaměřuji na charakteristiku a právní úpravu agenturního zaměstnávání, včetně právní úpravy unijní a mezinárodní. Zároveň v této kapitole stručně charakterizují a analyzují základní subjekty institutu agenturního zaměstnávání, a to agenturu práce, uživatele a agenturního zaměstnance. Vzhledem k zaměření práce na přeshraniční prvek se dále v této kapitole podrobněji věnuji srovnatelným pracovním a mzdovým podmínkám agenturních zaměstnanců, které jsou klíčové i pro agenturní zaměstnávání cizinců jak ze třetích zemí, tak i z jiných členských států EU.

Druhou kapitolu jsem věnovala podrobnému popisu procesu agenturního zaměstnávání občanů z jiných členských států EU a dále občanů ze třetích zemí. Na základě této analýzy jsem následně v rámci oblasti agenturního zaměstnávání porovnávala právní postavení českých občanů, občanů z jiných členských států EU a občanů ze třetích zemí.

V poslední, třetí kapitole se věnuji nejčastějším deliktům v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců, a to zastřenému zprostředkování zaměstnání a nelegálnímu zaměstnávání cizinců.

# 1. Agenturní zaměstnávání

## 1.1. Mezinárodní úprava

Při definování agenturního zaměstnávání je potřeba nejprve začít u mezinárodní úpravy. Na poli mezinárodního práva sehrála pro úpravu agenturního zaměstnávání zcela zásadní roli Mezinárodní organizace práce, neboli ILO (International Labour Organization), která byla založena již v roce 1919.<sup>1</sup> Tato organizace se zabývá pracovními vztahy a jejich právními aspekty, jako např. mzdami, pracovní dobou, pracovními podmínkami apod. Mezi cíle této organizace tak patří především zlepšování podmínek v pracovněprávních vztazích, posilování sociální ochrany a dialog o pracovních otázkách.<sup>2</sup> Mezinárodní organizace práce zásadním způsobem ovlivňuje agenturní zaměstnávání, a to především přijetím Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce, která byla vyhlášena i ve Sbírce mezinárodních smluv, a to pod. č. 38/2003 Sb. m. s. (dále jen „Úmluva“).<sup>3</sup>

Pro Českou republiku vstoupila tato Úmluva v platnost dne 9. 10. 2001.<sup>4</sup> Agenturní zaměstnávání je v Úmluvě definováno jako „*služba spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením*“.<sup>5</sup> Tato Úmluva se však nevěnuje jen agenturnímu zaměstnávání jako takovému, ale i jiným službám soukromých agentur práce<sup>6</sup>, jejichž účelem je propojit nabídku pracovních pozic s jejich poptávkou.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> International Labour Organization. *About the ILO*. [online]. [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

<sup>2</sup> International Labour Organization. *Mission and impact of the ILO*. [online]. [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.

<sup>3</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 26.

<sup>4</sup> Tamtéž, str. 30.

<sup>5</sup> Čl. 1 odst. 1 písm. b) Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.

<sup>6</sup> Soukromá agentura práce je v této Úmluvě definována jako „*jakákoliv 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 pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;*
- c) *jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.“*

<sup>7</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. str. 26.



Mezi cíle Úmluvy přitom patří „povolit činnost soukromých agentur práce, jakož i ochranu pracovníků používajících jejich služeb“.<sup>8</sup> Na základě tohoto článku je povolená samotná činnost agentur práce. I toto povolení však není bezpodmínečné, jelikož Úmluva dále zakotvuje také ustanovení o tom, že členský stát může za určitých podmínek činnost soukromých agentur práce zakázat. Takový zákaz může být učiněn „ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti“ nebo může členský stát „vyloučit pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti z rozsahu působnosti Úmluvy“.<sup>9</sup> Pokud se některý z ratifikujících států rozhodne využít možnosti činnost soukromých agentur některým z výše uvedených způsobů zakázat nebo omezit, musí takovou skutečnost sdělit ve výroční zprávě, kterou je povinen předkládat Mezinárodnímu úřadu práce dle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce.<sup>10</sup> Takovou výjimku v minulosti využila i Česká republika, když právě prostřednictvím takové zprávy sdělila, že agenturní zaměstnávání bude v České republice umožněno až s přijetím nové právní úpravy, a to s účinností od 1. 10. 2004.<sup>11</sup>

Dle Úmluvy dále není možné, aby agentury práce účtovaly pracovníkům jakékoli poplatky či náklady.<sup>12</sup> Kromě výše uvedených skutečností pak také Úmluva upravuje svobodu sdružování pracovníků a právo pracovníků kolektivně vyjednat<sup>13</sup>, rovnost příležitostí a rovnost zacházení v přístupu k zaměstnání pro pracovníky agentur práce<sup>14</sup> a způsob zpracování osobních údajů pracovníků agenturami práce<sup>15</sup>.

## 1.2. Unijní úprava

Pokud zásadním dokumentem pro mezinárodní úpravu agenturního zaměstnávání je Úmluva, pak klíčovou roli na unijní úrovni představuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 19. listopadu 2008 (dále jen „směrnice o agenturním zaměstnávání“). Cílem této směrnice je především ochrana zaměstnanců agentur práce a zvyšování kvality agenturního zaměstnávání.<sup>16</sup>

---

<sup>8</sup> Čl. 2 odst. 3 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.

<sup>9</sup> Tamtéž, čl. 2 odst. 4.

<sup>10</sup> Tamtéž, čl. 2 odst. 5.

<sup>11</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 30.

<sup>12</sup> Čl. 7 odst. 1 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.

<sup>13</sup> Tamtéž, čl. 4.

<sup>14</sup> Tamtéž, čl. 5.

<sup>15</sup> Tamtéž, čl. 6.

<sup>16</sup> Čl. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.

Směrnice o agenturním zaměstnávání tak stanovuje minimální požadavky na ochranu agenturních zaměstnanců. Členské státy však mohou přijmout i příznivější úpravu pro agenturní zaměstnance, přičemž směrnice o agenturním zaměstnávání upravuje minimální ochranu zaměstnanců, která jim musí být vždy poskytnuta.

*Za agenturu práce se dle této směrnice považuje „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, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují“.*<sup>17</sup>

Směrnice o agenturním zaměstnávání se dále detailně věnuje pracovním podmínkám zaměstnanců, kde se zaměřuje především na zásadu rovného zacházení. Důraz je kladen především na skutečnost, aby agenturní zaměstnanci neměli po dobu jejich přidělení k uživateli horší pracovní podmínky, než jaké mají kmenoví zaměstnanci uživatele.<sup>18</sup>

Směrnice dále zaručuje rovný přístup k zaměstnání, a to tím způsobem, že agenturní zaměstnanci mají mít stejné možnosti k nalezení trvalého zaměstnání u uživatele, jako mají jeho ostatní zaměstnanci.<sup>19</sup> Neagenturní zaměstnanci uživatele by tak neměli být v žádném případě zvýhodňováni při náboru k volným pracovním pozicím oproti zaměstnancům přiděleným agenturou práce. Stejně jako v Úmluvě upravuje i směrnice o agenturním zaměstnávání zákaz jakýchkoli poplatků zaměstnance vůči agentuře práce.<sup>20</sup>

Zaměstnanci agentury práce musí mít dle směrnice o agenturním zaměstnávání stejný přístup k vybavení a společným zařízením podniku uživatele, jako jeho ostatní zaměstnanci. Myslí se tím především jídelní prostory, zařízení sloužící k péči o děti atd.<sup>21</sup>

Zákazy nebo omezení ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání jsou možné pouze v případě, pokud jsou zdůvodněny obecným zájmem. K této problematice byl vydán rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 3. 2015, sp. zn. C-533/13, dle kterého je dána orgánům členských států povinnost přezkoumat, zda je možné jednotlivé zákazy a omezení týkající se agenturního zaměstnání, která jsou platná na jejich území, odůvodnit právě obecným zájmem. V případě, že by tomuto právní úprava členských států neodpovídala, je již na samotných členských státech, zda právní úpravu pozmění

---

<sup>17</sup> Tamtéž, čl. 3 odst. 1 písm. b).

<sup>18</sup> Tamtéž, čl. 5.

<sup>19</sup> Tamtéž, čl. 6 odst. 1.

<sup>20</sup> Tamtéž, čl. 6 odst. 3.

<sup>21</sup> Tamtéž, čl. 6 odst. 4.

tak, aby vyhovovala výše uvedeným požadavkům, či zda jednotlivé zákazy a omezení, které se nedají odůvodnit obecným zájmem, zruší.<sup>22</sup>

Přestože výše zmíněná směrnice neměla větší dopad na zlepšení pracovních podmínek pro agenturní zaměstnance ve většině států, které byly v době přijetí členy EU, přikládají se zásluhy této směrnici u členských států, které přistoupily do EU v roce 2004 a dále, neboť značná část těchto států se inspirovala textem směrnice při vnitrostátní úpravě agenturního zaměstnávání, a to ještě předtím, než byla směrnice přijata.<sup>23</sup>

Česká republika byla ještě před přijetím této směrnice významně ovlivněná Úmluvou a právní úprava odpovídala standardům v Úmluvě obsaženým, které v zásadě korespondovaly se standardy uvedenými následně ve směrnici o agenturním zaměstnávání. Předpokládalo se tak, že by Česká republika mohla například využít některé z výjimek a odchylek, které směrnice o agenturním zaměstnávání ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání při splnění určitých podmínek připouští. To se však nestalo a Česká republika nikterak neupravila zákoník práce ve vztahu ke směrnici o agenturním zaměstnávání. Zákonodárce tak měl za to, že úprava právního řádu v této souvislosti není zapotřebí a náš právní řád je již dostatečně v souladu se směrnicí o agenturním zaměstnávání.<sup>24</sup>

Mimo výše uvedenou směrnici o agenturním zaměstnávání dopadají na oblast agenturního zaměstnávání i jiné směrnice, jako např. 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, či Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.<sup>25</sup>

### 1.3. Česká právní úprava

V českém právním řádu je agenturní zaměstnávání definováno primárně v ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších

---

<sup>22</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 3. 2015, sp. zn. C-533/13.

<sup>23</sup> SARTORI, Alessandra. Temporary agency work in Europe: Degree of convergence following directive 2008/104/EU. *European Labour Law Journal* [online]. 2016 (7). [cit. 4.11.2020]. Dostupné z: [https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/eulalaj7&div=9&start\\_page=109&collection=journals&set\\_as\\_cursor=10&men\\_tab=srchresults](https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/eulalaj7&div=9&start_page=109&collection=journals&set_as_cursor=10&men_tab=srchresults).

<sup>24</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 32.

<sup>25</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 31.

předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a to tak, že „zprostředkováním zaměstnání se rozumí 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“. Jako zprostředkování zaměstnání je kromě samotného agenturního zaměstnávání rozuměno zákonem o zaměstnanosti i „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly<sup>26</sup> a dále i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“.<sup>27</sup> Předmětem této práce však bude především samotné agenturní zaměstnávání tak, jak je chápáno podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Agenturní zaměstnávání, resp. zprostředkování zaměstnání agenturami práce, je dále upraveno v hlavě IV. druhé části zákona o zaměstnanosti. V této části je tak např. zakotvena možnost agentur práce vykonávat zprostředkování zaměstnání za úhradu.<sup>28</sup>

V zákonu o zaměstnanosti však samotný pojem agenturní zaměstnávání nenajdeme, jelikož tento zákon pracuje s pojmem „zprostředkování zaměstnání“, na rozdíl od úpravy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce vyčleňuje pro agenturní zaměstnávání svou hlavu V. třinácté části. Agenturní zaměstnávání je zde upraveno především v tom smyslu, aby bylo zřejmé, že se jedná o závislou práci. Dle zákoníku práce se totiž „za závislou práci podle § 2 považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“.<sup>29</sup>

Zákoník práce dále upravuje náležitosti dohody o dočasném přidělení<sup>30</sup> a náležitosti pokynu k dočasnému výkonu práce zaměstnance u uživatele.<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> § 14 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>27</sup> § 14 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>28</sup> Úhradu však není možné požadovat od fyzických osob, kterým se zaměstnání zprostředkovává. (§ 58 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.)

<sup>29</sup> § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>30</sup> § 308 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>31</sup> § 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Agenturní zaměstnávání je potřeba odlišit od dočasného přidělení zaměstnance zaměstnavatelem k jinému zaměstnavateli dle ustanovení § 43a zákoníku práce, při kterém nedochází k agenturnímu zaměstnávání a zaměstnavatel tak k dočasnému přidělení svého zaměstnance nepotřebuje povolení. Agenturní zaměstnávání je činnost, jejíž hlavním cílem je přidělit zaměstnance k uživateli, u kterého má zaměstnanec dočasně vykonávat práci. Naopak dočasné přidělení zaměstnance zaměstnavatelem je institut, který je určený především pro období, kdy zaměstnavatel nemá pro svého zaměstnance dostatek práce. V takovém případě může zaměstnavatel zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli, avšak taková činnost není hlavním předmětem výkonu činnosti původního zaměstnavatele. U něho by naopak měl být zaměstnanec prvotně zaměstnán, jak předvídá i ust. § 43a odst. 1 zákoníku práce, dle kterého musí být zaměstnanec u svého zaměstnavatele nejprve zaměstnán po dobu alespoň šesti měsíců, a až následně může být svým zaměstnavatelem vyslán k jinému zaměstnavateli, a to pouze dočasně. Toto ustanovení slouží jako pojistka k tomu, aby skrze dočasné přidělení nedocházelo ke zneužívání institutu agenturního zaměstnávání.<sup>32</sup> Naopak předmětem činnosti agentur práce je právě přidělování zaměstnanců k uživatelům. Dalším prvkem, který tyto dva instituty od sebe odlišuje, je nemožnost přijetí úplaty při dočasném přidělení zaměstnance, kdy naopak agenturní zaměstnávání je vykonáváno obvykle s cílem dosažení zisku za přidělení zaměstnance k uživateli.<sup>33</sup> Za dočasné přidělení se tak nesmí poskytovat úplata.<sup>34</sup> Jiný zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec vyslán, může pouze zaměstnavateli přiděleného zaměstnance uhradit náklady na mzdu nebo plat, popřípadě, pokud je potřeba, cestovní náhrady, jelikož všechna tato plnění stále poskytuje zaměstnanci jeho zaměstnavatel<sup>35</sup>, a tudíž mu tak jiný zaměstnavatel nahrazuje výdaje, které za zaměstnance hradí zaměstnavatel v době dočasného přidělení zaměstnance k tomuto jinému zaměstnavateli.<sup>36</sup>

Samotné rozdělení agenturního zaměstnávání a dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli však v českém právním řádu nebylo vždy. Do 30. 9. 2004 nebylo agenturní zaměstnávání v českém právním řádu nikterak upraveno. I v tomto období však

---

<sup>32</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 21.

<sup>33</sup> HŮRKA, Petr. In: BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 191.

<sup>34</sup> § 43a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>35</sup> § 43a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>36</sup> HŮRKA, Petr. In: BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 191.

docházelo k faktickému výkonu agenturního zaměstnávání, a to právě prostřednictvím ustanovení umožňujícího dočasné přidělení zaměstnance k jiné fyzické nebo právnické osobě dle ust. § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.<sup>37</sup>, tedy dle tehdejšího zákoníku práce (ve znění účinném do 30. 9. 2004). Takový stav však nebyl žádoucí, a tudíž tato úprava byla změněna spolu s přijetím nové právní úpravy, kdy tehdejší zákon o zaměstnanosti nahradil s účinností od 1. 10. 2004 zákon č. 436/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>38</sup> V nově přijatém zákoně o zaměstnanosti byla rovněž inkorporována ustanovení z Úmluvy. Touto novou právní úpravou tedy již bylo upraveno agenturní zaměstnávání, avšak dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli bylo naopak na úkor agenturního zaměstnávání z právní úpravy vypuštěno. Tento institut se do českého právního řádu opět navrátil, a to s účinností ke dni 1. 1. 2012.<sup>39</sup>

Hlavními subjekty pro agenturní zaměstnávání jsou primárně agentura práce, uživatel a dočasně přidělený zaměstnanec. Jednotlivé subjekty budou podrobněji rozebrány níže.

### 1.3.1. Agentura práce

Dle zákona o zaměstnanosti je agentura práce definována jako právnická nebo fyzická osoba, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>40</sup> Povinnost vlastnit toto povolení ve své definici agentur práce obsahuje i zákoník práce.<sup>41</sup> Povolení ke zprostředkování zaměstnání je tak stěžejní bod, bez kterého agentura práce nemůže vykonávat svou činnost na území České republiky.

---

<sup>37</sup> *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.*

(§ 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.)

<sup>38</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 23-24.

<sup>39</sup> Tamtéž, str. 24.

<sup>40</sup> § 14 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>41</sup> *„Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“*  
(§ 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.)

### 1.3.1.1. Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Aby mohlo v České republice docházet k agenturnímu zaměstnávání, je potřeba, aby agentura, která zaměstnance vysílá k uživateli, měla povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává generální ředitelství Úřadu práce.<sup>42</sup>

K získání povolení ke zprostředkování zaměstnání je nejprve nutné podat žádost. Jelikož se o žádosti bude rozhodovat ve správním řízení, je nezbytné, aby samotná žádost splňovala kritéria pro podávání žádosti uvedená ve správním řádu<sup>43,44</sup>. Dále pak musí splňovat náležitosti, které k podání této žádosti předpokládá zákon o zaměstnanosti v ust. § 60 až 61. Zákon o zaměstnanosti přitom rozlišuje případy, kdy žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání podává fyzická osoba, a kdy právnická osoba. Na každou jsou pak kladeny lehce odlišné podmínky.

Pokud podává žádost fyzická osoba, musí být taková osoba plnoletá, plně svéprávná, bezúhonná a musí mít bydliště na území České republiky. Bezúhonnou osobou se dle zákona o zaměstnanosti myslí taková osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, nebo případně pro trestný čin proti majetku<sup>45</sup> a dokládá se výpisem z evidence Rejstříku trestů, přičemž tento výpis nemůže být starší než 3 měsíce před podáním žádosti.<sup>46</sup>

Dále pak musí tato osoba splňovat podmínky pro odbornou způsobilost. Aby byla fyzická osoba odborně způsobilá za účelem získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí buď mít ukončené vysokoškolské vzdělání a k tomu minimálně 2 roky praxi v oboru zprostředkování zaměstnání, popřípadě v oboru, pro který se má agenturní zaměstnávání uskutečňovat nebo pokud nemá vysokoškolské vzdělání, pak musí taková osoba mít středoškolské vzdělání, které je zakončeno maturitní zkouškou, popřípadě vyšší odborné vzdělání, přičemž v takovém případě musí být výše uvedená praxe v oboru minimálně 5 let.<sup>47</sup> Pokud osoba dokládá praxi v oboru zprostředkování zaměstnání, jedná se o praxi na Úřadu práce ČR nebo u agentury práce. Pokud fyzická osoba dokládá, že splnila potřebnou praxi v oboru, pro který má být agenturní zaměstnávání uskutečňováno, pak musí doklady prokazovat osobní a soustavný výkon činnosti a musí

---

<sup>42</sup> § 60 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>43</sup> § 45 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

<sup>44</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 41.

<sup>45</sup> § 60 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>46</sup> § 60 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>47</sup> § 60 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

být úředně ověřené. Nejčastěji je odborná praxe dokládána pracovní smlouvou a dokladem, který prokazuje délku praxe, tedy např. dohodu o skončení pracovního poměru. Jelikož mohou být jednotlivé případy vykonání praxe velmi různorodé, doporučuje Úřad práce, aby se jednotliví žadatelé obrátili v případě nejasností ohledně skutečnosti, jaké doklady mají doložit, na zaměstnance oddělení agentur práce<sup>48</sup>. Z tohoto doporučení je tak zřejmé, že podklady, které je potřeba k prokázání vykonání potřebné praxe doložit, nejsou jasně specifikovány a vždy záleží na konkrétním případě.

Důležitou podmínkou dle zákona o zaměstnanosti je dále 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*“.<sup>49</sup> Toto ustanovení se vztáhne i na osobu, která v době odejmutí povolení agentuře práce již činnost odpovědného zástupce (popř. statutárního orgánu agentury práce) nevykonávala, za předpokladu, že odejmutí povolení se váže k důvodům, které vznikly za doby působení odpovědného zástupce.<sup>50</sup>

Pokud podává žádost právnická osoba, pak musí, stejně jako fyzická osoba, splňovat podmínku bezúhonnosti. U právnické osoby je klíčové, aby tato osoba měla tzv. odpovědného zástupce, který bude splňovat podmínky nezbytné pro povolení žádosti o zprostředkování zaměstnání u fyzické osoby uvedené výše.<sup>51</sup>

Odpovědný zástupce může tuto funkci zastávat pouze u jedné právnické osoby. Osoba, která vykonává pozici odpovědného zástupce, musí být s právnickou osobou, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání, v pracovním poměru, přičemž počet hodin, které mají být týdně odpracovány, musí být sjednán v rozsahu nejméně 20 hodin. Odpovědného zástupce je však možné obstarat až poté, co právnická osoba získá povolení, a to předtím, než takové povolení nabude právní moci. Pokud by musel žadatel uzavřít s odpovědným zástupcem pracovněprávní vztah ještě před získáním

---

<sup>48</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání*. [online]. [cit. 9.11.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/povoleni-zprostredkovani-zamestnani>.

<sup>49</sup> § 60 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>50</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. KIELER, Petr. *Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 22.9.2017. [cit. 9.11.2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-zmeny-pravnich-predpisu-v-oblasti-zamestnanosti-1-cast>.

<sup>51</sup> § 60 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.



povolení, byla by to pro něj nepřiměřeně přísná podmínka.<sup>52</sup> Jediný případ, kdy nemusí být odpovědný zástupce v pracovněprávním vztahu, je tehdy, pokud je odpovědný zástupce statutárním orgánem, popřípadě členem statutárního orgánu právnické osoby, která o povolení žádá. Odpovědný zástupce dále nesmí jako fyzická osoba být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>53</sup>

Jako poradní orgán slouží generálnímu ředitelství Úřadu práce při vydávání povolení pětičlenná Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>54</sup> Význam této Komise je však spíše poradní, jelikož doporučení vydaná touto Komisí nejsou nikterak závazná. Činnost Komise spočívá především v navrhování, zda by mělo být rozhodnutí o vydání povolení k jednotlivým žádostem kladné či záporné.<sup>55</sup>

Aby mohla být žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání schválena, je dále potřeba obdržet souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR. O závazné stanovisko žádá generální ředitelství Úřadu práce, kdy od podání žádosti musí Ministerstvo vnitra ČR doručit závazné stanovisko Úřadu práce do 15 pracovních dní. V případě, že by tak Ministerstvo vnitra ČR ve stanovené lhůtě neučinilo, má se za to, že s udělením povolení souhlasí.<sup>56</sup> Jelikož povolení je vydáno na základě správního rozhodnutí, je možné se proti zamítavému rozhodnutí o povolení odvolat ve lhůtě 15 dní, a to u Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>57</sup>

Ministerstvo vnitra posuzuje při vyhotovení závazného stanoviska tři základní kritéria, kterými jsou veřejný pořádek, bezpečnost a dodržování práv třetích osob.<sup>58</sup> K posouzení těchto kritérií využívá Ministerstvo vnitra kromě kompetencí, kterými disponuje obvykle i kompetence, které mu jsou přiřčeny za tímto účelem v ust. § 60a odst. 2 zákona o zaměstnanosti.<sup>59</sup> Toto ustanovení dává Ministerstvu vnitra možnost vyžadovat opisy z evidence Rejstříku trestů, vyžadovat informace o daných osobách u Policie ČR, u zpravodajské služby, případně u jiného orgánu veřejné správy. Dále může Ministerstvo

---

<sup>52</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. KIELER, Petr. *Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 22.9.2017. [cit. 9.11.2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-zmeny-pravnich-predpisu-v-oblasti-zamestnanosti-1-cast>.

<sup>53</sup> § 60 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>54</sup> § 60 odst. 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>55</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. KIELER, Petr. *Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 22.9.2017. [cit. 26.12.2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-zmeny-pravnich-predpisu-v-oblasti-zamestnanosti-1-cast>.

<sup>56</sup> § 60a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>57</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)*. § 60. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [online]. Právní stav k 1. 5. 2015. [cit. 29.10.2020].

<sup>58</sup> § 60a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>59</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. str. 48.

vnitřně požadovat dokumenty, které prokazují právní důvod užívání prostor, ve kterých je umístěno sídlo právnické nebo fyzické osoby, pokud jím není bydliště či pracoviště.<sup>60</sup> Toto oprávnění bylo do zákona o zaměstnanosti přidáno za tím účelem, aby nedocházelo k pochybnostem ohledně rozsahu dokladů, které může Ministerstvo vnitra za účelem vyhotovení závazného stanoviska požadovat.<sup>61</sup>

Pokud je žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti vyhověno, vydá se povolení, a to na dobu 3 let. Pokud je nejpozději 3 měsíce před uplynutím platnosti původně vydaného povolení požádáno o nové povolení, vydá se nové povolení již na dobu neurčitou. U zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti je přitom povolení vydáváno rovnou na dobu neurčitou.<sup>62</sup> V této úpravě tak lze spatřovat zdrženlivost zákonodárce při vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání pro agentury práce. Oproti tomu na Slovensku či v Polsku se vydává povolení agenturám práce rovnou na neomezeně dlouhou dobu.<sup>63</sup>

Ve vydaném povolení musí být kromě identifikačních údajů fyzické nebo právnické osoby, popřípadě i odpovědného zástupce, uvedena především forma zprostředkování a druh prací, pro které je povolení vydáno, jakož i doba, na kterou se povolení vydává.<sup>64</sup> Výrok o druhu práce je v samotném povolení pro držitele povolení stěžejní, neboť omezuje výkon činnosti pouze na tento druh práce. K tomu podrobněji judikoval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 23.3.2012, č.j. 4 Ads 133/2011-183, kdy označil za nesprávný názor stěžovatelů, že pokud je vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání pro české občany na území České republiky, pak se toto povolení vztahuje i na zprostředkování zaměstnání pro občany EU na území České republiky, a to na základě ust. § 3 zákona o zaměstnanosti, dle kterého jsou občani EU v rovném právním postavení k občanům České republiky. Dle Nejvyššího správního soudu však není možné v takovém případě použít extenzivní výklad. Pokud bylo vydáno povolení přímo pro zprostředkování zaměstnání občanům České republiky, pak je taková jazyková formulace dostatečně určitá a srozumitelná, aby bylo zřejmé, že se vztahuje jen a pouze na tyto případy. Pokud stěžovatelé chtěli povolení i ke zprostředkování

---

<sup>60</sup> § 60a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> § 62 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>63</sup> ČMKOS. *Agentury práce - mýty a fakta: metodická pomůcka*. Praha, 2018. ISBN 978-80-86809-69-4, str. 30.

<sup>64</sup> § 62 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

zaměstnání cizincům, pak jim nic nebránilo o takové povolení požádat. Navíc dle zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 3. 2011 bylo potřeba interpretovat ust. § 3 zákona o zaměstnanosti tak, „že zrovnoprávnění v právním postavení zde uvedených osob s českými občany se vztahuje na veškeré právní vztahy upravené zákonem o zaměstnanosti, ledaže zvláštní ustanovení zákona stanoví jinak. Takovým zvláštním ustanovením ovšem je mimo jiné § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, který rozlišuje a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky; b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky; c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí“, kdy pod písm. b) bylo nutné zahrnout veškeré cizince, a to tedy i občany jiných členských států EU.<sup>65</sup>

Výše uvedená problematika získávání povolení ke zprostředkování zaměstnání zvlášť pro občany České republiky a zvlášť pro cizince je však již v současné době vyřešena novelou zákona o zaměstnanosti, která byla provedena zákonem č. 206/2017 Sb. Tato novela sloučila dříve od sebe oddělené druhy povolení do jednoho, a to za účelem zjednodušení a lepší přehlednosti právní úpravy.<sup>66</sup> Došlo tak ke sloučení jednotlivých povolení ke zprostředkování zaměstnání jak pro občany České republiky, tak pro občany EU, popř. Evropského hospodářského prostoru a pro cizince ze třetích zemí, a to jak na území České republiky, tak do zahraničí. Nerozlišuje se tak již na které občany se povolení vztahuje, avšak stále je potřeba brát ohled na druh práce, na který je povolení vydáno.

Samotné povolení ke zprostředkování zaměstnání může po jeho vydání zaniknout, a to ze 4 následujících důvodů uvedených v ust. § 63 odst. 1 zákona o zaměstnanosti:

- a) Pokud fyzická osoba zemře nebo právnická osoba zanikne;
- b) Pokud bude podnik zahraniční osoby vymazán z obchodního rejstříku nebo pokud bude organizační složka podniku vymazána z obchodního rejstříku;
- c) Pokud uplyne doba, na kterou bylo povolení vydáno;
- d) Pokud povolení odejme generální ředitelství Úřadu práce.<sup>67</sup>

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23.3.2012, č.j. 4 Ads 133/2011-183.

<sup>66</sup> 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.

<sup>67</sup> Generální ředitelství Úřadu práce povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme z následujících důvodů:

- „...“
- a) Právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání;
  - b) Právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti<sup>92</sup>, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání;

U případu a) a b) zaniká povolení z toho důvodu, že povolení se vydává pro určitou osobu a není tak možné, aby povolení přešlo na jinou osobu.<sup>68</sup>

Pokud je právnické osobě povolení odejmuto, a to z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v ust. § 63 odst. 2 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti, jedná se o sankční charakter odejmutí povolení a novou žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání je následně možné podat nejdříve za 3 roky od právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení. Pokud by bylo možné podat novou žádost o vydání povolení ihned po odejmutí povolení, nemělo by samotné odejmutí dostatečný sankční charakter.<sup>69</sup>

V současné době (stav k 19.12.2020) má v České republice povolení ke zprostředkování zaměstnání 2217 agentur práce, z čehož 1111 agentur práce má vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání pro formu zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.<sup>70</sup>

Vývoj počtu agentur práce odráží zároveň i současný stav ekonomiky, kdy od účinnosti zákona o zaměstnanosti v roce 2004<sup>71</sup> bylo možné sledovat trend postupného navyšování agentur práce v ČR, avšak po roce 2008, kdy se v ČR začala projevovat ekonomická krize, začalo docházet k poklesu počtu agentur práce. Tento klesající trend trval do roku 2011, kdy byl propad nejznatelnější, avšak od roku 2012 již docházelo k růstu, a to spolu s počtem agentur práce i k růstu počtu umístěných fyzických osob.<sup>72</sup> Ze statistik Českého statistického úřadu vyplynulo, že v době probíhající ekonomické krize došlo kromě poklesu poptávky po pracovních silách i k poklesu poptávky po zprostředkování zaměstnání skrze agentury práce. Příčinou tohoto jevu byla především skutečnost, že pro zaměstnavatele je v době ekonomické krize snadnější získat

---

c) *právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona;*

d) *Právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a;*

e) *Právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59;*

f) *Právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona;*

g) *Právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá, nebo;*

h) *Právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.“*

(§ 63 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.)

<sup>68</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. I. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. str. 59.

<sup>69</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti (435/2004 Sb.).* § 63. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [online]. Právní stav k 1. 5. 2015. [cit. 29.10.2020].

<sup>70</sup> Úřad práce. *Agentury práce.* [online]. [cit. 19. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>.

<sup>71</sup> V tomto roce byla povolena činnost agentur práce zákonem o zaměstnanosti.

<sup>72</sup> ČMKOS. *Agentury práce - mýty a fakta: metodická pomůcka.* Praha, 2018. ISBN 978-80-86809-69-4, str. 17.

pracovníky i bez případného zprostředkování zaměstnání, jelikož poptávka po práci roste spolu s růstem nezaměstnanosti. Dle Českého statistického úřadu bylo možné na počátku recese v roce 2008 spatřovat trend, kdy se společnosti zbavovaly agenturních zaměstnanců a nechávaly si své kmenové zaměstnance, avšak v pozdější fázi ekonomické krize je obvyklé, že společnosti mohou naopak upřednostňovat agenturní zaměstnance, jelikož je snadnější přizpůsobovat počet svých zaměstnanců v návaznosti na vývoj ekonomické situace skrze agenturní zaměstnance nežli prostřednictvím kmenových zaměstnanců.<sup>73</sup>

V návaznosti na současnou pandemii koronaviru Covid-19 a související růst nezaměstnanosti lze očekávat podobný vývoj jako v letech 2008-2011, a tedy pokles počtu agentur práce a spolu s tím i pokles počtu přidělených zaměstnanců. Jelikož však tato pandemie postihuje specifické obory, především pohostinství a hotelnictví, domnívám se, že může s postupem vývoje nezaměstnanosti v těchto oblastech docházet časem naopak i ke zvýšení zájmu o agenturní zaměstnance oproti kmenovým zaměstnancům, a to především z důvodu, že bude snadnější regulovat počet těchto zaměstnanců v návaznosti na případná vládní opatření, čímž si zaměstnavatelé ulehčí oproti svým závazkům ke kmenovým zaměstnancům.

### 1.3.1.2. Kauce

Od novely zákona o zaměstnanosti<sup>74</sup>, která nabyla účinnosti dne 29.7.2017, je osoba, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 60b zákona o zaměstnanosti, povinna poskytnout generálnímu ředitelství Úřadu práce kauci ve výši 500.000,- Kč.<sup>75</sup> Kauce se poskytuje až po splnění podmínek pro vydání povolení, a to na výzvu Úřadu práce. Jelikož se jedná o kauci, vrací se tato finanční částka agenturám práce, pokud jejich povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne. Pokud by však agentura práce měla dluhy např. vůči státu, bude dluh z této kauce odečten.<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> Český statistický úřad. *Agentury práce a jejich místo na trhu práce – 2009*. [online]. 21. 12. 2009. [cit. 19. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/agentury-prace-a-jejich-misto-na-trhu-prace-2009-wlr8z66h0q>.

<sup>74</sup> Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>75</sup> § 60b odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>76</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. KIELER, Petr. *Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 22.9.2017. [cit. 14.11.2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-zmeny-pravnych-predpisu-v-oblasti-zamestnanosti-1-cast>.

Účelem zavedení kauce bylo především zajistit dodržování odvodové povinnosti agentur práce a zajištění, že agentura práce je dostatečně finančně způsobilá. Zároveň bylo cílem zabránit vzniku agentur práce, které by byly založeny čistě účelově, k čemuž docházelo především prostřednictvím podnikatelů, kteří zakládali více agentur práce za tím účelem, aby v rámci jednoho měsíce mohli přidělovat jednoho zaměstnance k jednomu uživateli prostřednictvím více agentur práce, díky čemuž byly každou agenturou práce vypláceny přidělenému zaměstnanci příjmy, které nepřesahovaly 2.500,- Kč měsíčně a v rámci jednotlivých agentur práce se tak jednalo o zaměstnání malého rozsahu, přestože reálně si v rámci jednoho uživatele přidělený zaměstnanec vydělal více. Agentury práce se tak vyhýbaly povinnosti odvádět zdravotní a sociální pojištění, jelikož pokud je příjem zaměstnance nižší než 2.500,- Kč měsíčně, nevzniká zaměstnavateli povinnost odvádět výše uvedené odvody. Zaměstnanci zároveň nevzniká účast na sociálně pojistných systémech.<sup>77</sup> Zavedením kauce tak byla projevena snaha o zamezení výše uvedeného nežádoucího chování agentur práce.

Předmětem diskusí zůstává, zda je spravedlivá jednotná částka 500.000,- Kč jak pro fyzické, tak pro právnické osoby. Jelikož však jsou výše uvedené důvody pro zavedení kauce z velké části shodné jak pro případy fyzických osob, tak i osob právnických, kdy hrozí u obou případů stejná rizika, je jednotná výše kauce dle mého názoru oprávněná.

Zásadnější problém vidím v tom, že uhradit kauci byly nuceny i ty agentury práce, které byly založeny dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti před účinností novely zákona o zaměstnanosti, která kauci zavedla. Tyto agentury práce musely složit kauci do tří měsíců od účinnosti novely, jinak jim hrozil zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>78</sup> Domnívám se, že retroaktivita této povinnosti byla pro mnoho agentur práce důvodem k ukončení činnosti, jelikož částka, kterou musely tyto agentury v krátkém čase tří měsíců uhradit, byla pro agentury, které s tímto od zahájení své činnosti nepočítaly, velmi vysokým výdajem. Dle mého názoru měla novela zákona o zaměstnanosti zavést pro tyto agentury práce delší lhůtu pro složení této kauce, a to ideálně alespoň na šest měsíců.

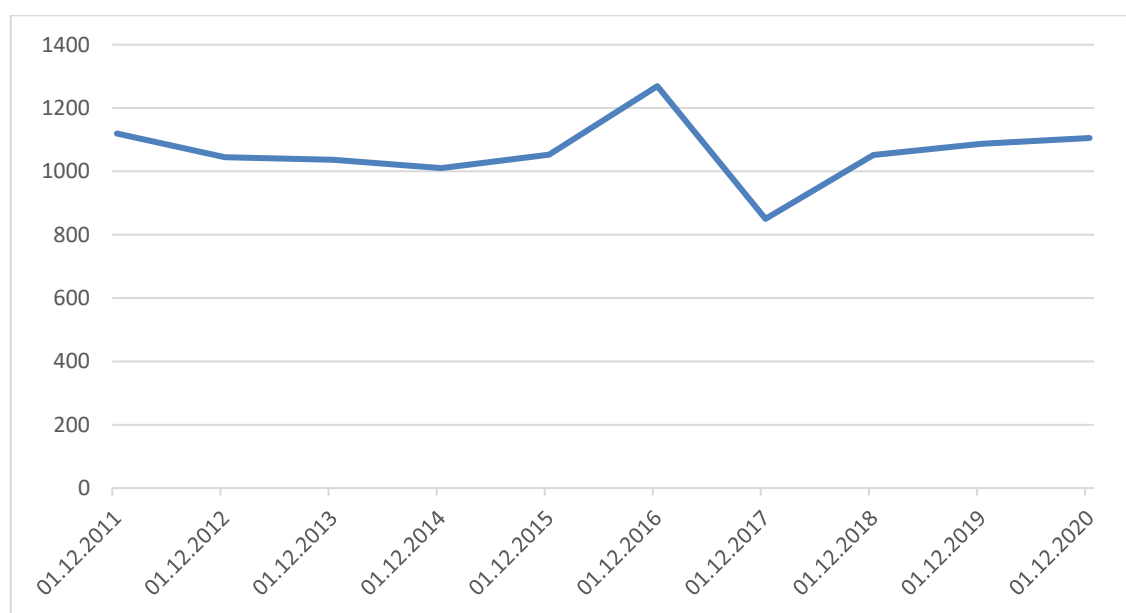
---

<sup>77</sup> 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.

<sup>78</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. KIELER, Petr. *Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 22.9.2017. [cit. 14.11.2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-zmeny-pravnich-predpisu-v-oblasti-zamestnanosti-1-cast>.

Ke zhodnocení dopadů kauce na počet agentur práce s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti jsem požádala Úřad práce dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím (dále jen „zákon o svobodném přístupu k informacím“), o poskytnutí počtu těchto agentur práce v jednotlivých letech, čemuž Úřad práce vyhověl a poskytl mi údaje k jednotlivým rokům. Z údajů poskytnutých Úřadem práce mi vyplynul následující graf č.1.

Graf č. 1: Počet vydaných povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti od roku 2011 do roku 2020



Zdroj: *Vlastní zpracování dle informací poskytnutých Úřadem práce*<sup>79</sup>

Z výše uvedeného grafu č. 1 je tak zřejmé, že po zavedení kauce došlo k velmi výraznému poklesu počtu agentur práce ke konci roku 2017. Následně však již docházelo opět k mírnému nárůstu. Lze tedy předpokládat, že významný pokles byl zapříčiněn především krátkou lhůtou k uhrazení kauce.

<sup>79</sup> Příloha č. 1: Úřad práce: Dotaz dle zákona o svobodném přístupu k informacím na statistiky o agenturním zaměstnávání – odpověď ze dne 28.12.2020, č.j. UPCR-2020/115989-20000402/1.

### 1.3.2. Uživatel

Dle zákona o zaměstnanosti se uživatelem rozumí „*právnícká nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení*“.<sup>80</sup>

S pojmem „uživatel“ pracuje také zákoník práce, dle kterého je uživatel jiný<sup>81</sup> zaměstnavatel, ke kterému se agenturní zaměstnanec dočasně přiděluje a který uděluje zaměstnanci pokyny k výkonu práce a uzavírá s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance.<sup>82</sup>

Definici pojmu uživatel najdeme kromě našeho právního řádu také v unijních předpisech, a to hlavně ve směrnici o agenturním zaměstnávání. Dle této směrnice je uživatelem „*fyzická nebo právnícká osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje*“.<sup>83</sup>

V českém právním řádu nenalezneme ustanovení, která by omezovala, kdo se může stát uživatelem. Lze tak konstatovat, že každý zaměstnavatel je způsobilý stát se i uživatelem.<sup>84</sup>

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je dán dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance.<sup>85</sup> Zákoník práce upravuje náležitosti, které musí dohoda o dočasném přidělení obsahovat. Jedná se především o identifikační údaje zaměstnance, druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, stanovení doby, po kterou bude agenturní zaměstnanec přidělen k výkonu práce u uživatele, určení místa výkonu práce, stanovení dne, kdy má agenturní zaměstnanec nastoupit k výkonu práce u uživatele, informace o tzv. srovnatelném zaměstnanci (viz níže), stanovení podmínek, za kterých může být ukončeno dočasné přidělení, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany uživatele a číslo a datum vydání rozhodnutí o povolení k výkonu agentury práce.<sup>86</sup> Zákoník práce dále upravuje povinnou písemnou formu této dohody.<sup>87</sup>

---

<sup>80</sup> § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>81</sup> „Jiný“ vůči zaměstnavateli, se kterým má agenturní zaměstnanec uzavřenou smlouvu.

<sup>82</sup> § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>83</sup> Čl. 3 odst. 1 písm. d) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

<sup>84</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. str. 82.

<sup>85</sup> § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>86</sup> § 308 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>87</sup> § 308 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.



K uživateli je agenturní zaměstnanec přidělen na základě písemného pokynu agentury práce.<sup>88</sup> Takový písemný pokyn by měl obsahovat zejména následující náležitosti (jedná se o demonstrativní výčet):

„…

- a) *Název a sídlo uživatele;*
- b) *Místo výkonu práce u uživatele;*
- c) *Dobu trvání dočasného přidělení;*
- d) *Určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji;*
- e) *Podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce;*
- f) *Informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele“.*<sup>89</sup>

Jedná se o jednostranný pokyn agentury práce, kterým dochází ke konkretizaci podoby výkonu práce agenturního zaměstnance u uživatele. Pracovněprávní vztah, který byl uzavřen mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, by však tímto pokynem neměl být dotčen a je tak možné přidělit agenturního zaměstnance na základě pokynu k uživateli pouze pro takový druh práce, který byl v pracovní smlouvě, popřípadě v dohodě o pracovní činnosti, sjednán. Stejně tak musí odpovídat i místo výkonu práce.<sup>90</sup>

Jak je již výše uvedeno, agentura práce v takovém pokynu musí určit oprávněnou osobu, která bude agenturnímu zaměstnanci u uživatele přidělovat a kontrolovat práci, tzv. vedoucího zaměstnavatele. To potvrdil i Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 30. 1. 2019, č.j. 2 Ads 30/ 2018-39, dle kterého nepostačuje, pokud zaměstnanec ví, kdo je jeho vedoucí zaměstnancem, nýbrž je nezbytné, aby byl vedoucí zaměstnanec uveden v písemném pokynu, aby měl agenturní zaměstnanec vždy možnost odkázat na tento písemný pokyn, pokud by potřeboval prokázat, kdo je oprávněn mu přidělovat a kontrolovat práci.<sup>91</sup>

Výhody agenturního zaměstnávání pro uživatele lze spatřovat zejména v tom, že uživatelé touto cestou mohou rychle a za nízkých nákladů získat zaměstnance,

---

<sup>88</sup> § 309 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>89</sup> § 309 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>90</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2015, Edice učebnic Právnické fakulty MU v Brně. ISBN 978-80-210-8021-8. str. 652.

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 1. 2019, č.j. 2 Ads 30/2018-39.

a naopak snadněji mohou také ukončit proces dočasného přidělení. Zejména výhodné je agenturní zaměstnávání pro ty uživatele, kteří potřebují sezónní zaměstnance.<sup>92</sup>

Mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem naopak žádná dohoda být uzavřena nemusí. Obsah vztahu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem je tak potřeba dovodit z dohody uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce a z právních předpisů.<sup>93</sup>

### 1.3.3. Agenturní zaměstnanec

Třetím subjektem agenturního zaměstnávání je, vedle agentury práce a uživatele, agenturní zaměstnanec. V unijních předpisech je agenturní zaměstnanec definován jako „*zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho vedením a po přechodnou dobu pracoval*“.<sup>94</sup> Zákon o zaměstnanosti ani zákoník práce již dále neobsahují samostatnou úpravu agenturního zaměstnance. Na agenturního zaměstnance je tak třeba vztáhnout ustanovení v zákoníku práce, která spadají i na běžné zaměstnance, přičemž dle zákoníku práce je zaměstnancem „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“.<sup>95</sup> Občanský zákoník dále konkretizuje, že se musí jednat o osobu starší 15 let, která dokončila povinnou školní docházku.<sup>96</sup> Přestože běžný zaměstnanec může vykonávat závislou práci na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti<sup>97</sup>, může být agenturní zaměstnanec u agentury práce zaměstnán pouze na základě pracovní smlouvy či na základě dohody o pracovní činnosti. Není tak možné zaměstnávat agenturního zaměstnance na základě dohody o provedení práce.<sup>98</sup> Touto právní úpravou chtěl zákonodárce dosáhnout toho, aby byli agenturní zaměstnanci účastni na zdravotním a sociálním pojištění.<sup>99</sup>

Jednou z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy je vedle dne nástupu do práce, místa výkonu práce a povinné písemné formy také druh práce.<sup>100</sup> Právě formulace druhu práce v pracovní smlouvě může být u agenturních zaměstnanců poměrně

---

<sup>92</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí. Publikováno 16. 1. 2008, str. 3.

<sup>93</sup> Tamtéž, str. 33.

<sup>94</sup> Čl. 3 odst. 1 písm. c) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

<sup>95</sup> § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>96</sup> § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>97</sup> § 3 spolu s § 74 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>98</sup> § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>99</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 89.

<sup>100</sup> § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

složitá, jelikož je potřeba druh práce formulovat tak, aby nebyl natolik široký, že by pod něj bylo možno zahrnout jakýkoli druh práce, ale ani příliš úzký, jelikož agenturního zaměstnance je možné dále přidělovat k uživatelům pouze na základě druhu práce, který je ve smlouvě uveden.<sup>101</sup>

Častým zdrojem problémů při agenturním zaměstnávání bývá místo výkonu práce, které má být ve smlouvě uvedeno, vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatelem agenturního zaměstnance je agentura práce, avšak faktickým místem výkonu práce je místo u uživatele, kdy však uživatelů může zaměstnanec během svého výkonu práce pro zaměstnavatele vystřídat několik. S ohledem na judikaturu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 10. 2016, č.j. 2 Afs 177/ 2016 – 14<sup>102</sup>, se jako nejvhodnější řešení této situace jeví uvedení místa výkonu práce v sídle agentury práce, popřípadě je také možné využít bydliště zaměstnance, a to právě z důvodu, že v moment uzavření pracovní smlouvy nemusí být zřejmé, na jakém místě bude zaměstnanec skutečně práci vykonávat.

Jelikož skutečné místo výkonu práce u uživatele pak často bude odlišné od místa, které je uvedeno v pracovní smlouvě s agenturou práce, je potřeba se vypořádat i s otázkou cestovních náhrad, jelikož agenturní zaměstnanec bude muset v takovém případě za práci dojíždět do jiného města, než které má uvedeno v pracovní smlouvě. Ač jsou takové cesty pro agenturní zaměstnance typické, přiklání se Nejvyšší správní soud v této problematice ve své judikatuře<sup>103</sup> k tomu, že agenturním zaměstnancům náhrady cestovních výdajů náleží, a to za každý den takového dojíždění, jelikož se z hlediska zákoníku práce bude jednat o pracovní cesty mimo pravidelné pracoviště. Nejvyšší správní soud nicméně sám uvádí, že se nejedná o běžné pracovní cesty, avšak institutu pracovních cest je třeba využít, jelikož „agenturní zaměstnanec cestuje

---

<sup>101</sup> BĚLINA, Miroslav. In: PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář*. § 34. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2.12.2020]. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>102</sup> „V obecné rovině bude u agenturního zaměstnávání platit, že pracovní smlouvu uzavřel zaměstnanec s agenturou práce. V době sjednání pracovní smlouvy bude známé sídlo agentury práce a bydliště zaměstnance, avšak s ohledem na povahu agenturního zaměstnávání nemusí být známo sídlo budoucího uživatele či faktické místo výkonu práce u něho, neboť samotný uživatel dosud nemusí být znám a navíc se uživatelé v průběhu času mohou měnit. Proto bude obvyklé a pro vytvoření právní jistoty agenturních zaměstnanců i žádoucí, že v pracovní smlouvě bude jako místo výkonu práce, které je nezbytnou součástí pracovní smlouvy dle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, sjednáno sídlo agentury práce případně bydliště zaměstnance, protože tato místa jsou známa.“

(Zdroj: Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016, č.j. 2 Afs 177/ 2016 – 14).

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016, č.j. 2 Afs 177/ 2016 – 14.

ze středobodu dlouhodobého nastavení svých pracovních vztahů (tedy ze sjednaného místa výkonu práce, typicky, jak výše uvedeno, sídla agentury práce či svého bydliště) do místa, v němž dočasně vykonává práci pro uživatele, který si jeho pracovní sílu u agentury práce sjednal. Takováto povaha vztahů se nijak neliší například od dojíždění (denního, týdenního či jakkoli jinak časově uspořádaného) zaměstnance stavební firmy ze sídla této firmy (nezřídka totožného s bydlištěm samotného zaměstnance) na místo, kde stavební firma provádí stavbu, často desítky či stovky kilometrů vzdáleného. I zde bude často dojíždění trvat řadu měsíců či let a bude mít velmi pravidelný, a nikoli výjimečný charakter“.<sup>104</sup> Pokud by tak byl agenturním zaměstnancům odepřen nárok na náhradu cestovních výdajů, došlo by tak k nežádoucímu zhoršení jejich postavení. Dle Nejvyššího správního soudu zároveň není možné upřesňovat místo výkonu práce pouhým pokynem agentury k dočasnému přidělení, jelikož takový pokyn je jednostranný úkon, kterým nelze měnit povinné náležitosti pracovní smlouvy, mezi které místo výkonu práce bezpodmínečně patří.<sup>105</sup> K samotnému vysílání k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce ve smlouvě musí však dát agenturní zaměstnanec souhlas<sup>106</sup>, který se typicky uděluje přímo v pracovní smlouvě. Zároveň je možné v pracovní smlouvě sjednat pro účely pracovních náhrad pravidelné pracoviště. Aby agentura práce nemusela cestovní náhrady zaměstnanci platit, muselo by při každém přidělení zaměstnance k uživateli dojít ke změně pracovní smlouvy, ke které musí dojít oboustranným souhlasem, kdy by se změnilo místo pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Na rozdíl od běžných zaměstnanců se dále na agenturní zaměstnance nepoužije ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého není možné řetězit pracovní poměry na dobu určitou. Agentury práce tak mohou agenturní zaměstnance zaměstnávat na dobu určitou bez jakýchkoli omezení.<sup>107</sup>

Z povahy agenturního zaměstnávání je zřejmé, že není možné, aby všechny povinnosti zaměstnavatele plnila sama agentura práce. Některé povinnosti musí být již z logiky věci přeneseny na uživatele. Uživatel tak v rámci dočasného přidělení zaměstnance ukládá agenturnímu zaměstnanci pracovní úkoly, dále kontroluje, organizuje a taktéž řídí jeho práci, dává zaměstnanci pracovní pokyny, má povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zabezpečovat bezpečnost a ochranu zdraví

---

<sup>104</sup> Tamtéž.

<sup>105</sup> Tamtéž.

<sup>106</sup> § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>107</sup> § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

při práci pro agenturního zaměstnance. Naopak je zakázáno, aby uživatel jednal jménem agentury práce.<sup>108</sup> Konkrétní uživatel přitom v pracovní smlouvě, popř. ve smlouvě o pracovní činnosti, nemusí být uveden, přestože zpravidla v těchto smlouvách uveden bývá. Uvedení konkrétního uživatele v pracovní smlouvě je způsobeno i praxí v České republice, dle které se často pracovní poměr sjednává právě jen pro jedno přidělení k uživateli. V praxi se pak vyskytují i případy, kdy se v pracovní smlouvě sjednává alternativně více uživatelů a konkrétní uživatel, ke kterému má být agenturní zaměstnanec přidělen, se následně určí v písemném pokynu.<sup>109</sup> Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztah je uzavřen mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, je na agentuře práce, aby vyplácela agenturnímu zaměstnanci mzdu, stanovovala dovolenou a určovala pracovní dobu.<sup>110</sup>

Zákoník práce pak dále upravuje povinnosti, které musí zajišťovat jak agentura práce, tak i uživatel. Jedná se o povinnost zabezpečit, aby agenturní zaměstnanec nebyl přidělen k výkonu práce k uživateli, u něhož:

„…

- a) *Je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo;*
- b) *Konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.*<sup>111</sup>

Toto ustanovení bylo zaneseno do zákoníku práce novelou, která byla provedena zákonem č. 206/2017 Sb., s účinností ke dni 29.7.2017. Dle důvodové zprávy byla tato novelizace učiněna s úmyslem zabránit obcházení zákona, a to především ohledně délky pracovní doby, odměňování a na úseku veřejných pojištění.<sup>112</sup> Pomocí této novelizace tak by již nadále nemělo docházet k praxi zaměstnavatelů, kteří si najímali své kmenové zaměstnance taktéž prostřednictvím agentur práce, čímž obcházeli ustanovení zákoníku práce o délce pracovní doby.<sup>113</sup> Tímto ustanovením bylo zabráněno obcházení zákona na úseku agenturního zaměstnávání, a proto považují tuto novelizaci zákoníku práce

---

<sup>108</sup> § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>109</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 98.

<sup>110</sup> BĚLINA, Miroslav. In: PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář.* § 309. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 3.12.2020]. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>111</sup> § 307b zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>112</sup> 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.

<sup>113</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 112.

za velmi vhodnou, a to především i s ohledem na zajištění rovných podmínek pro agenturní zaměstnance.

Agenturního zaměstnance je dále třeba odlišit od kmenového zaměstnance agentury práce. Kmenový zaměstnanec vykonává práci přímo pro agenturu práce, která mu práci přiděluje, a nemůže být přidělován k uživateli. Naopak agenturní zaměstnanec musí mít přímo ve smlouvě upraven závazek agentury práce, že mu bude dočasně přidělována práce u uživatele, a naopak závazek agenturního zaměstnance, že bude vykonávat práci dle pokynů uživatele.<sup>114</sup> Pokud by uzavřená pracovní smlouva, popřípadě dohoda o pracovní činnosti, neupravovala takový závazek, neznamenovalo by to automaticky neplatnost smlouvy, protože se nejedná o její podstatnou náležitost. Agenturní zaměstnanec by však neměl povinnost vykonávat práci pro uživatele a práci by tak přidělovala agentura práce, jako by se jednalo o kmenového zaměstnance. Pokud by zaměstnanci agentura práce žádnou práci nepřidělovala, jednalo by se pak o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce.<sup>115</sup>

V neposlední řadě musí být agenturnímu zaměstnanci jak agenturou práce, tak uživatelem zabezpečeno právo na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, které bude předmětem následující podkapitoly.

### **1.3.3.1. Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky**

Povinnost zařídit pro agenturního zaměstnance srovnatelné pracovní a mzdové podmínky je podstatným prvkem jak v souvislosti s agenturním zaměstnáváním českých občanů, tak i občanů z jiných členských států EU a cizinců ze třetích zemí, a proto je podrobná analýza tohoto institutu nezbytnou součástí této diplomové práce.

Předmětem tohoto institutu je zajistit, aby agenturní zaměstnanec neměl horší pracovní a mzdové podmínky oproti tzv. srovnatelnému zaměstnanci uživatele.<sup>116</sup> Směrnice o agenturním zaměstnávání upravuje srovnatelné pracovní a mzdové podmínky tak, že *„základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky,*

---

<sup>114</sup> Tamtéž, str. 81.

<sup>115</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí. Publikováno 16. 1. 2008, str. 25.

<sup>116</sup> § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

*jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě“.<sup>117</sup>*

Za tzv. srovnatelného zaměstnance považujeme dle zákoníku práce takového zaměstnance uživatele, „*který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe“.<sup>118</sup>* Jedná se tak o srovnání s kmenovým zaměstnancem uživatele, který vykonává obdobnou práci, jakou má vykonávat u uživatele i dočasně přidělený agenturní zaměstnanec. Podstatou tohoto institutu je zajistit, aby agenturní zaměstnanec nebyl při výkonu práce pro uživatele znevýhodněn z důvodu své pozice agenturního zaměstnance oproti běžným kmenovým zaměstnancům uživatele.

Jelikož se má jednat o srovnání se zaměstnancem, který vykonává u uživatele tzv. stejnou práci, je zapotřebí definovat, co lze za stejnou práci považovat. K tomu nám napomůže ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.* Nejvyšší soud k tomuto ve svém v rozhodnutí ze dne 20.12.2016, č.j. 21 Cdo 436/2016-470 uvedl, že za stejnou práci mezi stejnými zaměstnavateli lze považovat pouze takovou práci, která je shodná na základě všech výše uvedených kritérií, která jsou uvedena v ust. § 110 odst. 2-5 zákoníku práce.<sup>119</sup> Jako kritéria k posouzení shody práce tak slouží složitost práce, odpovědnost práce, namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní výkonnost a výsledky práce.

Složitost, odpovědnost a namáhavost se přitom určují na základě vzdělání a dovedností, které jsou nezbytné pro výkon práce, dále na základě složitosti práce a míry odpovědnosti za škody, ale také na základě možných dopadů negativních vlivů práce či dle fyzické nebo duševní zátěže.<sup>120</sup> Posouzení shody pracovních podmínek pak závisí především na rozvržení pracovní doby a z toho vyplývající obtížnosti pracovního režimu a dále na pracovním prostředí a jeho možných negativních vlivech.<sup>121</sup> Poslední kritérium,

---

<sup>117</sup> Čl. 5 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

<sup>118</sup> § 308 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>119</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, č.j. 21 Cdo 436/2016-470.

<sup>120</sup> § 110 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>121</sup> § 110 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

pracovní výkonnost, se dle zákoníku práce posuzuje na základě intenzity a kvality odváděné práce a výsledky práce se posuzují na základě kvality a kvantity.<sup>122</sup>

Dále je třeba se zabývat skutečností, co se přesně rozumí pracovními a mzdovými podmínkami, které mají být agenturním zaměstnancům poskytnuty srovnatelně s kmenovými zaměstnanci. Konkrétní výčet však v zákoníku práce nenajdeme. Ve směrnici o agenturním zaměstnávání nalezneme vymezení, dle kterého se základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání rozumí „*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“.*<sup>123</sup>

Směrnice o agenturním zaměstnávání však dále nerozvádí, co vše je možné pod odměňování podřadit. Pokud bychom k definování odměňování použili Smlouvu o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), pak se odměnou rozumí „*obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“.*<sup>124</sup>

Směrnice o agenturním zaměstnávání dále upravuje, že je nezbytné, aby se u agenturních zaměstnanců taktéž aplikovala pravidla uživatele zavedená ve vztahu k těhotným ženám a kojícím matkám a ve vztahu k ochraně dětí a mladistvých. Dále je nutné na agenturní zaměstnance vztáhnout taktéž pravidla rovného zacházení se ženami a s muži a pro boj proti diskriminaci.<sup>125</sup>

Zákoník práce oproti tomu nedefinuje výčet záležitostí, které je potřeba za účelem rovného zacházení poskytnout agenturním zaměstnancům srovnatelně s kmenovými zaměstnanci. Přístup zákoníku práce je tak oproti směrnici o agenturním zaměstnávání, která uvádí určitý výčet, o poznání širší, když pod ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce můžeme zahrnout zajištění rovnosti v souvislosti se všemi pracovními a mzdovými podmínkami. Jelikož směrnice o agenturním zaměstnávání uvádí minimální míru ochrany

---

<sup>122</sup> § 110 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>123</sup> Čl. 3 odst. 1 písm. f) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

<sup>124</sup> Čl. 157 odst. 2 SFEU.

<sup>125</sup> Čl. 5 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.



agenturních zaměstnanců, je v pořádku, pokud si Česká republika stanovila takto širší rámec ochrany pro agenturní zaměstnance.<sup>126</sup>

Jelikož právní rámec v České republice k zajištění srovnatelných pracovních podmínek je natolik široký, bylo potřeba alespoň nějakým způsobem konkretizovat, co vše pod tyto podmínky spadá. Určitou nápovědu, co vše můžeme pod pracovní podmínky zahrnout v rámci České republiky, nalezneme v Metodickém pokynu Generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2016. Dle tohoto pokynu se za pracovní podmínky pro účely posouzení srovnatelného zaměstnance považují takové pracovní podmínky, které splňují následující kritéria:

- a) *Jsou upraveny pracovní právními předpisy;*
- b) *Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.*<sup>127</sup>

Dle pokynu je do srovnatelných pracovních podmínek potřeba zahrnout např. zavedení kratší pracovní doby (aniž by se snížila mzda), pracovní přestávky, delší dovolenou nebo úpravu překážek v práci. Dále také např. poskytování náhrad za pracovní cesty, za opotřebení vlastního náradí nebo např. zaškolení či přístup ke stravovacímu zařízení. Dle pokynu se pod pracovní podmínky pro posouzení srovnatelného zaměstnance naopak nezahrne odměna za životní či pracovní jubileum, finanční příspěvky ze sociálních programů či příspěvky na důchodové nebo životní pojištění.<sup>128</sup>

Takto široká právní úprava při stanovení pracovních podmínek není však zvykem ve všech státech EU. Oproti české právní úpravě tak můžeme např. na Slovensku nalézt konkrétní výčet pracovních podmínek přímo ve slovenském zákoníku práce<sup>129</sup>, čímž je zjišťování, co vše se má podřadit pod pracovní podmínky, značně zjednodušeno. Naopak

---

<sup>126</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2011, roč. 19, č. 3. ISSN 1210 – 9126, str. 234 – 238.

<sup>127</sup> Metodický pokyn generálního inspektora č. 2/2016. In: Státní úřad inspekce práce. [online]. 2016. [cit. 22.11.2020]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnich-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnance-uzivatele-1/>.

<sup>128</sup> Metodický pokyn generálního inspektora č. 2/2016. In: Státní úřad inspekce práce. [online]. 2016. [cit. 22.11.2020]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnich-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnance-uzivatele-1/>

<sup>129</sup> „Pracovními podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- a) *pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,*
- b) *mzdové podmienky,*
- c) *bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,*
- d) *náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,*
- e) *náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,*
- f) *ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,*
- g) *právo na kolektívne vyjednávanie,*
- h) *podmienky stravovania.“*

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

např. Polsko stejně jako Česká republika upravuje pracovní a mzdové podmínky velmi široce a pouze stanovuje, že tyto podmínky musí být stejné jako u srovnatelného zaměstnance.<sup>130</sup>

Jednoznačnou odpověď nenalezneme v české právní úpravě ani na otázku, co vše spadá pod mzdové podmínky, které se u srovnatelného zaměstnance mají posuzovat. Poslouží nám k tomu taktéž Metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2016. Dle tohoto pokynu se srovnávají především takové mzdové podmínky, u kterých se jedná o odměnu přímo související s výkonem práce. Za mzdové podmínky jsou pak v pokynu demonstrativně uvedeny následující položky:

„…

- *Základní mzda;*
- *Odměny, prémie, bonusy;*
- *Příplatky upravené pracovními předpisy;*
- *Příplatky neupravené pracovními předpisy (např. osobní příspěvek, rozdělená směna atd.);*
- *Odměna za pracovní pohotovost“.*<sup>131</sup>

V každém jednotlivém případě je však potřeba postupovat individuálně, když nelze čistě říct, že za stejnou pozici náleží stejná odměna za práci. K tomu se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, a to tak, že kromě druhu práce je zapotřebí zkoumat u zaměstnance vždy i další náležitosti, „jako je vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost apod., které teprve ve svém souhrnu umožní ohodnotit jeho postavení na trhu práce obecně a jeho přínos pro zaměstnavatele zvlášť“.<sup>132</sup>

Komplikace nastane v okamžiku, kdy uživatel nemá žádného zaměstnance, který by se mohl vůči agenturnímu zaměstnanci považovat za srovnatelného zaměstnance. Následně by bylo nutné vycházet z kolektivní smlouvy platné u uživatele, pokud byla sjednána. Pokud by však ani taková kolektivní smlouva neexistovala, bylo by nezbytné, aby agentura práce a uživatel poskytli agenturnímu zaměstnanci takové pracovní

---

<sup>130</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Equal Treatment Between Temporary Agency Workers and Comparable Workers of the User Undertaking*. In: PICHRT, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina a kol. Labour law and social protection in a globalized world changing realities in selected areas of law and policy. Kluwer Law International, 2018. Bulletin of Comparative Labour Relations. ISBN 978-94-035-0093-5, str. 140.

<sup>131</sup> Metodický pokyn generálního inspektora č. 2/2016. In: Státní úřad inspekce práce. [online]. 2016. [cit. 22.11.2020]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnicich-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnance-uzivatele-1/>.

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.

a mzdové podmínky, které by potenciálně mohl mít zaměstnanec uživatele na obdobné pozici.<sup>133</sup>

Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance musí být uvedeny jak v dohodě o dočasném přidělení uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem, tak i v písemném pokynu, kterým agentura práce dočasně přiděluje agenturního zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Ačkoli jsou jak agentura práce, tak uživatel povinni zabezpečit srovnatelné pracovní a mzdové podmínky zaměstnance, je dle zákoníku práce povinná pouze agentura práce zajistit srovnatelné podmínky v případě jejich porušení, a to ať již na základě žádosti agenturního zaměstnance, tak i pokud se o takovém porušení dozví jiným způsobem.<sup>134</sup> Z tohoto důvodu je vhodné, aby docházelo k podrobné smluvní úpravě mezi agenturou práce a uživatelem, která bude řešit právě případné vypořádání vzniklé škody.<sup>135</sup> Postih uživatele je však v určitém případě možný přímo ze zákona. Novelizace zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) s účinností od 29.7.2017 zavedla nově přestupek v oblasti agenturního zaměstnávání, dle kterého se fyzická, právnická nebo podnikající osoba dopustí přestupku, „pokud uživatel nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě“.<sup>136</sup> Od této novelizace zákona o inspekci práce je tak možné postihnout i přímo uživatele, pokud neuvede informace o srovnatelném zaměstnanci.

Ve slovenské právní úpravě můžeme oproti té české nalézt větší důraz na odpovědnost uživatele při nedodržení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek. Pokud totiž agentura práce neposkytne agenturnímu zaměstnanci mzdu srovnatelnou se srovnatelným zaměstnancem, je uživatel povinen uhradit agenturnímu zaměstnanci příslušnou mzdu, popřípadě dorovnat rozdíl mezi mzdou srovnatelného zaměstnance a mzdou, kterou obdržel agenturní zaměstnanec.<sup>137</sup> Tím vznikne uživateli škoda vůči agentuře práce, ke které má uživatel regresní právo.<sup>138</sup> Tuto úpravu považují oproti současné úpravě v České republice za vhodnější, jelikož je tímto více chráněn agenturní zaměstnanec, který má větší jistotu, že mu bude poskytnuta mzda odpovídající

---

<sup>133</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 129.

<sup>134</sup> § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>135</sup> PICHRT Jan. In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1208.

<sup>136</sup> § 20a a odst. 1 písm. d) a § 33a odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

<sup>137</sup> § 58 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoník práce.

<sup>138</sup> ČMKOS. *Agentury práce - mýty a fakta: metodická pomůcka.* Praha, 2018. ISBN 978-80-86809-69-4, str. 33.

mzdě u srovnatelného zaměstnance, protože pokud takovou mzdu neobdrží od agentury práce, je k její výplatě povinen uživatel přímo ze zákona.

Zcela převratný je však rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, č.j. 2 Ads 335/2018-32. Dle tohoto rozsudku je možné rozdílně odměňovat kmenové zaměstnance a agenturní zaměstnance, a to např. na základě „*zběhlosti v obsluze strojů, míře zapracování, výkonnosti, spolehlivosti, míry sepětí s uživatelem a loajality k němu či zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím*“.<sup>139</sup> Nejvyšší správní soud však připouští i rozdílné odměňování na základě dlouhodobosti zaměstnaneckého poměru. Tím přitom připouští, aby již z povahy agenturního zaměstnávání, které se vyznačuje především dočasností, byli tito zaměstnanci odměňováni odlišně od kmenových zaměstnanců, čímž je v zásadě zcela narušen institut srovnatelných mzdových podmínek.

Dle tohoto rozsudku není povinnost agentury práce a uživatele zajistit srovnatelné mzdové podmínky agenturním zaměstnancům na obdobné pracovní pozici bezpodmínečná, nýbrž závisí např. na přínosu pracovníka pro zaměstnavatele. Dle nejvyššího správního soudu je dokonce pochopitelné, že agenturní zaměstnanci mají na stejných pracovních pozicích nižší odměny, neboť oproti kmenovým zaměstnancům mohou být větším rizikem a menším přínosem pro zaměstnavatele.<sup>140</sup>

Největší problém ve výše uvedeném rozsudku spatřuji v tom, že u agenturních zaměstnanců bude dle výše uvedených kritérií v zásadě vždy možné si obhájit nerovné mzdové podmínky oproti kmenovým zaměstnancům, čímž zcela postrádá smysl zákonem zamýšlené zachování srovnatelných mzdových podmínek. Agenturní zaměstnanec bude vždy v nevýhodné pozici už pouze tím, že se jedná o dočasného zaměstnance a pro zaměstnavatele bude poměrně snadné si obhájit důvody pro nedodržení srovnatelných mzdových podmínek. Z těchto důvodů tak spatřuji tento rozsudek jako velmi nešťastný a domnívám se, že může v budoucnu vést k značné nerovnosti mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci.

K odchýlení od požadavku srovnatelného odměňování však dochází i v jiných státech EU. Prvně je třeba připomenout, že již samotná směrnice o agenturním zaměstnávání připouští v určitých případech výjimky, za kterých je možné agenturním zaměstnancům poskytnout odlišnou odměnu od kmenových zaměstnanců. Směrnice tak například umožňuje, aby si členské státy po dohodě se sociálními partnery upravily, že je

---

<sup>139</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, č.j. 2 Ads 335/2018-32.

<sup>140</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, č. j. 2 Ads 335/2018-32.

možné odlišně odměňovat agenturní zaměstnance, pokud zaměstnanci zaměstnaní u agentury práce na dobu neurčitou pobírají odměnu i mezi jednotlivými přiděleními.<sup>141</sup> Česká republika však touto cestou nešla a výjimku nevyužila.<sup>142</sup> Některé státy Evropské unie však tuto výjimku použily, konkrétně Švédsko, Irsko, Malta a Maďarsko.<sup>143</sup>

---

<sup>141</sup> Čl. 5 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

<sup>142</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 113.

<sup>143</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Equal Treatment Between Temporary Agency Workers and Comparable Workers of the User Undertaking. In: PICHRT, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Labour law and social protection in a globalized world changing realities in selected areas of law and policy.* Kluwer Law International, 2018. *Bulletin of Comparative Labour Relations.* ISBN 978-94-035-0093-5, str. 141.

## 2. Srovnání agenturního zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců je v českém právním řádu řešeno především prostřednictvím zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) a zákona o zaměstnanosti. Postavení českých státních příslušníků a cizinců jakožto zaměstnanců v oblasti agenturního zaměstnávání na území České republiky není stejné a dochází zde k velkým rozdílům i mezi zaměstnanci z řad cizinců, kteří pochází z jiných členských států EU a z řad cizinců, kteří pochází ze třetích zemí. Za občany z jiných členských států EU se přitom v odborné literatuře považují ti cizinci, kteří pochází z jiných členských států EU než je Česká republika, a dále občané států patřících pod Evropské sdružení volného obchodu, tedy Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska.<sup>144</sup> Pro účely této práce budu pro tuto skupinu cizinců používat nadále termín „občané EU“. Za cizince ze třetích zemí považuje odborná literatura takové cizince, kteří nejsou občany EU, ale ani občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.<sup>145</sup> Pro tyto cizince budu nadále používat termín „cizinci“. Rozdíly mezi postavením občanů EU a cizinců jakožto agenturních zaměstnanců budou předmětem této kapitoly.

### 2.1. Agenturní zaměstnávání občanů EU

V České republice evidujeme každoročně velké množství zaměstnanců z jiných členských států EU, přičemž v jednotlivých měsících v roce 2020 bylo zaměstnáno na území České republiky nejvíce zaměstnanců ze Slovenska, a následně z Polska, Rumunska a Bulharska.<sup>146</sup>

Pokud budeme brát v potaz zaměstnávání občanů EU na území ČR pouze agenturami práce, požádala jsem za tímto účelem Úřad práce ČR o sdělení konkrétních počtů dočasně přidělených občanů EU v jednotlivých letech. Na základě informací poskytnutých Úřadem práce ČR jsem vypracovala následující graf č.2.

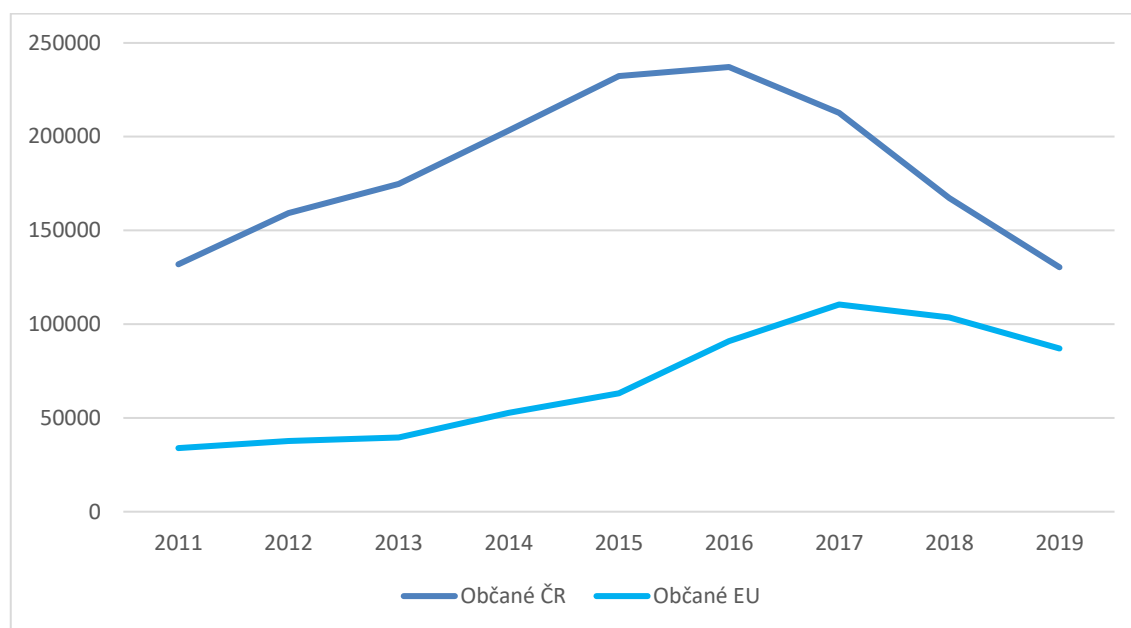
---

<sup>144</sup> TOMŠEJ, Jakub. PATROREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 11.

<sup>145</sup> Tamtéž, str. 23.

<sup>146</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky - Zaměstnávání cizích státních příslušníků*. [online]. 2020. [cit. 23.12.2020]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9>.

Graf č. 2: Počet dočasně přidělených zaměstnanců (občanů ČR a občanů EU) na území ČR od roku 2011 do roku 2019



Zdroj: Vlastní zpracování dle informací poskytnutých Úřadem práce<sup>147</sup>

Z výše uvedeného grafu č. 2 je zřejmé, že počet dočasně přidělených zaměstnanců z řad občanů EU je sice výrazně nižší než počet dočasně přidělených zaměstnanců z České republiky, avšak stále se v porovnání s dočasně přidělenými občany z České republiky jedná o značnou část agenturních zaměstnanců na tomto území. Počínaje rokem 2017 můžeme spatřovat pokles dočasně přidělených zaměstnanců jak z České republiky, tak z EU, kdy do té doby docházelo k růstu počtu agenturních zaměstnanců. Jednou z příčin tohoto poklesu můžeme spatřovat např. v zavedení povinné kauce v roce 2017, viz kapitola 1.3.1.3.

K agenturnímu zaměstnávání občanů EU je prvně třeba poukázat na ust. § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, dle kterého občan EU spolu s jeho rodinným příslušníkem mají v právních vztazích stejné postavení, jako občané České republiky.<sup>148</sup>

<sup>147</sup> Příloha č. 1: Úřad práce: Dotaz dle zákona o svobodném přístupu k informacím na statistiky o agenturním zaměstnávání – odpověď ze dne 28.12.2020, č.j. UPCR-2020/115989-20000402/1.

<sup>148</sup> Nehovoříme zde však pouze o občanech Evropské Unie, nýbrž i o občanech Evropského hospodářského prostoru, mezi které patří také Island, Lichtenštejnsko a Norsko a dále také o občanech Švýcarska na základě bilaterálních smluv.

(TOMŠEJ, Jakub. PATROREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 11.)

SFEU stanovuje právo volného pohybu a pobytu v mezích členských států Evropské unie.<sup>149</sup> Občané EU tak na rozdíl od občanů třetích zemí nepotřebují povolení k tomu, aby mohli v ČR pobývat.

V rámci volného pohybu osob v Evropské unii funguje zároveň i volný pohyb pracovníků. Tento institut upravuje čl. 45 SFEU. Pod právo volného pohybu pracovníků se řadí následující práva:

„…

- a) *Ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;*
- b) *Pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;*
- c) *Pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;*
- d) *Zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí“.*<sup>150</sup>

Dle čl. 45 odst. 4 SFEU se však výše uvedená ustanovení nepoužijí pro zaměstnání ve veřejné správě. Dle judikatury Soudního dvora EU se v takových případech má jednat především o činnost, při které jsou plněny kompetence státu. Samotný výkon práce pro veřejné instituce tak nestačí pro vyloučení volného pohybu pracovníků dle čl. 45 odst. 4 SFEU.<sup>151</sup>

Pro volný pohyb pracovníků dále platí tzv. výhrada veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví. V takových případech je dle SFEU možné omezit volný pohyb pracovníků.<sup>152</sup> Použití těchto institutů je podrobněji upraveno směrnicí č. 2004/38/ES, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států EU. Z důvodu veřejného pořádku nebo veřejné bezpečnosti může být právo pobytu omezeno pouze tehdy, pokud jsou přijatá opatření „v souladu se zásadou přiměřenosti a musí být založena výlučně na osobním chování dotyčné osoby“.<sup>153</sup>

Co se týče omezení pobytu z důvodu ochrany zdraví, pak taková opatření mohou být přijata pouze v souvislosti s nemocemi, které mají podle WHO epidemický potenciál,

---

<sup>149</sup> Čl. 21 SFEU.

<sup>150</sup> Čl. 45 odst. 3 SFEU.

<sup>151</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 2. července 1996. *Komise Evropských společenství proti Lucemburskému velkovévodství*. Věc: C-473/93., 61993CJ0473.

<sup>152</sup> Čl. 45 SFEU.

<sup>153</sup> Čl. 27 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29.4.2004.



popřípadě i jinými nemocemi, které jsou nakažlivé, a na která jsou vztažena opatření v daném členském státu.<sup>154</sup>

### 2.1.1. Rodinní příslušníci občanů EU

Práva na volný pohyb osob, jakož i na volný pohyb pracovníků v rámci EU, požívají s určitými omezeními i rodinní příslušníci občanů EU, kteří sami nejsou občany EU.<sup>155</sup> Za rodinného příslušníka se považuje především:

„...“

- *Manžel;*
- *Rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje;*
- *Potomek mladší 21 let nebo takový potomek nebo předek manžela občana EU a;*
- *Potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem EU“.*<sup>156</sup>

Dle zákona o pobytu cizinců se dále také za rodinné příslušníky občana EU považují takoví příbuzní, kteří žili s občanem EU ve společné domácnosti před tím, než takový občan vstoupil na území České republiky, či příbuzní, kteří jsou závislí na výživě, popř. na jiné nutné péči občana EU. Zákon o pobytu cizinců taktéž umožňuje považovat za rodinného příslušníka občana EU cizince, který má s občanem EU trvalý partnerský vztah, přestože se nejedná o manželství. V takovém případě spolu musí cizinec a občan EU žít ve společné domácnosti (u manželů toto není podmínkou)<sup>157</sup>, přičemž správní orgány při posuzování, zda se skutečně jedná o trvalý partnerský vztah, posuzují především „*povahu, pevnost a intenzitu vztahu*“.<sup>158</sup> Jelikož se nemusí jednat o manželství, je takový trvalý partnerský vztah podrobně zkoumán správním orgánem, aby se nejednalo pouze o účelové partnerství za účelem získání pobytu na území.

Právo rodinných příslušníků občanů EU pobývat na území České republiky a být zde zaměstnán neplatí bezvýjimečně. Platí pouze v případě, že rodinný příslušník občana

---

<sup>154</sup> Čl. 29 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29.4.2004.

<sup>155</sup> Čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29.4.2004.

<sup>156</sup> § 15a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>157</sup> § 15a odst. 1 písm. a), § 15a odst. 2 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>158</sup> § 15a odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

EU má společný pobyt s občanem EU, kterého doprovází<sup>159</sup>. Pokud má rodinný příslušník občana EU v plánu pobývat na území po dobu delší 3 měsíců, musí si zažádat o přechodný pobyt<sup>160</sup> (podrobněji viz níže).

### 2.1.2. Povinnosti občana EU a jeho rodinného příslušníka

Občan EU, který chce pobývat na území ČR, musí do 30 dnů od vstupu na území oznámit místo svého pobytu na cizineckou policii. Stejnou povinnost má i rodinný příslušník občana EU.<sup>161</sup>

Pokud rodinný příslušník občana EU plánuje pobývat na území ČR po dobu delší než 3 měsíce, může tak činit pouze na základě přechodného nebo popř. trvalého pobytu. Žádost o přechodný pobyt podává rodinný příslušník občana EU do 3 měsíců ode dne, kdy vstoupil na území.<sup>162</sup> Naopak občan EU k přechodnému pobytu povolení k pobytu nepotřebuje, jelikož občané EU mohou vstupovat a pobývat na území ČR bez omezení. Může však žádat o potvrzení o přechodném pobytu.

Po 5 letech pobytu na území ČR může občan EU nebo jeho rodinný příslušník žádat o trvalý pobyt na území ČR.<sup>163</sup> Rodinný příslušník občana EU může přitom o takový pobyt požádat i již po 2 letech pobytu na území, pokud je po dobu 1 roku rodinným příslušníkem občana ČR, který má na území ČR přihlášen trvalý pobyt, nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu Evropské unie, který má na území ČR povolen trvalý pobyt.<sup>164</sup>

Občan EU nebo jeho rodinný příslušník, který pobývá na území ČR na základě výše uvedených druhů pobytů, může na území taktéž pracovat, aniž by musel mít samostatné pracovní povolení<sup>165</sup> a může tak vykonávat práci i v rámci agentur práce.

---

<sup>159</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 47.

<sup>160</sup> § 87b zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>161</sup> § 93 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>162</sup> § 87b odst.1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>163</sup> § 68 odst. 1 a § 87h odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>164</sup> § 87h odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>165</sup> § 3 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 2.1.3. Povinnosti zaměstnavatele

Ačkoli ani občané EU ani jejich rodinní příslušníci nepotřebují k výkonu práce na území ČR pracovní povolení, musí zaměstnavatel při jejich zaměstnávání plnit určité povinnosti stanovené českým právním řádem. Jedná se o informační a o evidenční povinnost.

#### 2.1.3.1. Informační povinnost

Nastoupí-li občan EU nebo jeho rodinný příslušník do zaměstnání, má jeho zaměstnavatel dle ust. § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti informační povinnost vůči místně příslušné Krajské pobočce Úřadu práce ČR o nástupu takové osoby do zaměstnání nebo k výkonu práce. Stejnou povinnost má pak nově<sup>166</sup> i zahraniční zaměstnavatel usazený v jiném členském státu EU, pokud vysílá na území ČR občana EU nebo jeho rodinného příslušníka k výkonu práce.<sup>167</sup> Zaměstnavatel je povinen splnit tuto svou informační povinnost nejpozději v den nástupu výše uvedených osob k výkonu práce.<sup>168</sup>

Pokud dojde ke změně údajů oznámených Úřadu práce ČR, je zaměstnavatel povinen informovat Úřad práce ČR o takové změně do 10 kalendářních dnů ode dne takové změny.<sup>169</sup>

Při ukončení zaměstnání nebo výkonu práce je pak zaměstnavatel povinen informovat o takové skutečnosti krajskou pobočku Úřadu práce ČR taktéž do 10 kalendářních dnů.<sup>170</sup>

K oznámení výše uvedených skutečností slouží formulář Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>171</sup>

---

<sup>166</sup> Na základě novely provedené zákonem č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>167</sup> § 87 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>168</sup> § 87 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>169</sup> § 87 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>170</sup> § 87 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>171</sup> Formulář MPSV. *Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání.* [online]. [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/informace-o-nastupu-u-obcana-eu-ehp-a-svycarska-nebo-jeho-rodinneho-prislusnika-nebo-cizince-ktery-nepotrebuje-pracovni-opravneni-do-zamestnani-k-vysl>.

Důvodem, pro který mají zaměstnavatelé plnit informační povinnost ve vztahu k zahraničním zaměstnancům, je především evidence k účelům sociálního zabezpečení ve vztahu k nárokům na dávky.<sup>172</sup>

Dle zákona o zaměstnanosti je nesplnění výše uvedených povinností sankcionováno pokutou do výše až 100.000, - Kč.<sup>173</sup>

### 2.1.3.2. Evidenční povinnost

Kromě informační povinnosti musí v souvislosti se zaměstnáváním občanů EU zaměstnavatel na území ČR plnit také tzv. evidenční povinnost. Dle zákona o zaměstnanosti je tak zaměstnavatel povinen vést evidenci svých zaměstnanců, kteří pochází z EU nebo kteří jsou rodinnými příslušníky občanů EU,<sup>174</sup> a to v následujícím rozsahu:

„…

- *Identifikační údaje cizince;*
- *Adresa dle země trvalého pobytu;*
- *Číslo cestovního dokladu, jakož i název orgánu, který takový doklad vydal;*
- *Informace o pracovním místě – druh, místo výkonu a doba, po kterou má být cizinec zaměstnán;*
- *Pohlaví;*
- *Oborové zařazení;*
- *Nejvyšší dosažené vzdělání;*
- *Vzdělání, které se požaduje pro výkon povolání;*
- *Den nástupu a skončení zaměstnání“.*<sup>175</sup>

Stejnou povinnost pak mají taktéž zahraniční zaměstnavatelé, kteří vysílají na území ČR své zaměstnance, a to v následujícím rozsahu:

„…

- *Identifikační údaje cizince;*
- *Adresa dle země trvalého pobytu;*

---

<sup>172</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)* In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [online]. Právní stav k 1. 5. 2015. [cit. 29.10.2020].

<sup>173</sup> § 140 odst. 1 písm. d) spolu s § 140 odst. 4 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>174</sup> § 102 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>175</sup> § 102 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- Číslo cestovního dokladu, jakož i název orgánu, který takový doklad vydal;
- Informace o pracovním místě – druh, místo výkonu a doba, po kterou má být cizinec zaměstnán;
- Pohlaví;
- Den nástupu a skončení vyslání na území ČR“.<sup>176</sup>

Účelem evidenční povinnosti je především monitorování trhu práce ČR, jakož i jeho kontrola.<sup>177</sup> Nesplnění výše uvedené povinnosti je stejně jako porušení informační povinnosti sankcionováno pokutou do výše až 100.000,- Kč.<sup>178</sup> V praxi však bývají ukládány pokuty výrazně nižší.<sup>179</sup>

#### 2.1.4. Specifika agenturního zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Při agenturním zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků platí obdobná pravidla jako při jejich běžném zaměstnávání. Zaměstnavatel v případě občana EU musí pouze zjistit, zda je jeho budoucí zaměstnanec skutečně občanem EU, např. skrze občanský průkaz. Při zaměstnávání rodinných příslušníků občanů EU je pak obvykle zaměstnavateli vyžadováno doložení povolení o přechodném pobytu takového cizince.<sup>180</sup> Specifickým postupem by pak bylo zaměstnání rodinného příslušníka občana EU, který má o přechodný pobyt teprve zažádáno a nemá doposud vydáno rozhodnutí. Při podání žádosti o přechodný pobyt za účelem sloučení s rodinným příslušníkem občana EU se totiž uplatní tzv. fikce pobytu, kdy do doby vydání rozhodnutí vzniká žadateli právo na pobyt na území ČR a spolu s tím i na výkon práce na území. Zaměstnavatel však v takovém případě musí být obezřetný, neboť žádosti takového cizince může být nevyhověno a následné zaměstnávání cizince by pak bylo považováno za nelegální.<sup>181</sup>

<sup>176</sup> § 102 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>177</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)* In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [online]. Právní stav k 1. 5. 2015. [cit. 29.10.2020].

<sup>178</sup> § 140 odst. 1 písm. d) spolu s § 140 odst. 4 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>179</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání.* Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 53.

<sup>180</sup> TOMŠEJ, Jakub. PATROREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 18.

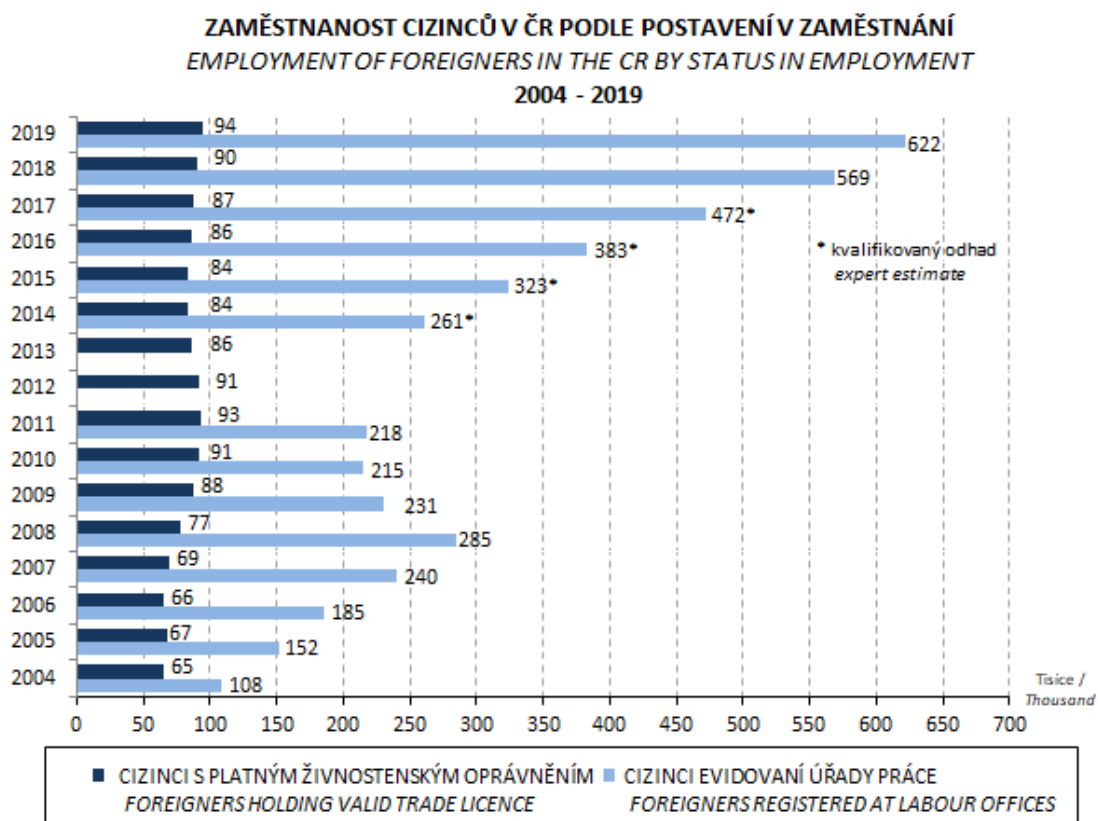
<sup>181</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání.* Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 49.

Domnívám se, že obezřetnost, která je po zaměstnavatelích vyžadována, pokud chtějí zaměstnat rodinného příslušníka občana EU, který má o přechodný pobyt teprve zažádáno a nemá doposud vydáno rozhodnutí, je vůči zaměstnavatelům nepřiměřená, jelikož zaměstnavatelé musí v takovém případě vyžadovat po rodinných příslušnících občanů EU neustále informace o stavu jejich řízení o přechodném pobytu a jsou tak odkázáni na to, co jim rodinný příslušník občana EU sdělí, aniž by měl takový zaměstnavatel možnost si stav řízení sám ověřit. Pokud tak nebude rodinný příslušník občana EU sdělovat svému zaměstnavateli pravdivé informace a nebude mu po zamítnutí jeho žádosti o přechodný pobyt nadále svědčit fikce pobytu, může se zaměstnavatel snadno dopustit nelegálního zaměstnávání, aniž by si takové skutečnosti byl vědom. Z výše uvedených důvodů bych tak považovala za vhodné, aby zaměstnavatel v takovém případě mohl mít přístup k průběhu řízení o přechodném pobytu takového cizince a mohl si tak informace aktivně vyhledávat sám.

## **2.2. Agenturní zaměstnávání cizinců**

Zaměstnávání cizinců je v České republice v posledních letech velkým tématem, jelikož počet zaměstnaných cizinců stále roste, jak je zřejmé z následujícího grafu č.3.

Graf č.3: Zaměstnanost cizinců v ČR



Zdroj: Český statistický úřad.<sup>182</sup>

Co se týče národnostního složení, bylo v jednotlivých měsících v roce 2020 zaměstnáno na území ČR z řad cizinců nejvíce občanů z Ukrajiny, a dále z Ruska a Vietnamu.<sup>183</sup>

Zaměstnávání cizinců agenturami práce nebylo možné vždy. Zákaz dočasně přidělovat cizince k uživateli byl s účinností k 1. 1. 2012 v ust. § 66 zákona o zaměstnanosti zakotven novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb.<sup>184</sup> Dle důvodové zprávy došlo k tomuto zákazu z toho důvodu, že pracovní povolení je vydáno vždy k jednomu určitému pracovnímu místu, čemuž podstata agenturního zaměstnávání odporuje a není tak možné efektivně regulovat pracovní trh. Zavedení tohoto ustanovení

<sup>182</sup> Český statistický úřad. Statistika – Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání. [online]. 2020. [cit. 23.12.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost).

<sup>183</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistika - Zaměstnávání cizích státních příslušníků. [online]. 2020. [cit. 23.12.2020]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9>.

<sup>184</sup> Zákaz dočasného přidělení držitelů zelené a modré karty byl do ust. § 66 zákona o zaměstnanosti vložen již s účinností od 1. 1. 2011, s účinností od 1. 1. 2012 se přidal i zákaz dočasně přidělovat i cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání.

tak mělo sloužit převážně k zajištění snadnější regulace trhu na úseku zaměstnávání cizinců. Tato argumentace však není zcela v souladu s podstatou agenturního zaměstnávání, když agenturní zaměstnanec je de facto stále zaměstnán pouze u agentury práce a nedochází tak ke změně pracovního místa, nýbrž pouze k přidělení k uživateli.<sup>185</sup>

Zaměstnávání cizinců agenturami práce tak nebylo (až na výjimky<sup>186</sup>) do novely zákona o zaměstnanosti, která byla provedena zákonem č. 206/2017 Sb., možné. Novela zrušila poslední větu ust. § 66 zákona o zaměstnanosti, která zakazovala dočasně přidělit k uživatelům zaměstnance, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, modré karty, nebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání.<sup>187</sup> Cílem této novely bylo především přizpůsobit trh práce tehdejšími podmínkám, kdy docházelo k nedostatku pracovních sil v určitých pracovních odvětvích a umožnit tak větší flexibilitu na českém trhu práce prostřednictvím agentur práce, které mohou zaměstnávat od této novely i cizince.<sup>188</sup> Povolení agenturního zaměstnávání cizinců tak mělo návaznost na ekonomickou situaci v ČR, kdy byla v době novely velmi nízká nezaměstnanost a trh práce vykazoval nadále poptávku po pracovnících.

Zásadním rozdílem mezi klasickým zaměstnavatelem a agenturou práce při zaměstnávání cizinců je, že agentury práce nemohou využívat tzv. Programy cílené ekonomické migrace.<sup>189</sup> Tyto programy jsou pro zaměstnavatele, kteří chtějí zaměstnávat cizince, jakož i pro cizince, kteří se na území ČR ucházejí o zaměstnání, výhodné především z hlediska zrychleného a jednoduššího řízení v rámci řízení o vydání zaměstnanecké karty.<sup>190</sup> Agentury práce tím tak přicházejí o značnou výhodu, kterou mají ostatní zaměstnavatelé. Lze předpokládat, že takovou nevýhodu mají agentury práce

---

<sup>185</sup> ŠTEFKO, Martin. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.*

V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. str. 150.

<sup>186</sup> Bylo možné zaměstnávat ty cizince ze 3. zemí, u kterých se nevyžadovalo povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta. Jednalo se např. o cizince s povoleným trvalým pobytem; o cizince který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky; o cizince kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, a další.

(§ 98, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s účinností k 1. 1. 2012).

<sup>187</sup> § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>188</sup> PICHRT, Jan. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 123.

<sup>189</sup> Jedná se o následující programy: Program kvalifikovaný zaměstnanec, Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, Program klíčový a vědecký personál, dle usnesení vlády č. 581 ze dne 26.8.2019.

<sup>190</sup> MZV. *Programy cílené ekonomické migrace – obecně.* [online]. 2019. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/rezim\\_y/rezim\\_ukrajina.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezim_y/rezim_ukrajina.html).



především z toho důvodu, že se očekává, že jejich zaměstnanci budou v průběhu času přiděleni k různým uživatelům s různou náplní práce, a tedy není možné ohlídat, v jakých konkrétních pracovních odvětvích se bude zaměstnanec pohybovat. Výše zmíněné vládní programy jsou totiž zamýšleny především k snadnějšímu vyplnění nedostatku pracovních sil v konkrétních odvětvích. U agentur práce nelze očekávat, že se jejich zaměstnanci budou pohybovat pouze v určeném odvětví, a tedy jsou z takových programů vyloučeny. Jelikož však v některých státech<sup>191</sup> je téměř nemožné požádat na zastupitelském úřadě ČR o zaměstnaneckou kartu, aniž by měla být navázána na pracovní místo spadající pod některý z Programů cílené ekonomické migrace, je pro občany těchto států téměř nemožné se propojit s agenturou práce. Např. na Ukrajině je možné z celkového počtu 40720 možných žádostí podat mimo Program cílené ekonomické migrace pouze 720 žádostí.<sup>192</sup> Vzhledem k tomu, že kvóty pro podávání žádostí o zaměstnanecké karty jsou pro každý stát rozdílné, a to i v návaznosti na žádosti k Programům cílené ekonomické migrace, považují zákaz využívání těchto programů pro agentury práce za nevhodnou právní úpravu, jelikož tím dochází ke znevýhodňování cizinců z různých států třetích zemí. Za vhodnější úpravu bych považovala, pokud by se agentury práce mohly účastnit Programů cílené ekonomické migrace, s tím, že náplň práce agenturních zaměstnanců při přidělení k uživateli by musela odpovídat některému z Programů cílené ekonomické migrace. Aby mohlo mít Ministerstvo vnitra ČR tuto skutečnost pod kontrolou, podléhalo by každé jednotlivé přidělení k uživateli (v případě, že by agentura práce využila některého z Programů cílené ekonomické migrace) souhlasu ministerstva vnitra ČR.

Dalším rozdílem mezi zaměstnáváním cizinců agenturami práce a běžným zaměstnavatelem je, že agentury práce nemohou cizincům zprostředkovávat všechny druhy prací. Takové druhy prací jsou stanoveny v nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Vláda vydala toto nařízení v návaznosti na ekonomickou krizi v roce 2009, kdy docházelo k masivnímu propouštění zaměstnanců a vláda se tak pokusila tímto způsobem regulovat trh práce, přičemž toto nařízení vydala

---

<sup>191</sup> Jená se zejména o Ukrajinu, Mongolsko, Bělorusko, Filipíny a Srbsko.

(TOMŠEJ, Jakub. PASTOREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 30.)

<sup>192</sup> TOMŠEJ, Jakub. PASTOREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 31.

na základě zákonného zmocnění v ust. § 64 zákona o zaměstnanosti.<sup>193</sup> Dle ust. § 1 tohoto nařízení se jedná o „práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou“. Příloha tohoto nařízení vlády pak stanovuje výjimky pro některé druhy práce, které je možné vykonávat, i pokud k jejich výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání.<sup>194</sup> Tyto výjimky se tak týkají především těch profesí, pro které český pracovní trh pocítuje nedostatek nabídky pracovní síly.<sup>195</sup>

V případě, že se česká agentura práce rozhodne zaměstnávat cizince, musí nejprve projít s takovými cizinci poměrně rozsáhlým administrativním procesem, který níže podrobněji rozeberu. Nejprve je nutné zmínit, že agentura práce může cizince zaměstnat dvojím způsobem, a to buďto jako svého kmenového zaměstnance, který nebude dále vysílán k uživatelům a bude vykonávat práci pouze pro agenturu práce, nebo jakožto zaměstnance, kterého bude agentura práce vysílat k dočasnému přidělení k jednotlivým uživatelům. Níže se budu věnovat druhému případu. V obou výše uvedených případech je však nejprve nutné, aby si cizinec obstaral povolení k zaměstnání.

---

<sup>193</sup> ŠTEFKO, Martin. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání.*

V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. str. 149.

<sup>194</sup> Jedná se o tyto druhy zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):

524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje

721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci

722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci

723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)

741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení

751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci

753 Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech

812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů

814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru

815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků

816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků

818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení

821 Montážní dělníci výrobků a zařízení

833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvajů

834 Obsluha pojízdných zařízení

<sup>195</sup> PICHRT, Jan. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 124.

### 2.2.1. Povolení k zaměstnání

Povinnost získat povolení k zaměstnání předpokládá ust. § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, dle kterého „*cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak*“. Cizinec má tedy tři různé možnosti, jakými si může povolení k zaměstnání obstarat, a to v závislosti na druhu práce, kterou chce vykonávat. Bez takového povolení však není možné cizince zaměstnat (až na výjimky dle ust. § 98 zákona o zaměstnanosti, viz níže), a tak zůstává i v zájmu agentur práce, aby cizinec takové povolení obdržel. Nezřídka tak samotné agentury práce poskytují součinnost cizincům a pomáhají jim o jejich povolení k zaměstnání řádně zažádat tak, aby cizincům bylo povolení co nejdříve vydáno.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance dle ust. § 42k zákona o zaměstnanosti je určena pro cizince, kteří mají vykonávat práci na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, a to na základě vnitropodnikového převedení.<sup>196</sup> Typicky se tak bude jednat o cizince, kteří jsou převedeni z té funkční součásti nadnárodní společnosti, která se nenachází ve členském státu EU, do funkční součásti té stejné nadnárodní společnosti, která se nachází na území ČR.<sup>197</sup>

Modrá karta dle ust. § 42i zákona o zaměstnanosti je určena pro zaměstnance s vysokou kvalifikací. Takovou kvalifikací se míní především řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky.<sup>198</sup>

Zaměstnanecká karta dle ust. § 42g zákona o pobytu cizinců je pak určena pro případy, které nespádají pod výše uvedené, tedy pro ty případy, pro které není možné žádat o modrou kartu ani o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Právě zaměstnaneckou kartou se budu dále zabývat podrobněji.

Povolení k zaměstnání se dle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 11. 2014, č. j. 5 Azs 132/2014-45 vydává tehdy, pokud není možné volné pracovní místo obsadit uchazečem o zaměstnání z ČR či EU. Při vydávání povolení tak Úřad práce musí přihlídnout k současné situaci na trhu práce. Dle Nejvyššího správního soudu se „*při vydávání povolení k zaměstnání cizince posuzuje konkrétní situace v určitém místě;*

---

<sup>196</sup> § 42k odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>197</sup> MVČR. *Občané třetích zemí*. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. [online]. 23.12.2019. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>.

<sup>198</sup> § 42i odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

*místní poměry se hodnotí jak s ohledem na druh pracovních pozic (druh práce), tak z časového hlediska. Tyto kategorie se posléze odrážejí i v obsahu samotného povolení zaměstnání cizince, které mj. obsahuje místo výkonu práce, druh práce a také dobu, na kterou se vydává“.*<sup>199</sup>

Nejvyšší správní soud tímto rozhodnutím dále poukazuje na skutečnost, že aby bylo možné regulovat trh práce prostřednictvím zaměstnávání cizinců, je nezbytné, aby bylo povolení k zaměstnání vydáno výhradně pro jednoho určitého zaměstnavatele, ke konkrétnímu místu výkonu práce a druhu práce, které je ohlášeno zaměstnavatelem jako volné pracovní místo. Nebylo by tak žádoucí, aby prostřednictvím povolení k zaměstnání vznikl cizinci nárok na volný vstup na trh práce. Povolení se vždy musí vázat k určité pracovní pozici.

Někteří cizinci mohou na území ČR pracovat i bez povolení k zaměstnání. Takové případy stanoví ust. § 98 zákona o zaměstnanosti. Jedná se především o cizince, kteří mají na území povolení k pobytu za jiným účelem. Povolení k zaměstnání tak nepotřebují např. cizinci, kteří mají na území ČR povolení k trvalému pobytu, či cizinci s povoleným přechodným pobytem za účelem společného soužití rodiny, je-li osoba, se kterou se společné soužití rodiny posuzuje, cizincem s trvalým pobytem, uděleným azylem, či povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR. Povolení k zaměstnání dále nepotřebují cizinci, kterým byl udělen azyl.<sup>200</sup> Takový postup je logický, jelikož jinak by cizinci, kteří dostali na území ČR povolení k pobytu za jiným účelem, než je zaměstnání, nemohli na území ČR pracovat, a tedy by neměli možnost si touto cestou obstarávat finanční prostředky na svou existenci, a mohli by se tak stát naopak zátěží pro český systém sociálního zabezpečení, což není účelem jednotlivých druhů povolení k pobytu.

Problematickým bodem ust. § 98 zákona o zaměstnanosti se jeví jeho písm. k), dle kterého povolení k zaměstnání nepotřebuje také cizinec, který byl vyslán svým zaměstnavatelem ze třetích zemí k poskytování služeb. Problematické je toto ustanovení především z toho důvodu, že se jeho prostřednictvím řada společností pokouší obcházet povinnost cizinců mít povolení k zaměstnání na území ČR a může docházet i k zastřenému agenturnímu zaměstnávání. Více se této problematice budu věnovat v kapitole 3.

Povolení k zaměstnání se dále nepožaduje pro případ uvedený v ust. § 98a zákona o zaměstnanosti, kdy je cizinec vyslán na území České republiky „za účelem zvyšování

---

<sup>199</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 11. 2014, č. j. 5 Azs 132/2014-45.

<sup>200</sup> § 98 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

dovedností a kvalifikace“<sup>201</sup>, a to na základě smlouvy jeho zahraničního zaměstnavatele s českým zprostředkovatelem. Zde je zajímavé uvést ust. § 178b odst. 4 zákona o pobytu cizinců, dle kterého se takovéto vyslání vůbec za zaměstnání pro účely tohoto zákona nepovažuje<sup>202</sup>.

### 2.2.2. Zaměstnanecká karta

Od novely zákona o pobytu cizinců, která byla provedena zákonem č. 101/2014 Sb., se žádá pouze o jedno povolení, které zahrnuje jak povolení k zaměstnání, tak povolení k pobytu. Souhrn těchto dvou povolení se nazývá zaměstnanecká karta s duálním charakterem. Existuje však i zaměstnanecká karta bez duálního charakteru. Zaměstnanecká karta bez duálního charakteru nezahrnuje pracovní povolení, ale pouze povolení k pobytu. Ta se vydává v případech, kdy má cizinec volný vstup na trh práce v ČR<sup>203</sup>, či kdy dle zákona o zaměstnanosti potřebuje získat samostatné povolení k pobytu<sup>204</sup>.

Samotná žádost o zaměstnaneckou kartu se může podávat na území ČR pouze v tom případě, že cizinec pobývá na území na základě dlouhodobého povolení k pobytu vydaného za jiným účelem, než je zaměstnání či na základě víza k pobytu nad 90 dní, pokud se nejedná o vízum za účelem strpění pobytu, a to na Ministerstvu vnitra ČR.

---

<sup>201</sup> § 98a zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

<sup>202</sup> „Za zaměstnání se pro účely tohoto zákona nepovažuje, jde-li o cizince vyslaného svým zahraničním zaměstnavatelem za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky. Vláda rozhodne, kdy může být cizinec vyslán do české právnické nebo fyzické osoby za účelem podle věty první. Celková doba pobytu cizince podle věty první nesmí přesáhnout 6 měsíců.“

(§ 178b odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců)

<sup>203</sup> „Jedná se například o cizince, který získal v ČR střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři nebo vysokoškolské vzdělání nebo chce být v ČR zaměstnán jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo duchovní církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR nebo je do ČR vyslán v rámci poskytování služeb svým zahraničním zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU/EHP nebo ve Švýcarsku.“

Zdroj: MVČR. *Občané třetích zemí. Zaměstnanecká karta. Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty.*

[online]. 22.9.2020. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.

<sup>204</sup> O takové povolení musí zažádat cizinec, je-li svým zahraničním zaměstnavatelem usazeným mimo území EU/EHP nebo Švýcarska vyslán k výkonu práce do ČR (aby zde plnil úkoly vyplývající ze smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a českou právnickou či fyzickou osobou) nebo pracuje-li jako stážista v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli v ČR nebo stanoví-li to o něm platná mezinárodní smlouva.

Zdroj: MVČR. *Občané třetích zemí. Zaměstnanecká karta. Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty.* [online]. 22.9.2020. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.

Pokud cizinec nemá povolen žádný z výše uvedených pobytů, musí žádost o zaměstnaneckou kartu podat na zastupitelském úřadě ČR v zemi, jejíž je občanem, či v zemi, která vydala cizincův cestovní doklad nebo v zemi, ve které má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.<sup>205</sup>

Výjimkou jsou cizinci, kteří jsou občany států<sup>206</sup> uvedených v příloze vyhlášky č. 429/2010 Sb., kteří mají možnost podat žádost i na jiném zastupitelském úřadě ČR, než který se nachází v zemi, jejíž občanství cizinci mají. Vzniká tím vcelku paradoxní situace, kdy si občané těchto zemí mohou podat žádost např. na zastupitelském úřadě na Slovensku či v Německu, avšak ani oni nemohou takovou žádost podat na území ČR. Tuto skutečnost považuji za vcelku nešťastné řešení české právní úpravy. Pokud může cizinec pocházející z některého ze států uvedeného ve výše uvedené vyhlášce podat svou žádost na jakémkoli zastupitelském úřadě včetně např. nejbližších sousedních států ČR, není dle mého názoru již opodstatněné, aby nemohl svou žádost podat i přímo v ČR.

K žádosti o vydání zaměstnanecké karty je přitom třeba doložit následující dokumenty:

- Platný cestovní doklad;<sup>207</sup>
- Pasovou fotografii;<sup>208</sup>
- Pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí;<sup>209</sup>
- Doklad o zajištění ubytování;<sup>210</sup>

---

<sup>205</sup> § 42g odst. 5 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>206</sup> Albánská republika, Andorské knížectví, Antigua a Barbuda, Argentinská republika, Australské společenství, Bahamské společenství, Barbados, Bolívarovská republika Venezuela, Bosna a Hercegovina, Brazílská federativní republika, Brunejský sultanát, Federace Sv. Kryštofa a Nevis, Guatemalská republika, Honduraská republika, Chilská republika, Chorvatska republika, Izraelský stát, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Kostarická republika, Makedonská republika, Malajsie, Mauricijská republika, Monacké knížectví, Nikaragujská republika, Nový Zéland, Panamská republika, Paraguayská republika, Republika Černá Hora, Salvadorská republika, Sanmarinská republika, Seychelská republika, Singapurská republika, Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Spojené státy americké, Spojené státy mexické, Srbská republika, Svatý stolec, Tchaj-wan, Uruguayská východní republika, Zvláštní administrativní oblast Hongkong, Zvláštní administrativní oblast Macao.

<sup>207</sup> § 42h odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, § 31 odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>208</sup> § 42h odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, § 31 odst. 1 písm. e) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>209</sup> § 42h odst. 1 písm. c) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>210</sup> § 31 odst. 1 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

- Doklady k prokázání odborné způsobilosti pro výkon požadovaného zaměstnání;<sup>211</sup>
- Na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;<sup>212</sup>
- Na požádání doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.<sup>213</sup>

V žádosti o vydání zaměstnanecké karty se musí dále uvést údaje k pracovní pozici vedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.<sup>214</sup> Žadatel tak již při podání žádosti musí mít jasno o konkrétní pracovní pozici, pro kterou si o zaměstnaneckou kartu žádá. Takové pracovní místo je pak přímo vázané s vydanou zaměstnaneckou kartou.

Jelikož novelou zákona o zaměstnanosti, která byla provedena zákonem č. 206/2017 Sb., a která nabyla účinnosti dne 29.7.2017, bylo opět umožněno agenturám práce přidělovat k uživatelům cizince, bylo potřeba, aby takovou možnost reflektoval i zákon o pobytu cizinců. K takové změně došlo s novelou zákona o pobytu cizinců vydané pod č. 176/2019 Sb., která nabyla účinnosti dne 31.7.2019 (dále jen jako „novela ZOPC“). Agenturní zaměstnávání je tak nově zahrnuto i do procesu vydávání zaměstnaneckých karet. K žádosti o vydání zaměstnanecké karty je tak cizinec povinen kromě výše zmíněných záležitostí doložit také doklad, který bude kromě identifikačních znaků jako je jméno, příjmení, datum narození a bydliště obsahovat především údaje o druhu práce, kterou má cizinec pro uživatele vykonávat, místo výkonu práce, jakož i název uživatele a jeho sídlo.<sup>215</sup>

Mimo jiné byl v souvislosti s novelou ZOPC dále také rozšířen seznam důvodů, pro které může Ministerstvo vnitra ČR zamítnout žádost o vydání zaměstnanecké karty. Jedná se o takové případy, kdy cizinec zažádá o vydání zaměstnanecké nebo modré karty, jako budoucího zaměstnavatele uvede agenturu práce a druh práce, který bude v žádosti uveden, patří mezi druhy práce, které agentura práce nemůže zprostředkovávat.<sup>216</sup> Jedná se o druhy práce dle nařízení vlády č. 64/2009 Sb., viz výše.

<sup>211</sup> § 42h odst. 1 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>212</sup> § 42h odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>213</sup> § 42h odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, § 31 odst. 3 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>214</sup> § 42g odst. 12 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, § 31 odst. 3 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>215</sup> § 42h odst. 1 písm. g) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>216</sup> § 46 odst. 6 písm. f) zákona o pobytu cizinců a § 42i odst. 6 písm. d) zákona o pobytu cizinců.

Co se týče podávání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, pak Ministerstvo vnitra ČR zastává takový názor, že pokud se žádá o prodloužení zaměstnanecké karty, kdy zaměstnanec chce nadále pracovat na stávající pracovní pozici, pak platí tzv. fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty a žadatel může nadále pracovat u svého zaměstnavatele až do doby vydání rozhodnutí o jeho žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty.<sup>217</sup>

### 2.2.3. Hlášenka volného pracovního místa

Aby agentura práce mohla přijmout do zaměstnání cizince, musí, stejně jako jakýkoli jiný zaměstnavatel, nejprve oznámit krajské pobočce Úřadu práce ČR volné pracovní místo, které se zveřejní v evidenci volných pracovních míst. Takové oznámení se provádí prostřednictvím specializovaného formuláře, tzv. Hlášenky volného pracovního místa (dále jen jako „Hlášenka“), a podává se ke krajské pobočce Úřadu práce, přičemž místní příslušnost se orientuje podle místa výkonu práce, které je v Hlášence uvedeno. V Hlášence musí být pečlivě vyplněna i charakteristika daného volného pracovního místa. Tou se rozumí především druh práce, místo výkonu práce, předpoklady nutné pro výkon dané práce, jakož i základní pracovní a mzdové podmínky a informace o tom, zda je volné pracovní místo vhodné či přímo vyhrazené pro zdravotně postižené.<sup>218</sup> Zároveň musí zaměstnavatel v Hlášence uvést, že souhlasí s nabízením volného místa cizincům.<sup>219</sup>

Agentura práce zároveň musí spolu s Hlášenkou předložit dohodu o dočasném přidělení, uzavřenou mezi agenturou práce a uživatelem, ke kterému agentura práce plánuje cizince přidělit.<sup>220</sup>

Aby volné pracovní místo mohlo být obsazeno držitelem zaměstnanecké karty, je nezbytné, aby takové pracovní místo po jeho ohlášení krajské pobočce Úřadu práce nebylo po dobu 30 dnů, během kterých bylo nabízeno a zveřejněno, nikým obsazeno.<sup>221</sup>

---

<sup>217</sup> MVČR. *Občané třetích zemí*. Zaměstnanecká karta. Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. [online]. 22.9.2020. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>.

<sup>218</sup> § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>219</sup> Úřad práce. *Formulář Hlášenka volného pracovního místa*. [online]. 9.9.2020. [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/hlaseni-volnych-mist-1>.

<sup>220</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Agenturní zaměstnávání cizinců*. [online]. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>.

<sup>221</sup> § 37a odst. 2 a § 37a odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.



Těchto 30 dnů, po kterých musí být volné pracovní místo vystaveno, se považuje za tzv. test trhu práce. Primárním účelem tohoto testu je dát přednost na neobsazená pracovní místa občanům České republiky, a teprve poté, co po dobu 30 dní se nenajde vhodný kandidát z řad českých občanů, je možné zařadit toto volné pracovní místo i do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Jelikož ale zaměstnavatel v mnoha případech má již zájem o zaměstnání předem vybraného cizince, dochází často k situaci, kdy zaměstnavatel do Hlášenky uvede natolik konkrétní informace o požadovaných kritériích na uchazeče, aby je splňovalo co nejméně uchazečů, ale které bude splňovat právě jimi zvolený cizinec. Pokud však ministerstvo usoudí, že jsou požadavky kladené zaměstnavatelem na budoucí uchazeče nadbytečné, může odmítnout zařazení volného pracovního místa do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, pokud má za to, že se na českém trhu práce nachází dostatek pracovních sil pro uspokojení zaměstnavatelových požadavků.<sup>222</sup>

Během mé praxe v advokátní kanceláři jsem se nesečkala s jediným případem, kdy by volné pracovní místo, na které měl zaměstnavatel domluveného cizince, bylo obsazeno v těchto 30 dnech občanem ČR. Ministerstvo vnitra i Úřad práce si jsou vědomy situace, kdy by pokus o dosažení jiného zaměstnance než zaměstnavatelem zamýšleného cizince, s největší pravděpodobností nevedl k zdárnému uzavření pracovní smlouvy a zbytečně tak nevykládají úsilí k dosažení tohoto cíle. Z praxe v advokátní kanceláři se jednalo především o volná pracovní místa na pozice typu montážní dělník, štukatér, omítkář, skladník či administrativní pracovník. V publikaci *Zaměstnávání cizinců v České republice* (Tomšej a kol., 2020) se hovoří o stejné zkušenosti, jen na poli volných pracovních míst na vysoce kvalifikované (např. manažerské) pozice<sup>223</sup>. Lze tak předpokládat, že tato praxe bude obdobná ve všech pracovních odvětvích.

Výše uvedených 30 dní je možné zkrátit až na 10 dní, pokud to vyžaduje situace na trhu.<sup>224</sup> Za účelem sjednocení postupu, kdy má být uvedená doba zkrácena na 10 dní, bylo vydáno sdělení ředitele Odboru zaměstnanosti Úřadu práce č. 24/2019. Dle tohoto sdělení by tak u nově nahlášených pracovních pozic pro držitele zaměstnanecké karty měla být stanovena doba 10 dnů pro splnění podmínky testu trhu práce, přičemž je však v jednotlivých případech nutné vyhodnocovat, zda by neměla být použita lhůta delší,

---

<sup>222</sup> TOMŠEJ, Jakub. PASTOREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 27.

<sup>223</sup> Tamtéž, str. 28.

<sup>224</sup> § 37a odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

přičemž dané sdělení zároveň stanovuje, pro které pozice bude doba testu trhu práce vždy zkrácena na 10 dnů.<sup>225</sup> U ostatních pracovních míst pak bude záležet na poměru, který je určen zájemci o zaměstnání, kteří splňují kritéria pro výkon dané pozice, vůči počtu volných pracovních míst, které nahlásil zaměstnavatel.<sup>226</sup>

Teprve poté, co volné pracovní místo není obsazeno během výše uvedených 30, resp. 10 dní, se o takové místo může ucházet cizinec, přičemž k takovému konkrétnímu volnému pracovnímu místu musí podat žádost o zaměstnaneckou kartu.<sup>227</sup> Do žádosti o zaměstnaneckou kartu tak cizinec uvede číslo, pod kterým je daná Hlášenka v evidenci volných pracovních míst vedena.

O smyslu testu trhu práce v době velmi nízké nezaměstnanosti lze polemizovat, jelikož v době, kdy je na trhu práce akutní nedostatek pracovních sil, dochází skrze test trhu práce především ke zpomalení celého procesu získávání zaměstnanců z řad cizinců, po kterých je však v takových dobách vysoká poptávka. Naopak v dobách vyšší nezaměstnanosti, kterou můžeme zajisté v důsledku současné pandemie koronaviru Covid-19 v brzké době očekávat, se smysl testu trhu práce opět navrací, kdy při vysoké nezaměstnanosti v ČR by měli mít občané ČR při hledání zaměstnání přednost před uchazeči o zaměstnání ze zahraničí.

#### 2.2.4. Pracovní smlouva

Při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je potřeba, aby cizinec jako přílohu žádosti doložil pracovní smlouvu. Kromě pracovní smlouvy je možné také využít institutu dohody o pracovní činnosti či smlouvy o smlouvě budoucí.<sup>228</sup> Uvedením čísla konkrétního volného pracovního místa tak projevuje zájem o pracovní místo cizinec

---

<sup>225</sup> Jedná se o pracovní pozice CZ ISCO třídy 2 (specialisté) a 3 (techničtí a odborní pracovníci), skupiny 711 (Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby), 712 (Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb), 721 (Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci), 722 (Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci), 723 (Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických), 741 (Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení), 742 (Mechanici a opraváři elektronických přístrojů a komunikačních technologií), 751 (Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci), 753 (Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech), 833 (Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají), 834 (Obsluha pojízdných zařízení).

<sup>226</sup> PASTOREK, Štěpán, TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely*. Právní rozhledy. 2020, č. 6, str. 191-203.

<sup>227</sup> § 42g odst. 2 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>228</sup> § 42g odst. 2 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

a za pomoci dolozené smlouvy se potvrzuje i zájem zaměstnavatele na zaměstnání konkrétního cizince.<sup>229</sup>

Z mé zkušenosti používají budoucí zaměstnavatelé cizinců, ať se již jedná o agentury práce či nikoli, zpravidla smlouvu o smlouvě budoucí. Ve smlouvách o smlouvě budoucí pak bývá zaneseno ustanovení, dle kterého bude samotná pracovní smlouva uzavřena nejpozději do (např.) 5 dnů ode dne, kdy budoucí zaměstnanec převezme na Ministerstvu vnitra ČR potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Důvodem, proč se pracovní smlouvy typicky nevážou na vydání zaměstnanecké karty, nýbrž právě na vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, je skutečnost, že aby Ministerstvo vnitra vydalo cizinci zaměstnaneckou kartu, musí tento cizinec nejprve doložit potvrzení o tom, že na stanovené pracovní místo skutečně nastoupil.<sup>230</sup> Cizinec tak musí nastoupit na pracovní místo ještě předtím, než mu vůbec bude zaměstnanecká karta vydána. Samotný proces vypadá tak, že poté, co Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR posoudí žádost o vydání zaměstnanecké karty, dojde k závěru, že žádost splňuje všechny potřebné náležitosti a tuto žádost schválí, vydá cizinci tzv. potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Cizinec následně nastoupí do zaměstnání, ke kterému se jeho žádost o vydání zaměstnanecké karty váže, a poté již může doložit Ministerstvu vnitra ČR potvrzení o nástupu do zaměstnání, na základě kterého Ministerstvo vnitra ČR vydá cizinci zaměstnaneckou kartu, čímž je proces vydání zaměstnanecké karty ukončen.<sup>231</sup>

Přílohou smlouvy o smlouvě budoucí pak bývá samotná pracovní smlouva, ve které však není uveden den nástupu do práce, jelikož není předem zřejmé, kdy bude moci cizinec do zaměstnání nastoupit. To je řešeno např. takovým způsobem, že se v pracovní smlouvě uvede, že jako den nástupu do práce bude doplněn pracovní den následující po dni uzavření pracovní smlouvy, přičemž uzavření pracovní smlouvy je podmíněno doložením potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty.

Ministerstvo vnitra ČR však na svých webových stránkách zveřejňuje vzorové pracovní smlouvy a smlouvy o smlouvách budoucích. Tím se snaží usnadnit správní řízení vydávání zaměstnaneckých karet, kdy dodržení těchto vzorů dává určitou jistotu,

---

<sup>229</sup> TOMŠEJ, Jakub. PASTOREK, Štěpán. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 26.

<sup>230</sup> § 44a odst. 14 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>231</sup> PASTOREK, Štěpán. TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. Právní rozhledy.* 2020, č. 6, str. 191-203.

že taková smlouva bude Ministerstvem vnitra ČR akceptována. Nejdůležitějším aspektem dle těchto vzorových smluv je skutečnost, aby pracovní smlouvy korespondovaly s Hláškou, a tudíž aby především Hlášence odpovídala profese, místo výkonu práce, typ úvazku, doba zaměstnání a mzdové rozpětí. K tomu je třeba poznamenat, že při případných kontrolách ze strany Inspektorátu práce je pak právě i faktické dodržování těchto skutečností hlavním předmětem kontrol zaměřených na nelegální práci, kdy se kontrola zaměřuje především na to, zda cizinec skutečně vykonává druh práce stanovený v Hlášence a v pracovní smlouvě a zda odpovídá i místo výkonu práce, jelikož tato kritéria jsou v praxi nejčastěji porušována.

Zvláštní ustanovení, které tyto pracovní smlouvy dále musí obsahovat, je prohlášení zaměstnance, kterým vyslovuje souhlas s jeho dočasným přidělováním k uživatelům.<sup>232</sup>

Z pracovní smlouvy musí dále vyplývat, že odměna za odpracovanou práci bude vyšší než základní sazba měsíční minimální mzdy nebo bude alespoň této částky dosahovat, přičemž týdenní pracovní doba musí činit minimálně 15 hodin.<sup>233</sup>

#### **2.2.5. Přidělení k uživateli**

Při přidělování cizinců k uživatelům platí v zásadě stejné podmínky jako při přidělování českých občanů. Při každém přidělení zaměstnance k dalšímu uživateli musí agentura práce uzavřít s uživatelem dohodu o dočasném přidělení. Zaměstnanci pak agentura práce vydá již pouze tzv. pokyn k dočasnému výkonu práce u uživatele. Takový pokyn musí obsahovat náležitosti uvedené v kapitole 1.3.2.

Nejasná otázka vyvstává ohledně skutečnosti, zda každé nové přidělení cizince k uživateli musí být oznámeno Ministerstvu vnitra ČR jako změna zaměstnavatele, či zda u agentur práce je tato skutečnost z povahy samotného institutu zbytečná již z toho důvodu, že zaměstnavatel zůstává stále stejný – jedná se o stále stejnou agenturu práce – a mění se pouze uživatel. Změnu zaměstnavatele je totiž cizinec povinen oznamovat Ministerstvu vnitra ČR, a to nejméně 30 dní před takovou změnou.<sup>234</sup> Tato skutečnost nelze ze zákona o pobytu cizinců zřetelně vyčíst. Ministerstvo vnitra ČR, na otázku podanou dle zákona o svobodném přístupu k informacím, zda každé nové přidělení

---

<sup>232</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Agenturní zaměstnávání cizinců*. [online]. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>.

<sup>233</sup> § 42g odst. 2 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>234</sup> § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

zaměstnanec k uživateli by mělo být oznámeno Ministerstvu vnitra ČR, odpovědělo následovně:

*„Pokud se dočasným přidělením zaměstnanec agentury práce, který je držitelem zaměstnančeské karty, k jinému uživateli změni jeho pracovní zařazení (tj. druh práce nebo místo výkonu práce) takovým způsobem, že přestává odpovídat charakteristice volného pracovního místa, pro které byla zaměstnančeská karta vydána, je nutno změnu pracovního zařazení předem oznámit Ministerstvu vnitra v souladu s ust. § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců ČR. Je-li například zaměstnančeská karta vydána pro práci montážního dělníka s místem výkonu práce „Praha“, lze cizince k různým uživatelům přidělovat pouze na tuto práci a v rámci zmíněné obce.“<sup>235</sup>*

Z výše uvedeného tak vyplývá, že není možné jednoznačně určit, zda se musí dočasné přidělení k uživateli oznamovat Ministerstvu vnitra ČR, nýbrž že je nutné vždy posuzovat každé konkrétní přidělení k uživateli a posoudit, zda v konkrétním případě je oznámení Ministerstvu vnitra ČR nutné, či nikoli. Pokud tedy dočasné přidělení stále odpovídá co do druhu práce a místa výkonu práce skutečností, které jsou uvedeny v zaměstnančeské kartě, resp. pro které bylo o zaměstnančeskou kartu zažádáno, není nutné Ministerstvu vnitra ČR dočasné přidělení oznamovat. Pokud by však mělo dojít k dočasnému přidělení zaměstnanec k uživateli a místo výkonu práce by bylo odlišné od místa výkonu práce, pro které bylo o zaměstnančeskou kartu zažádáno (jednalo by se o jinou obec), pak je nutné změnu pracovního zařazení ministerstvu oznámit. Stejný postup bude v případě, že se bude jednat při dočasném přidělení o jiný druh práce, než který byl uveden v žádosti o zaměstnančeskou kartu. I v takovém případě bude nutné oznámení Ministerstvu vnitra ČR učinit.

Přidělování k uživatelům se dále dotýká také novela ZOPC, která mimo jiné upravuje institut nespolehlivého zaměstnavatele. Tento institut se nově aplikuje i na uživatele.<sup>236</sup> Pokud tedy uživatel naplňuje nějakou z podmínek uvedených v ust. § 178f zákona o pobytu cizinců<sup>237</sup>, bude žádost o zaměstnančeskou nebo modrou kartu zamítnuta.

---

<sup>235</sup> Rozhodnutí Ministerstva vnitra ČR ze dne 10.3.2020, č.j. MV-46733-2/OAM-2020. (Odpověď na dotaz dle zákona o svobodném přístupu k informacím).

<sup>236</sup> § 178f odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>237</sup> „Za nespolehlivého zaměstnavatele se pro účely zákona o pobytu cizinců považuje zaměstnavatel,

- a) který není bezdlužnou osobou podle § 178e,
- b) kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- c) který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit,

## 2.2.6. Změna zaměstnavatele

Změna zaměstnavatele byla jedním z institutů, který novelou ZOPC prošel významnou změnou. Do novely bylo nutné, aby cizinec žádal o souhlas Ministerstva vnitra ČR se změnou zaměstnavatele. Novelou byl tento souhlas nahrazen pouhým oznámením Ministerstvu vnitra ČR, přičemž takové oznámení musí cizinec učinit nejpozději 30 dní před datem, ke kterému se změna váže.<sup>238</sup> Pokud cizinci skončí pracovněprávní poměr, musí oznámení o změně zaměstnavatele učinit do 60 dnů od skončení pracovního vztahu. Pokud tak cizinec neučiní, platnost zaměstnanecké karty mu uplynutím této doby zanikne. K oznámení o změně zaměstnavatele však může dojít teprve po uplynutí 6 měsíců od doby, kdy rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty nabude právní moci.

Zdání, že se tímto institutem značně zjednodušila právní úprava, když cizinec nemusí žádat o souhlas se změnou zaměstnavatele, nýbrž pouze takovou změnu oznamuje, je ovšem mylné. Samotné oznámení k dokončení procesu změny zaměstnavatele totiž nestačí, nýbrž je potřeba, aby Ministerstvo vnitra ČR sdělilo jak cizinci, tak jeho budoucímu zaměstnavateli, zda došlo ke splnění podmínek potřebných pro změnu zaměstnavatele. Pokud k takovému splnění podmínek nedošlo, hledí se na oznámení o změně zaměstnavatele, jako by nebylo učiněno. K takovému vyjádření má ministerstvo 30 dnů.<sup>239</sup> Nová úprava tak stojí na pomezí původního typického správního řízení a postupu podle části čtvrté správního řádu. To má za následek takovou skutečnost, že cizinec se již nemůže proti vyjádření Ministerstva vnitra ČR o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele odvolat.<sup>240</sup>

Při změně zaměstnavatele je však i nadále potřeba, aby nová pracovní pozice byla vedena v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.<sup>241</sup> Je třeba mít také na zřeteli, že nejpozději uplynutím 60 dnů

- 
- d) *který za období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění,*
  - e) *který je v likvidaci, nebo*
  - f) *jehož sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné; za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.“*

(§ 178f odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců)

<sup>238</sup> § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>239</sup> § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>240</sup> PASTOREK, Štěpán, TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely*. Právní rozhledy. 2020, č. 6, str. 191-203.

<sup>241</sup> Tamtéž.

od ukončení předchozího pracovněprávního vztahu zaniká platnost zaměstnanecké karty.<sup>242</sup> Ke změně zaměstnavatele tak musí dojít v těchto 60 dnech.

Pro agenturní zaměstnávání je však v této úpravě stanovena velmi významná výjimka. Změnu zaměstnavatele totiž nelze oznámit, pokud by novým zaměstnavatelem měla být agentura práce.<sup>243</sup> Pokud tak chce být cizinec zaměstnancem agentury práce, musí si na takovou pozici přímo podat svou žádost o zaměstnaneckou kartu. Pokud by měl zaměstnaneckou kartu vydanou k jinému zaměstnavateli, nemůže se jeho novým zaměstnavatelem při držení stejné zaměstnanecké karty stát agentura práce, a to ani tehdy, pokud by cizinec měl nastoupit k agentuře práce jako její kmenový zaměstnanec. Změnit zaměstnavatele na zaměstnavatele, kterým je agentura práce, je možné pouze tehdy, pokud se jedná pouze o změnu pracovního zařazení.<sup>244</sup>

### 2.2.7. Povinnosti agentury práce

Vzhledem k tomu, že agentura práce je zaměstnavatelem, musí při zaměstnávání cizinců spolupracovat s Úřadem práce. Při zaměstnávání cizinců má zaměstnavatel, stejně jako při zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků, povinnost nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání o tomto informovat krajskou pobočku Úřadu práce, u které se místní příslušnost určuje dle místa výkonu práce.<sup>245</sup> Ukončení výkonu práce pak musí být nahlášeno do 10 dnů ode dne, kdy k takové skutečnosti došlo.<sup>246</sup>

Při zaměstnávání cizinců musí plnit zaměstnavatelé taktéž evidenční povinnost, stejně jako u zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků, viz kapitola 2.1.3.2.

Pokud cizinec se zaměstnaneckou kartou nenastoupil do práce, je o takové skutečnosti zaměstnavatel povinen informovat krajskou pobočku Úřadu práce nejpozději do 45 dnů ode dne, kdy došlo ke splnění podmínek potřebných pro vydání zaměstnanecké karty.<sup>247</sup> Pokud cizinec ukončil zaměstnání dříve, než uplynula doba, na kterou měl zaměstnaneckou kartu vydanou, musí o této skutečnosti zaměstnavatel informovat Úřad práce nejpozději do 10 dnů od takové skutečnosti.<sup>248</sup>

---

<sup>242</sup> § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>243</sup> § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

<sup>244</sup> PASTOREK, Štěpán, TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely*. Právní rozhledy. 2020, č. 6, str. 191-203.

<sup>245</sup> § 87 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>246</sup> § 87 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>247</sup> § 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>248</sup> § 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti stanovuje dále některé povinnosti, které musí agentury práce plnit nad rámec jejich běžných povinností, pokud zaměstnávají cizince. Dle ust. § 59 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti musí agentury práce každý rok vždy do 31. ledna sdělit generálnímu ředitelství Úřadu práce počet zaměstnanců, které agentura dočasně přidělila, přičemž musí uvést konkrétní počty přidělených zaměstnanců s původem v EU, zaměstnanců pocházející z Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska a zaměstnanců ze třetích zemí, a to podle státní příslušnosti. Přestože tyto údaje mají být sdělovány ke statistickým účelům, bylo mi Úřadem práce po zaslání mé žádosti na základě zákona o svobodném přístupu k informacím sděleno, že počty přidělených zaměstnanců ze třetích zemí dle státní příslušnosti mi nemohou být poskytnuty s ohledem na skutečnost, že by se statistiky musely vypracovat po nahlédnutí do všech jednotlivých spisů agentur práce, což by bylo velmi časově náročné<sup>249</sup>.<sup>250</sup> Skutečnost, že Úřad práce tak na základě údajů, které jsou povinny agentury práce sdělovat, ve skutečnosti žádné souhrnné statistiky nevytváří, považuji za velmi nešťastnou. Bylo by přitom možné pro sdělování výše uvedených informací vytvořit interaktivní formulář, ze kterého by se statistiky dočasně přidělených zaměstnanců ze třetích zemí dle státní příslušnosti vytvářely samy a povinnost agentur práce sdělovat tyto informace by tak měla i vypovídací hodnotu pro statistické účely.

Agenturní zaměstnavatel je dále i při zaměstnávání cizinců povinen dodržovat pravidla uvedená v ust. § 307a až 309 zákoníku práce. Zejména je nutné, aby agentura práce spolu s uživatelem zabezpečili, že dočasně přidělený cizinec nebude mít horší pracovní a mzdové podmínky, než jaké má tzv. srovnatelný zaměstnanec. Pokud by byly během přidělení zaměstnance k uživateli podmínky zaměstnance horší než u srovnatelného zaměstnance, musela by agentura práce, pokud by o to zaměstnanec požádal (pokud se o této skutečnosti dozví agentura jinak, tak i bez požádání), zajistit rovné zacházení.<sup>251</sup>

### **2.2.8. Specifika agenturního zaměstnávání cizinců**

Na základě výše uvedených skutečností je zřejmé, že v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců dochází k rozdílnému postavení agenturních zaměstnanců jak

---

<sup>249</sup> Úřad práce si za případné vytvoření takové statistiky účtoval částku 48.800,- Kč.

<sup>250</sup> Příloha č. 1: Úřad práce: Dotaz dle zákona o svobodném přístupu k informacím na statistiky o agenturním zaměstnávání – odpověď ze dne 28.12.2020, č.j. UPCR-2020/115989-20000402/1.

<sup>251</sup> § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.



při agenturním zaměstnávání českých státních příslušníků, tak i občanů EU, avšak nejvýraznější je administrativní zátěž při agenturním zaměstnávání cizinců. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání českých státních příslušníků a občanů EU nemůže agentura práce pro cizince zprostředkovávat ty druhy prací, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (kromě těch druhů prací, které jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení, pro které neplatí omezení při zaměstnávání cizinců).

Velké omezení v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců lze dále spatřovat ve skutečnosti, že agentury práce mají zakázáno zaměstnávání cizinců prostřednictvím Programů cílené ekonomické migrace. Jelikož existují státy (např. Ukrajina), kde je možnost podat žádost o zaměstnaneckou kartu mimo některý z Programů cílené ekonomické migrace takřka minimální, dochází tímto k velkému znevýhodnění jak agentur práce, které mají omezené možnosti při snaze obsadit volná pracovní místa u uživatelů cizinci, tak samotných cizinců, kteří mají v některých státech omezenou možnost žádat o zaměstnaneckou kartu na volné pracovní místo k agentuře práce.

Cizinci musí mít dále obstaráno povolení k zaměstnání, a to formou zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikového zaměstnance či prostřednictvím modré karty, přičemž na získání žádného z těchto druhů povolení k zaměstnání nemá cizinec právní nárok. Bez některého z těchto povolení však není možné cizince agenturně zaměstnat, pokud se na cizince nevztahuje některá z výjimek v ust. § 98 zákona o zaměstnanosti, při kterých není třeba mít povolení k zaměstnání (jedná se především o cizince s povolením k pobytu za jiným účelem či o cizince s trvalým pobytem nebo uděleným azylem).

Pokud potřebuje cizinec na území zaměstnaneckou kartu, aby mohl být agenturou práce zaměstnán, musí propojit svou žádost o zaměstnaneckou kartu s pracovním místem vedeném v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Tato skutečnost také znesnadňuje pozici cizinců, jelikož tito cizinci musí jednak čekat 30 dní (popř. 10), zda se nejprve neobsadí pracovní místo v evidenci volných pracovních míst, a zároveň musí spoléhat na to, že budoucí zaměstnavatel (agentura práce) oznámí krajské pobočce Úřadu práce ČR volné pracovní místo v evidenci volných pracovních míst a uvede, že souhlasí s nabízením volného místa cizincům. Oproti českým státním příslušníkům tak tento test trhu práce cizince značně znevýhodňuje.

Při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu musí cizinec dále doložit pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, resp. příslušnou smlouvu o smlouvě budoucí na pracovní pozici, pro kterou si o zaměstnaneckou kartu žádá.

Další omezení, které lze při agenturním zaměstnávání ve vztahu k cizincům zaznamenat, je skutečnost, že pokud má být cizinec přidělen k dalšímu uživateli a místo výkonu práce by bylo odlišné od místa výkonu práce, které bylo uvedeno v Hlášence, ke které byla podána žádost o zaměstnaneckou kartu, je nezbytné oznámit takovou skutečnost Ministerstvu vnitra ČR. Stejný postup bude následovat v případě, pokud má dojít k dočasnému přidělení cizince k jinému druhu práce, než který byl uveden v Hlášence přiložené k žádosti o zaměstnaneckou kartu.

Při agenturním zaměstnávání cizinců nevznikají přitom administrativní povinnosti jen zaměstnancům, nýbrž i zaměstnavatelům. Stejně jako při agenturním zaměstnávání občanů EU musí agentury práce při zaměstnávání cizinců plnit evidenční a informační povinnosti. Dále mají povinnost vždy do 31. ledna sdělit generálnímu ředitelství Úřadu práce počet zaměstnanců, které agentura dočasně přidělila, včetně konkrétních počtů přidělených zaměstnanců pocházejících z EU, EHP či ze Švýcarska a konkrétní počty zaměstnaných cizinců ze třetích zemí, a to podle státní příslušnosti.

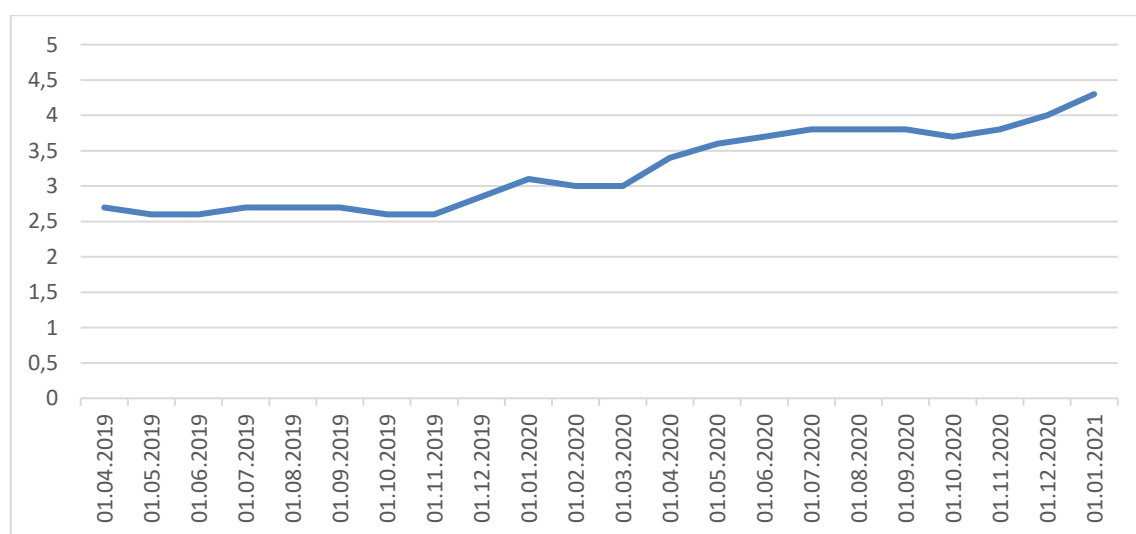
Naopak, stejně jako pro české státní příslušníky, musí být i pro občany EU i pro cizince zajištěny srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. S ohledem na novou judikaturu Nejvyššího správního soudu (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, č. j. 2 Ads 335/2018-32) je však možné očekávat, že mzdové podmínky agenturních zaměstnanců budou moci být odlišné od těch, které mají kmenoví zaměstnanci.

### **2.2.9. Možné dopady pandemie koronaviru Covid-19 na agenturní zaměstnávání cizinců**

Otázkou zůstává, jaké dopady bude mít pandemie koronaviru Covid-19 na agenturní zaměstnávání cizinců. Jak již bylo řečeno výše, agenturní zaměstnávání cizinců bylo opětovně umožněno především z důvodu nedostatku pracovních sil na trhu práce v určitých pracovních odvětvích a z důvodu související nízké nezaměstnanosti v ČR. Jelikož pandemie způsobila nárůst nezaměstnanosti v ČR, jak je zřejmé z níže uvedeného grafu č. 4, přičemž se očekává, že tento trend bude nadále pokračovat, lze se domnívat, že zákonodárce bude opětovně zvažovat zákaz agenturního zaměstnávání

cizinců, aby tak reguloval nezaměstnanost v ČR a volná pracovní místa mohli obsadit přednostně občané ČR.<sup>252</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že výrazně vzrostla nezaměstnanost v oblasti služeb a pohostinství, lze se domnívat, že se značná část zaměstnanců z tohoto odvětví bude muset překvalifikovat na jiná pracovní odvětví, čímž může dojít k nárůstu zájmu i o ta pracovní místa, o která občané ČR zpravidla velký zájem nejevili, a tudíž byly tyto mezery na českém trhu práce dorovnávány skrze zaměstnávání cizinců.

Graf č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v období od 1.4.2019 do 1.1.2021 v procentech



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>253</sup>

Další variantou, se kterou bych se ztotožnila spíše, by mohlo být ponechání možnosti agenturního zaměstnávání cizinců, avšak vydání nového nařízení vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat<sup>254</sup> s tím, že by bylo možné agenturní zaměstnávání cizinců přeorientovat na takové druhy prací, u kterých bude zřejmý aktuální nedostatek pracovníků, a to v reakci na změnu pracovního trhu, kdy lze očekávat, že nadále bude docházet k poptávce po zdravotním personálu či po kurýrech. Aby mohla vláda rychle reagovat na změny na trhu práce, který se velmi pravděpodobně bude

<sup>252</sup> Na restriktivní přístup k zaměstnávání cizinců v době vysoké míry nezaměstnanosti upozorňoval i Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 14.12.2011, č. j. 6 Ads 139/2011-82.

<sup>253</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky – Uchazeči a volná místa*. [online]. 2020. [cit. 28.12.2020]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3>.

<sup>254</sup> Nyní nařízení vlády č. č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

v reakci na vývoj pandemie ještě dále vyvíjet, považuji za vhodné jít touto cestou namísto cesty tvrdého zákazu agenturního zaměstnávání cizinců. Tímto způsobem bude možné pružně reagovat na změny trhu práce, a bude tak možné v případě potřeby doplnit chybějící pracovníky na českém trhu práce v reakci na jejich aktuální potřeby i z řad cizinců.

### 3. Zastřené zprostředkování zaměstnání se zaměřením na přeshraniční prvek

Agenturní zaměstnávání bývá často spojeno s porušováním právních předpisů. Na úseku agenturního zaměstnávání s přeshraničním prvkem se nejčastěji setkáváme se zastřeným zprostředkováním zaměstnání, kterého se dopouští zaměstnavatel usazený v jiném členském státu EU, během kterého taktéž dochází k výkonu nelegální práce cizinců na území ČR.

Např. v roce 2019 bylo inspektorátem práce zjištěno 807 porušení pracovněprávních předpisů, přičemž zastřené agenturní zaměstnávání bylo zjištěno u 125 subjektů. Při kontrolách, které cílily na odhalení zastřeného agenturního zaměstnávání, bylo odhaleno 378 osob, které vykonávaly nelegální práci, z čehož se jednalo o 6 občanů ČR, o 34 občanů z jiných členských států EU a o 338 cizinců ze třetích zemí, přičemž nejčastěji se jednalo o cizince ukrajinské národnosti.<sup>255</sup>

Právě této problematice se budu věnovat v této kapitole. Především budu zkoumat, jakým způsobem rozhodují správní orgány o tom, zda se v jednotlivých případech skutečně jedná o zastřené zprostředkování zaměstnávání, či nikoli.

#### 3.1. Obecná charakteristika zastřeného zprostředkování zaměstnání

Pro účely této kapitoly je nezbytné vysvětlit, co se skrývá pod pojmem „zastřené právní jednání“. Dle ustanovení § 555 občanského zákoníku, „*má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy*“. I přes pokusy zastírat právní jednání se tak takové jednání posuzuje podle jeho skutečného charakteru. Toto ustanovení zrcadlí obecně platný právní princip, dle kterého by mělo být právní jednání posuzováno podle jeho obsahu.<sup>256</sup>

Zastřené zprostředkování zaměstnání je nyní upraveno zákonem o zaměstnanosti, a to od jeho novely provedené zákonem č. 206/2017 Sb., kterou se do zákona o zaměstnanosti vnesl termín „zastřené zprostředkování zaměstnání“. Zákon

---

<sup>255</sup> Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. [online]. 2019, str. 52. [cit. 4. 1. 2020].

Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf)

<sup>256</sup> BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 28.

o zaměstnanosti tak v současné chvíli upravuje zastřené zprostředkování zaměstnání v ustanovení § 5 písm. g) následovně:

*„Pro účely tohoto zákona se rozumí zastřeným zprostředkováním zaměstnání činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).“*

Jedná se tedy o takové chování, kdy osoba, která nedisponuje příslušným povolením ke zprostředkování zaměstnání, poskytne svého zaměstnance k výkonu práce u jiné osoby, a to za úplatu, přičemž výkon práce neřídí zaměstnavatel, nýbrž osoba, u které je práce vykonávána. Můžeme se však setkat i s případy, kdy se zastřené agenturního zaměstnávání dopouští i agentura práce s příslušným povolením.<sup>257</sup> K tomu dochází zpravidla při snaze takových agentur práce o úsporu svých nákladů.<sup>258</sup>

Agenturní zaměstnávání bývá přitom nejčastěji zastíráno uzavřením obchodního vztahu, a to prostřednictvím např. smlouvy o dílo či mandátní smlouvy. Nejčastěji se však jedná o smlouvu o dílo, a to je důvodem, proč se na tento typ smlouvy v následujícím textu zaměřím. Takováto smlouva o dílo je přitom uzavřena namísto dohody o dočasném přidělení zaměstnance, která by měla být správně při agenturním zaměstnávání uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem.

Rozlišit správně, zda se jedná o faktickou smlouvu o dílo v rámci poskytování služeb, či o smlouvu o dílo, která zastírá agenturní zaměstnávání, není jednoduché. Samotné posouzení, zda se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání nebo nikoli, pak nemůže vycházet čistě z právního posouzení smluv, na základě kterých k výkonu práce dochází, nýbrž je nezbytné posuzovat, jak takový výkon práce v praxi skutečně probíhá. Při pokusu o obcházení zákona totiž obvykle bývá smluvní dokumentace připravena v souladu s platným právem, ale skutečné jednání naplňuje znaky agenturního zaměstnávání. Inspektorát práce, který je oprávněn provádět kontrolu při podezření na zastřené agenturní zaměstnávání<sup>259</sup>, tak zkoumá skutečný charakter výkonu práce, nikoli pouhé teoretické smluvní vymezení.

---

<sup>257</sup> Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. [online]. 2019, str. 52. [cit. 4. 1. 2020].  
Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf).

<sup>258</sup> GREIDLOVÁ, Jana. *Problematika a zkušenosti z kontrol v oblasti zastřené agenturního zaměstnávání*. BOZP Info. [online]. 12. 10. 2017. [cit. 4. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/problematika-zkusenosti-z-kontrol-v-oblasti-zastreneho-agenturniho-zamestnavani>.

<sup>259</sup> § 141 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

K zákonnému požadavku, aby bylo faktické agenturní zaměstnávání vykonáváno pouze agenturami práce s patřičným povolením, se vyjádřil i Krajský soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 8.8.2018, č. j. 31 Ad 2/ 2017-43, a to následovně:

*„To, že zákon umožňuje zprostředkovávat zaměstnání pouze osobám disponujícím příslušným oprávněním, považuje soud za zcela legitimní veřejnoprávní omezení agenturního zaměstnávání. Toto veřejnoprávní omezení nelze jednoduše překlenout poukazem na autonomii vůle podnikatelů, kteří jen formálně uzavírají smlouvu o dílo, ačkoliv si fakticky sjednali závazek pronajímat za úplatu pracovní sílu, a dopustili se tak obcházení zákona. Autonomie vůle stran soukromoprávního vztahu musí vedle kogentních norem soukromého práva respektovat také veřejnoprávní omezení, která mají také kogentní povahu.“<sup>260</sup>*

Dle Krajského soudu v Brně tak není možné pronajímat pracovní sílu za úplatu, aniž by přitom osoba, která pracovní sílu pronajímá, měla patřičné povolení ke zprostředkování zaměstnání.

K pojmu zastřené agenturního zaměstnávání se vyjadřuje např. M. Štefko, dle kterého *„hlavním smyslem úpravy zastřené agenturního zaměstnávání je využití tohoto pojmu pro konstrukci dvou skutkových podstat přestupků v zákoně o zaměstnanosti. Tedy pro správní trestání. Podstata je v tom, že bude postihován ten, kdo zastřeně zprostředkovává zaměstnání“*.<sup>261</sup>

K tomu M. Štefko upozorňuje na duplicitu skutkových podstat přestupků, kdy v zákoně o zaměstnanosti se nově vyskytuje přestupek, kterého se právnická nebo fyzická podnikající osoba (popř. fyzická osoba<sup>262</sup>) dopustí tím, že *„zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g)“*.<sup>263</sup> Zákon o zaměstnanosti ale upravuje i takový přestupek, kterého se právnická nebo podnikající fyzická osoba (popř. fyzická osoba<sup>264</sup>) dopustí tím, že *„zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy“*.<sup>265</sup> M. Štefko upozorňuje na to, že se jedná v zásadě o duplicitní přestupky, když zastřené zprostředkování zaměstnání by bylo jen stěží možné se dopustit jiným způsobem, než zprostředkováním zaměstnání bez povolení či porušením zákona o zaměstnanosti

---

<sup>260</sup> Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 8.8.2018, č. j. 31 Ad 2/ 2017-43.

<sup>261</sup> ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. Právní rozhledy, 2017, roč. 25, č. 21, str 744.

<sup>262</sup> § 139 odst. 1 písm. i) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>263</sup> § 140 odst. 1 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>264</sup> § 139 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>265</sup> § 140 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

či dobrých mravů.<sup>266</sup> Problematické je pak především sankcionování těchto dvou přestupků, kdy za přestupek dle ust. § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč, zatímco za přestupek dle ust. § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti lze uložit pokutu do 10 000 000 Kč, tedy nejvyšší možnou pokutu, kterou je ve správním řízení možné uložit. Je tedy zřejmé, že zastřené zprostředkování zaměstnání je dle výše sankce považováno za velmi závažný přestupek. Tuto duplicitu přestupků považuji za velmi nevhodné řešení a domnívám se, že k zajištění právní jistoty by mělo dojít k upřesnění, v jakých konkrétních případech se má aplikovat která z výše uvedených skutkových podstat přestupků.

### **3.2. Kritéria pro určení zastřeného zprostředkování zaměstnání s přihlédnutím k přeshraničnímu prvku**

Pro určení zastřeného zprostředkování zaměstnání s přeshraničním prvkem se zaměřím na pokusy zastírat zprostředkování zaměstnání pomocí institutu nadnárodního poskytování služeb, a to zaměstnavateli usazenými v jiném členském státu EU, kteří pod zástěrkou nadnárodního poskytování služeb vysílají zaměstnance do ČR k poskytnutí služby, např. na základě uzavřené smlouvy o dílo, avšak fakticky v některých případech dochází k pronajímání cizince jakožto pracovní síly do podniků na území ČR. Vždy je třeba zjistit, zda se v konkrétním případě jedná u vyslaného cizince o výkon práce v rámci poskytování služeb (a tedy závislá práce je vyslaným zaměstnancem vykonávána vůči jeho vysílajícímu zaměstnavateli), či zda se jedná o závislou práci vykonávanou pro podnikatele, ke kterému byl cizinec vyslán, a tudíž zda vysílající zaměstnavatel pronajal svého zaměstnance jakožto pracovní sílu a cizinec tak vykonává na území ČR práci bez příslušného povolení.

Pro rozlišení zastřeného zprostředkování zaměstnání cizinců od vysílání cizinců na území ČR v rámci nadnárodního poskytování služeb je nejprve nutné definovat pojmy „závislá práce“ a „nadnárodní poskytování služeb“, což bude předmětem následujících podkapitol.

---

<sup>266</sup> ŠTEFKO, Martin. *Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?* Právní rozhledy, 2017, roč. 25, č. 21, str 744.



### 3.2.1. Kritéria pro určení závislé práce

V první řadě je potřeba se zabývat tím, co je to závislá práce a jaká jsou její hlavní kritéria. Dle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je závislou prací „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“. Tímto jsou stanovena základní 4 kritéria pro určení závislé práce. Musí se jednat o vztah **nadřízenosti a podřízenosti** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci dávat pracovní úkoly a zaměstnanec se musí těmito pokyny řídit. Je zde tak patrné dominantní postavení zaměstnavatele.<sup>267</sup> Dále musí být práce vykonávána **jménem zaměstnavatele**, nikoli jménem zaměstnance. Smyslem tohoto kritéria je, že za práci vykonanou zaměstnancem odpovídá vůči třetím osobám zaměstnavatel, nikoli zaměstnanec sám. Závislá práce musí být dále vykonávána na základě **pokynů zaměstnavatele**. Tím se opět naznačuje nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, kdy tyto dva znaky v zásadě splývají.<sup>268</sup> Zaměstnanec si neurčuje své úkoly sám, nýbrž jeho práci řídí zaměstnavatel prostřednictvím pokynů. Výkon závislé práce by přitom měl být prováděn převážně v prostorách zaměstnavatele, a to za pomoci materiálů, které patří zaměstnavateli.<sup>269</sup> Posledním ze zákonných znaků definice závislé práce je skutečnost, že práce musí být prováděna **osobně zaměstnancem**.

Vedle těchto čtyř kritérií Nejvyšší správní soud definuje jeden další znak, a to v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46 / 2013 – 35. Je jím **soustavnost výkonu práce**. K takovému výkladu došel Nejvyšší správní soud aplikací doslovného znění zákonné definice, dle které má být závislá práce „*vykonávána*“. Z doslovného znění definice tak nepřímo plyne potřeba soustavnosti práce, protože závislá práce nemá být jednorázově vykonána, nýbrž má být vykonávána. V daném rozsudku Nejvyšší správní soud dále dovozuje potřebu podřazovat pod definici závislé práce také ekonomickou či jinou závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Zkoumá se tak například i skutečnost, zda zaměstnanec dostává od zaměstnavatele odměnu za odvedenou práci. Znak soustavnosti výkonu práce ale není mezi kritéria závislé práce odbornou literaturou

---

<sup>267</sup> BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 28.

<sup>268</sup> PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 146.

<sup>269</sup> HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo*, 2. upravené vydání. V Plzni: Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 22.

všeobecně přijímán a panují neshody o tom, zda by se mělo skutečně jednat o páté kritérium či nikoli. V případě jeho přijetí by pak totiž nebylo možné např. jednorázový výkon práce považovat za závislou práci.<sup>270</sup>

V ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce pak „závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“. Znaky z tohoto odstavce slouží u definice závislé práce spíše jako doplňující podmínky, nejedná se o kritéria rozšiřující legální definici závislé práce.<sup>271</sup>

Při agenturním zaměstnávání má agenturní zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu s agenturou práce, kdy ta je jeho zaměstnavatelem. Agenturní zaměstnanec však nevykonává práci podle pokynů zaměstnavatele, nýbrž podle pokynů uživatele, čímž by tento vztah nenaplňoval jedno ze čtyř kritérií pro posouzení závislé práce. Zákoník práce však v ust. § 307a považuje agenturní zaměstnávání za závislou práci, čímž řeší tuto nesrovnalost.<sup>272</sup>

### 3.2.2. Nadnárodní poskytování služeb

V rámci EU funguje tzv. volný pohyb služeb, díky čemuž mohou poskytovatelé služeb usazení v některém z členských států EU provozovat svou činnost i v jiném členském státu EU, přičemž k tomu budou mít podmínky stejné jako příslušníci takového státu.<sup>273</sup>

Volný pohyb služeb v EU upravuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. 1. 2006 o službách na vnitřním trhu, která byla transponovaná naším zákonem č. 229/2009 Sb., o volném pohybu služeb (dále jen jako „zákon o volném pohybu služeb“). Dle ust. § 3 písm. a) zákona o volném pohybu služeb, se službou rozumí „poskytování jakéhokoliv plnění mimo výkon závislé práce, a to zpravidla za úplatu

<sup>270</sup> Viz např. STÁDNÍK, Jaroslav. *Sportovní činnost a závislá práce*. In: PICHRT, Jan. (ed.), Sport a (nejen) pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. ISBN 978-80-7478-655-6, str. 77.

<sup>271</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9, str. 86.

<sup>272</sup> „Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

(§ 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce)

<sup>273</sup> Čl. 56 Smlouvy o fungování EU.

či protiplnění ve smyslu článku 50 Smlouvy o Evropském společenství“. Zde je kladen důraz na skutečnost, že se nesmí při poskytování služeb jednat o poskytování plnění, jehož předmětem by byl výkon závislé práce vůči objednateli služeb. Přeshraniční poskytování služeb je pak v tomto zákoně definováno jako „dočasné nebo příležitostné poskytování služeb na území jiného členského státu než členského státu, ve kterém je poskytovatel usazený“. <sup>274</sup> Prvek dočasnosti, na který je v tomto ustanovení kladen důraz, je předmětem zkoumání níže.

Samotné nadnárodní vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v EU je upraveno směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen jako „směrnice o vysílání pracovníků“). Tato směrnice o vysílání pracovníků se zabývá především střetem více právních řádů, ke kterému v rámci vysílání pracovníků zpravidla dochází. <sup>275</sup> Jejím cílem je pohlídat, aby mezi tuzemskými a zahraničními poskytovateli služeb fungovala poctivá soutěž a dále poskytuje vyslanému zaměstnanci ochranu jeho práv. <sup>276</sup> Dle směrnice o vysílání pracovníků je pak vyslaný pracovník definován jako „pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje“. <sup>277</sup> Směrnice o vysílání pracovníků upravuje tři případy, kdy se jedná o vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb. <sup>278</sup> Vzhledem k charakteru této diplomové práce se zaměřím především na vyslání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb dle čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice o vysílání pracovníků, dle kterého je vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb vnímáno tak, že musí splňovat následující znaky:

- Pracovník je na území členského státu (v našem případě na území ČR) vyslán zaměstnavatelem z jiného členského státu, a to na jeho účet a pod jeho vedením;
- Práce je vykonávána na základě smlouvy mezi vysílajícím subjektem a subjektem, u kterého k činnosti dochází;

---

<sup>274</sup> § 3 písm. d) zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.

<sup>275</sup> PASTOREK, Štěpán. CHROMEČKOVÁ, Monika. In: TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1, str. 96.

<sup>276</sup> SEIDL, Petr. CHROMEČKOVÁ, Monika. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb*. In: *Práce a mzda* [online]. 21.4.2017 [cit. 4.1.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-aspekty-vysilani-zamestnancu-v-ramci-poskytovani-sluzeb>.

<sup>277</sup> Čl. 2 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

<sup>278</sup> Čl. 1 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

- Musí existovat platný pracovní poměr mezi stranou vysílající a zaměstnancem vykonávajícím práci.

Okrajově se také budu zabývat čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice o vysílání pracovníků, dle kterého se pod vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb řadí také poskytování pracovníka jakožto pracovní síly agenturou práce usazenou v jiném členském státu EU.

Aby se jednalo o nadnárodní poskytování služeb dle výše uvedené definice podle čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice o vysílání pracovníků, je nutné, aby byla dodržena následující kritéria, která vychází předně ze samotného institutu zaměstnávání cizinců, jakož i ze směrnice o vysílání pracovníků.

Poskytování služby by mělo mít pouze **dočasnou povahu**<sup>279</sup>. Definici dočasné povahy ale ve směrnici o vysílání pracovníků nenalezneme. Je tedy třeba každý jednotlivý případ zhodnotit individuálně. Není přitom důležité, zda bude vyslání pracovníků krátkodobé či dlouhodobé, nýbrž stěžejní je, aby bylo vyslání časově ohraničeno.<sup>280</sup> Časový úsek vyslání zaměstnance je přitom potřeba vnímat takovým způsobem, že vyslání musí být provedeno na dobu potřebnou ke splnění určité práce, ke které byl zaměstnanec vyslán. Důležité je přitom zkoumat povahu prováděné činnosti a časovou náročnost, kterou konkrétní prováděná činnost vyžaduje, přičemž např. u větších staveb je možné, že délka výkonu práce může trvat i v řádu let.<sup>281</sup> Délka vyslání zaměstnance tak není a ani nemůže být omezena na určitý časový úsek, když úkol, ke kterému je zaměstnanec vyslán, může požadovat i rozsáhlý časový úsek ke splnění daného úkolu. Není tedy možné takový časový úsek omezit například jedním rokem.

Pokud je však za účelem poskytování služeb vyslán cizinec, neměla by doba vyslání překročit **délku 3 měsíců**. Skutečnost, že cizinec bude poskytovat služby na území ČR maximálně po dobu 3 měsíců je daná tím, že cizinci, kteří mají platné povolení k pobytu v jiném členském státu EU, sice nepotřebují pro poskytování služeb na území ČR zaměstnaneckou kartu dle ustanovení § 98 písm. k) zákona

---

<sup>279</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 72.

<sup>280</sup> SEIDL, Petr. CHROMEČKOVÁ, Monika. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb*. In: Práce a mzda [online]. 21.4.2017 [cit. 4.1.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-aspekty-vysilani-zamestnancu-v-ramci-poskytovani-sluzeb>.

<sup>281</sup> ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1264.

o zaměstnanosti<sup>282</sup> (podrobněji k tomuto ustanovení viz následující kapitola 3.2.2.1), avšak jejich pobyt na území nesmí přesáhnout 90 dnů ve 180 dnech, protože pouze po takovou dobu je pro takové cizince možné se nacházet na území schengenského prostoru bez platného povolení k pobytu.<sup>283</sup> Pokud by poskytování služeb mělo trvat déle, než tyto tři měsíce, musel by si cizinec obstarat na území ČR povolení k pobytu.<sup>284</sup>

Vyslaný zaměstnanec dále **musí vykonávat skutečně práci pro svého zaměstnavatele** usazeného v jiném členském státu Evropské unie ještě před vysláním do jiného členského státu EU.<sup>285</sup> Taková skutečnost totiž nasvědčuje tomu, že se cizinec po provedení práce skutečně vrátí do země, ze které byl vyslán, a že úmyslem jeho výkonu práce na území ČR je skutečně jen dočasné poskytnutí služby. Činností vysílajícího podniku se dále zabýval Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) ve svém rozsudku ze dne 27. 3. 1990 *Rush Portuguesa proti Office national d'immigration*, ve kterém vysvětloval rozdíly mezi poskytováním služeb a agenturním pronajímáním pracovních sil. Dle SDEU je zásadní, že při poskytování služeb se pracovníci po dokončení jejich zakázky vrátí zpět do státu, ze kterého byli vysláni, aniž by tak usilovali o zapojení do pracovního trhu země, do které byli vysláni. Naopak při zprostředkování zaměstnání je záměrem začlenit vyslaného pracovníka na pracovní trh země, do které je pracovník vyslán.<sup>286</sup> Pokud byl pracovník po uzavření pracovní smlouvy téměř okamžitě odeslán k výkonu práce do ciziny, nasvědčuje taková skutečnost tomu, že se nejedná o poskytování služby, nýbrž že byl pracovník pronajatý jako pracovní síla do společnosti v ČR, a tedy vysílající společnost tak vykonala činnost agentury práce, když dočasně přidělila pracovníka k jinému uživateli, aby pro něj vykonával závislou práci.

Dále je třeba hlídat, zda vyslaný zaměstnanec vykonává na území ČR **činnost na základě smlouvy** mezi jeho zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU

---

<sup>282</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 71.

<sup>283</sup> „Cizinci, kteří jsou držiteli platného povolení k pobytu vydaného jednou ze smluvních stran, se mohou na základě tohoto dokladu, jakož i platného cestovního dokladu volně pohybovat na území ostatních smluvních stran po dobu nejvýše tří měsíců.“

(Čl. 21 odst. 1 Úmluvy k provedení Schengenské dohody ze dne 14. června 1985)

<sup>284</sup> *Cizinec může pobývat na území přechodně bez víza, je-li držitelem dokladu o povolení k pobytu na území jiného smluvního státu a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce.*

(§ 18 písm. d) bod 5 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.)

<sup>285</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 72.

<sup>286</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 3. 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142.

a mezi subjektem z ČR, ke kterému je zaměstnanec vyslán.<sup>287</sup> Zpravidla se jedná právě o smlouvu o dílo, kdy na základě této smlouvy vykonává vyslaný zaměstnanec činnost na území ČR. Zde je zejména zapotřebí kontrolovat, aby se skutečně jednalo o výkon díla na základě uzavřené smlouvy, a aby poskytnutí služby nebylo pouze záminkou k vyslání zaměstnance do ČR. Problém obvykle nastává, pokud vyslaný zaměstnanec vykonává pro „objednatele služeb“ v ČR závislou práci obdobnou té, kterou vykonávají zaměstnanci tohoto objednatel, a to v obdobném postavení jako oni.<sup>288</sup>

Pracovněprávní vztah má být uzavřen pouze **mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem z jiného členského státu EU**.<sup>289</sup> Podstatné je, aby cizinec neměl uzavřenou žádnou smlouvu se společností v ČR, do které je v rámci poskytování služeb vyslán. Činnost by tak měla být vykonávána na účet vysílajícího zaměstnavatele cizince a taktéž by měla být vykonávána i pod jeho vedením.<sup>290</sup> K otázce odpovědnosti se vyjádřil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 30. 6. 2015, č. j. 2 Ads 173/2014-28, dle kterého *„základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí“*.<sup>291</sup>

Činnost, kterou zde cizinec vykonává, má být vykonávána pouze **u subjektu, ke kterému byl zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán**.<sup>292</sup> Pokud tak ze smlouvy o dílo plyne, že má být dílo vykonáno v určité provozovně, neměl by se zaměstnanec vyskytovat při výkonu činnosti např. i v jiných provozovnách společnosti či v sídlech jiných společností.

Jednou z posledních podmínek, kterou musí přeshraniční poskytování služeb splňovat, je skutečnost, že zaměstnavatel cizince usazený v jiném členském státu EU

---

<sup>287</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

<sup>288</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 72.

<sup>289</sup> Tamtéž.

<sup>290</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

<sup>291</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2015, č. j. 2 Ads 173/2014-28.

<sup>292</sup> DANĚK, Matěj. In: DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4, str. 72.

v takovém státu **skutečně vykonává podnikatelskou činnost**.<sup>293</sup> Jak upozorňuje SDEU ve svém rozsudku *Vicoplus*<sup>294</sup> ze dne 10. 2. 2011, samotná skutečnost, že existuje rozpor mezi hlavním předmětem podnikatelské činnosti vysílajícího zaměstnavatele a činností, kterou vykonává pracovník v ČR v rámci poskytování služeb, sama o sobě nezakládá důvod předpokládat, že se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání, ačkoli by se tak mohlo na první pohled jevit. Vyslaný pracovník totiž může na území ČR vykonávat práci související s vedlejší či novou činností vysílajícího zaměstnavatele. Nemusí se tak jednoznačně jednat o pronájem pracovní síly.<sup>295</sup>

### 3.2.2.1. Výjimka z povinnosti cizinců vlastnit pracovní povolení pro výkon práce na území ČR

Pokud je cizinec s dlouhodobým pobytem na území některého členského státu EU vyslán svým zaměstnavatelem usazeným v takovém státu EU k poskytování služby do ČR, není potřeba, aby si takový cizinec obstarával dodatečné pracovní povolení v ČR, jak plyne z výjimky uvedené v ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (pokud jsou splněny podmínky pro nadnárodní poskytování služeb viz kapitola 3.2.2.). Tuto skutečnost často zneužívají zaměstnavatelé v ČR, a to z toho důvodu, že systém zaměstnávání cizinců v ČR není pro společnosti, které se snaží zaměstnávat cizince, vyhovující. Důvodem je především dlouhá doba pro získání zaměstnaneckých karet či jiných oprávnění pro cizince, a to vzhledem k tomu, že v ČR je za normálních okolností k výkonu práce na území ČR občanem třetích zemí potřeba povolení, jak již bylo zmíněno výše.

Ustanovení § 98 zákona o zaměstnanosti však umožňuje výjimku, když stanoví, ve kterých případech cizinci nepotřebují povolení k zaměstnání. Ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti pak konkrétně stanoví, že „povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta,

---

<sup>293</sup> Tamtéž.

<sup>294</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. února 2011, *Vicoplus*, C-307/09 až C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64.

<sup>295</sup> „Stejně tak platí, že ačkoli chybějící propojení mezi úkoly vykonávanými pracovníkem v hostitelském členském státě a hlavní činností jeho zaměstnavatele by mohlo naznačovat, že tento pracovník byl svým zaměstnavatelem poskytnut, nelze nicméně vyloučit zejména to, že uvedený pracovník vykonává poskytování služeb pro svého zaměstnavatele, které spadá do oblasti jeho sekundární či nové činnosti. Naopak skutečnost, že uvedené úkoly odpovídají hlavní činnosti zaměstnavatele vyslaného pracovníka, nemůže vyloučit, že tento pracovník byl poskytnut, přičemž k tomu může dojít zejména u takového vyslání v rámci skupiny podniků, jako je vyslání uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. b) směrnice 96/71.“ (Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. února 2011, *Vicoplus*, C-307/09 až C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64, bod 50.)

*karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie“.* Právě prostřednictvím této výjimky dochází velmi často k obcházení zákona, a to z důvodu, že tato výjimka umožňuje cizincům, aby vykonávali práci na území ČR i bez povolení k zaměstnání, pokud tak konají pro svého zaměstnavatele usazeného v jiném členském státu Evropské unie, který má uzavřenou např. smlouvu o dílo s českou společností tak, že předmět plnění se nachází v České republice.

Ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je výsledkem úpravy primárního evropského práva, kdy čl. 56 SFEU stanoví, že *„jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb“.* Právě toto ustanovení zakazuje členským státům Evropské unie omezovat volný pohyb služeb. Vysílání pracovníků k plnění služeb mezi členskými státy by tak nemělo podléhat získání pracovního povolení.

Dále je zapotřebí v souvislosti s ust. § 98 zákona o zaměstnanosti zmínit i ust. § 95 zákona o zaměstnanosti, které stanoví, že *„povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy“.* Dle tohoto ustanovení je zapotřebí mít povolení k zaměstnání právě i v případě, že je zaměstnanec vyslán zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy k výkonu práce v České republice. Ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je tak třeba vnímat jako speciální ustanovení k § 95 zákona o zaměstnanosti, které se tak použije v případě, že se jedná o zaměstnavatele usazeného v jiném členském státu Evropské unie. Pro zaměstnavatele, kteří nejsou usazeni v jiném členském státu Evropské unie, se pak použije ustanovení § 95 zákona o zaměstnanosti, kdy bude potřeba, aby vyslání zaměstnanci takového zaměstnavatele měli obstarané platné pracovní povolení na území České republiky, pokud chce takový zaměstnavatel vykonávat služby prostřednictvím svých zaměstnanců na území České republiky.

K výše uvedené problematice bylo vydáno Společné stanovisko státních orgánů k problematice vysílání občanů třetích států do České republiky zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie, ve kterém Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR, Státní úřad inspekce práce, Ministerstvo vnitra, Policie



ČR – Služba cizinecké policie a Celní správa ČR upozorňují na skutečnost, že se rozšiřuje nezákonná praxe v oblasti pracovní migrace, kdy touto praxí je „*předstírané dočasné vysílání občanů třetích států, kteří jsou držiteli pobytových oprávnění vydaných jinými členskými státy (zejména Polskem), do ČR k údajnému poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v tomto jiném státě*“.<sup>296</sup> Toto stanovisko nám tak dokazuje, že praxe, kdy dochází k zastřenému agenturnímu zaměstnávání tím způsobem, že se faktický pronájem pracovní síly pro českou společnost označí jako plnění na základě smlouvy o dílo, je velmi častá a stává se velkým problémem v oblasti pracovní migrace v ČR. Stanovisko dále popisuje, že „*o vyslání se jedná tehdy, pokud je občan třetího státu dočasně vyslán ze státu, kde obvykle pracuje, a po dobu vyslání existuje pracovní poměr uzavřený s vysílajícím zahraničním zaměstnavatelem*“. Kontrolní orgány se následně snaží odhalit tuto činnost tím, že dokazují, že se ve skutečnosti nejedná o plnění na základě **smlouvy o dílo**, nýbrž že se jedná o výkon závislé práce vůči domnělému objednateli služeb, a tedy o zastřené agenturní zaměstnávání, a tedy výkon této práce nemůže být cizincem vykonáván bez platného povolení k zaměstnání.

Problematika ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je tak velmi aktuální, a to především vzhledem k četnosti případů, kdy dochází k vysílání ukrajinských občanů z Polska za pomoci polských víz, jelikož je snadnější získat oprávnění k pobytu v Polsku nežli v ČR.<sup>297</sup> Zaměstnavatelé těchto ukrajinských občanů v Polsku tak naplňují roli zaměstnavatele usazeného v jiném členském státu EU, jak předpokládá ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Samotná skutečnost, že občané Ukrajiny s polskými vízy jsou vysláni za prací do ČR, není nelegální činnost. Jak vyplývá z výše uvedeného, je třeba zkoumat, zda se fakticky jedná o zastřené agenturní zaměstnávání, a tedy

---

<sup>296</sup> Společné stanovisko státních orgánů k problematice vysílání občanů třetích států do České republiky zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/problematika-vysilani-obcanu-tretich-statu-do-cr-k-poskytovani-sluzeb-v-ramci-eu.aspx>.

<sup>297</sup> „*V souvislosti se výkonem práce cizinců na území ČR se inspektoři, tak jako už v minulých letech, i v letošním roce stále setkávali s vysíláním zahraničních pracovníků na území ČR zaměstnavateli z okolních států EU v rámci poskytování služeb (s odkazem na Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb). V mnohých případech je však kontrolou zjištěno, že se jedná o zneužívání tohoto institutu a vysílání má pouze zastřít skutečný stav – tedy pronájem zahraniční pracovní síly. Tak jako to bylo zjišťováno v minulých letech, i v tomto roce se jedná především o polské subjekty, které na území ČR vysílají zaměstnance ukrajinské státní příslušnosti, kteří disponují oprávněním k pobytu uděleným právě v Polsku a které je opravňuje k pobytu na území států schengenského prostoru (tedy i ČR) po dobu nejdéle 90 dní během jakýchkoliv 180 dní.*“ (Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. [online]. 2019, str. 45. [cit. 7. 1. 2020].

Dostupné z: [http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf).)

o pronájem pracovní síly jinému zaměstnavateli na území ČR, či zda se jedná o vyslání pracovníka k výkonu práce na základě smlouvy o dílo.

Vysláním zaměstnance s ukrajinským občanstvím a polským vízem jeho polským zaměstnavatelem na území ČR se zabýval např. Krajský soud v Praze. Tento soud ve svém rozsudku ze dne 10. 4. 2017, č. j. 44 A 4/2017-27, poukazoval na skutečnost, že smyslem ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je umožnit volný pohyb služeb a došel k závěru, že se v posuzovaném případě nejednalo o poskytování služby v rámci nadnárodního poskytování služeb. Namísto poskytování služby výkonem činnosti se totiž v tomto případě jednalo ve skutečnosti o pronájem pracovní síly. Krajský soud došel k tomuto závěru především prostřednictvím zkoumání uzavřené smlouvy o dílo. V této smlouvě nebylo dílo ujednáno pomocí např. určitého úkolu, nýbrž bylo určeno počtem zaměstnanců, kteří měli být vysláni do podniku na území ČR, přičemž výkon činnosti těchto pracovníků měl být obdobný činnosti, kterou obvykle vykonávají zaměstnanci, kteří v tomto podniku pracují. Smlouvou o dílo tak bylo sjednáno poskytování pracovní síly, kdy vysílající zaměstnavatel převedl na společnost, do které byl cizinec vyslán, oprávnění udělovat cizinci pokyny, přidělovat a kontrolovat jeho práci či evidovat jeho pracovní docházku. K výkonu práce navíc vyslaní zaměstnanci využívali výrobní prostředky patřící české společnosti. Z toho dle Krajského soudu v Praze plyne, že vyslaný zaměstnanec „v českém závodu nevykonával službu jménem a na účet svého polského zaměstnavatele, nýbrž vykonával závislou práci pro českou společnost, jako by došlo k jeho přidělení k české společnosti. Smyslem výkonu závislé práce ze strany žalobce nebylo spolupůsobit při realizaci služby polským zaměstnavatelem (zhotovit dílo), pro nějž mu bylo uděleno pracovní povolení, a po poskytnutí služby se vrátit zpět na polský pracovní trh, nýbrž integrovat se na pracovní trh v ČR“.<sup>298</sup>

V tomto případě tak soud došel k závěru, že se nejednalo o výkon činnosti v rámci nadnárodního poskytování služeb, nýbrž že záměrem bylo zastříti výkon zaměstnání pro českou společnost, ke kterému však cizinec neměl příslušné pracovní povolení. Jednalo se tak ve skutečnosti o pronájem pracovní síly a o výkon závislé práce vůči české společnosti, a tedy o zastřené zprostředkování zaměstnání.

V rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31, byl řešen obdobný případ, kdy cizinec původem z Ukrajiny, který přicestoval do Polska a uzavřel zde s polskou společností pracovní smlouvu, byl ihned po uzavření

---

<sup>298</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10. 4. 2017, č. j. 44 A 4/2017-27.

této smlouvy vyslán do ČR k výkonu práce pro českou společnost. Zaměstnanci české společnosti přitom vyslanému cizinci vedli docházku a kontrolovali mu práci. Zároveň mu byla touto českou společností i vyplácena mzda. Cizinec přitom pro polskou společnost na území Polska nikdy nepracoval. Ve správním řízení bylo dále předloženo velké množství smluvní dokumentace od různých polských i českých společností. Dle Nejvyššího správního soudu přitom „*sít' smluvních vztahů představuje pouze formální zástěrku faktickému poskytnutí ukrajinských pracovníků polskou společností k manuální práci u české společnosti*“.<sup>299</sup> Z těchto skutečností Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že polská společnost fakticky vykonává činnost agentury práce, která vysílá ukrajinské pracovníky za prací do ČR. Předmětem výkonu služeb totiž bylo samotné vyslání cizince do ČR k výkonu práce pro českou společnost. Vzhledem k tomu, že se tak fakticky jednalo o zprostředkování zaměstnání polskou společností, nebylo možné na cizince vztáhnout výjimku z ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

### **3.2.3. Rozhodovací praxe správních orgánů**

Výše jsem uvedla podmínky, kterými by se měly správní orgány zabývat, aby mohly řádně posoudit, zda se v konkrétním případě jedná o poskytování služby, či o zastřené zprostředkování zaměstnání. Jaká kritéria reálně posuzují správní orgány a jakým způsobem zjišťují informace o těchto kritériích v případech, kdy mají podezření na zastřené agenturní zaměstnávání a zároveň dochází k vyslání cizince s odkazem na výjimku z povinnosti mít pracovní povolení dle ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, bude předmětem této podkapitoly.

Ke zjištění, zda se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání, či nikoli, správní orgány obvykle provádí kontrolu na pracovišti, kde dochází k výkonu práce. O správním vyhoštění cizince, který vykonává na území ČR práci bez příslušného povolení, a tedy nevztahuje se na něj výjimka dle ust. § 98 písm. k), ačkoli se na tuto výjimku tito cizinci odkazují, rozhodují Krajská ředitelství policie České republiky, která jsou věcně příslušná dle ust. § 119 odst. 1 písm. i) zákona o pobytu cizinců. O tom, zda společnost, jejíž závazky cizinec na území ČR plnil, umožnila cizinci výkon nelegální práce, jakož i o tom, zda se taková společnost dopustila zastřené zprostředkování zaměstnání, rozhodují

---

<sup>299</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31.

oblastní inspektoráty práce, které jsou věcně příslušné dle ust. § 141 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Pro účely této práce jsem využila rozhodnutí Krajských ředitelství policie České republiky, která jsem měla k dispozici z praxe v advokátní kanceláři, která se zaměřovala na cizinecké právo, jelikož taková rozhodnutí se zabývala právě skutečnostmi, kdy byli cizinci vysláni na území ČR s tím, že splňují podmínky pro aplikaci ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a nemusí mít na území ČR pracovní povolení.<sup>300</sup>

Důležitým prvkem, který je pro správní orgány mnohdy impulzem k získání podezření, že se v konkrétním případě jedná o zastřené agenturní zaměstnávání, je **řetězení smluv**. Správní orgány jsou toho názoru, že služba má být poskytována přímo příjemci služby, neměly by být přítomny mezičlánky. Pokud se ve smluvních vztazích vyskytují mezičlánky a nejedná se o pouhou smlouvu mezi poskytovatelem a příjemcem služby, dochází pak právě k tzv. řetězení smluv. Tímto řetězením dochází ke ztrátě přehlednosti smluvního vztahu, kdy je pak pro správní orgány těžší určit, na základě jakého smluvního vztahu je tedy konkrétně daný pracovník vyslán k výkonu práce. Z rozhodnutí, která jsem měla pro účely této práce k dispozici, tak nejčastěji vyplynul problém, pokud společnost A, u které byl pracovník zaměstnán, vyslala zaměstnance k výkonu práce do společnosti B, kde však pracovník plnil závazky společnosti C, která uzavřela smlouvu o dílo se společností B. Aby společnost C mohla splnit své závazky plynoucí pro ni na základě smlouvy o dílo se společností B, využívá k takové činnosti právě pracovníky společnosti A. Zpravidla jsou tyto společnosti na takovém postupu předem domluveny, popřípadě může docházet i k tomu, že společnost A je vytvořena pouze za účelem dodávání pracovníků společnosti C, a tedy přímo slouží k obcházení české právní úpravy. Dochází tak k tomu právě z důvodu, že např. v Polsku je snadnější získat pracovní povolení než v ČR, jak již bylo výše řečeno. Tím, že se smlouvy řetězí, se pak některé společnosti snaží, aby nebyl tento jejich záměr na první pohled patrný a řetězí tak smlouvy, aby bylo obtížněji zjištělné, odkud kam jsou cizinci vysíláni k práci. Správní orgány však ve svých rozhodnutích opakovaně uvádějí, že *„řetězením smluv o poskytování služeb byl ztracen charakter přímého vyslání k provedení konkrétního úkolu“*.<sup>301</sup> Správní orgány takovéto řetězení smluv zpravidla

---

<sup>300</sup> Např. rozhodnutí Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje ze dne 30.5.2019, č.j. KRPB-265918-41/ČJ-2018-060026-SV.

<sup>301</sup> Tamtéž.

neakceptují a bývá to pro ně vodítkem k určení, že se nejedná o poskytování služby, nýbrž že se jedná o pronájem pracovní síly, a tedy o zastřené zprostředkování zaměstnání.

Správní orgány se dále zabývají prvkem **dočasnosti**, o kterém již bylo pojednáno v kapitole 3.2.2. Správní orgány se snaží především zjistit, zda se zaměstnanec vrátí po výkonu práce zpět ke svému vysílajícímu zaměstnavateli, aby tak nenarušoval stabilitu českého trhu práce. Ze zkoumaných rozhodnutí správních orgánů je patrné, že správní orgány zkoumají faktickou délku pobytu cizince na území ČR např. prostřednictvím záznamů o přicestování a vycestování ze schengenského prostoru. Pokud se tak délka pobytu cizinců na území neshoduje se smlouvami, na základě kterých je cizinec vyslán na území ČR, usuzují správní orgány, že mu jsou sdělovány zkreslené informace. Správní orgány k prokázání těchto úsudků dále provádějí např. lustraci v cizineckém informačním systému, která jim umožňuje zjistit, kdy a na jaké adrese na území ČR byl cizinec přihlášen k pobytu.

Pro vydání rozhodnutí je pro správní orgány dále nezbytné posoudit, zda cizinec je v zemi, ze které je vyslán, **skutečně zaměstnán**. V rozhodnutích správních orgánů, ze kterých jsem pro účely této práce čerpala, docházelo často k situacím, kdy správní orgány zjistily, že společnost, u které je cizinec v zemi, ze které je vyslán, zaměstnán, je ve skutečnosti registrovaná jako agentura zprostředkující zaměstnání. Tím došel správní orgán k závěru, že v takové společnosti nemohl být cizinec z principu věci vůbec zaměstnán, když právě účelem takových agentur je pronájem pracovní síly, a nikoli vysílání pracovníků k plnění díla, když navíc tyto společnosti většinou disponovaly certifikátem, který je opravňoval k vysílání zaměstnanců mimo území jejich sídla. Zpravidla se jednalo o vysílání mimo území Polska. Správní orgány k prokázání těchto tvrzení zkoumaly detailněji i zázemí vysílající společnosti. Samotné sídlo vysílající společnosti pak bylo povětšinou pouhou kanceláří bez prostorů pro výrobní činnost. Neexistence takových prostorů vedla správní orgány zpravidla k závěru, že by se cizinci neměli po vykonání práce na území ČR kam vrátit. Správní orgány na základě výše uvedených skutečností opět zpochybňovaly připravenost vysílající společnosti trvale přijmout tyto vyslané zaměstnance zpět k jejich hlavní činnosti. Dle správních orgánů se tak nedá uvažovat o dočasném charakteru vyslání pracovníků.<sup>302</sup>

Správní orgány si jsou dle svých rozhodnutí vědomy, že k uplatnění výjimky dle ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti není zákonem stanovena **délka**,

---

<sup>302</sup> Tamtéž.

po kterou by měl být pracovník zaměstnán u svého zaměstnavatele, který ho vysílá k provedení činnosti na území ČR. Přesto však je pro ně znakem zastřené agenturního zaměstnávání, pokud cizinci byli vysláni k práci na území ČR téměř okamžitě po uzavření pracovní smlouvy se svým vysílajícím zaměstnavatelem.

V neposlední řadě je pak pro správní orgány důležité posoudit, na základě **pokynů** které společnosti vykonávali zaměstnanci práci. K zjištění těchto skutečností správní orgány zejména vyslýchají samotné cizince, kdy nejčastěji bývají pokládány otázky, kterými se správní orgány dotazují na osobu, která cizinci na pracovišti určuje práci, dále na skutečnost, komu patří pracovní prostředky a nářadí, které cizinci pro práci využívají, kdo vede evidenci pracovní doby, popřípadě jakým způsobem je taková evidence vedena, apod. Tyto otázky mají správnímu orgánu přiblížit, kdo je osobou, která skutečně přiděluje práci, zda vysílající zaměstnavatel, či společnost, ke které je cizinec vyslán. Osoba, která cizinci určuje práci, by při poskytování služeb měla být zaměstnavatelem cizince. Naopak při zastřeném zprostředkování zaměstnání bude cizinci zpravidla určovat práci zaměstnanec společnosti, do které byl cizinec k výkonu práce vyslán. Stejně tak i pracovní prostředky a nářadí by při poskytování služeb měly patřit společnosti, která cizince vysílá, jelikož právě tato společnost poskytuje službu, a tudíž z jejích prostředků a jejím nčiním má pak být tato služba vykonána. Ani pracovní dobu by neměla v žádném případě vést cizinci společnost, pro kterou je vykonáváno dílo, jelikož by taková skutečnost nasvědčovala výkonu závislé práce vůči této společnosti. Dle občanského zákoníku je definice díla následující: „*Smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje provést na svůj náklad a nebezpečí pro objednatele dílo a objednatel se zavazuje dílo převzít a zaplatit cenu*“.<sup>303</sup> Dílo by tak mělo být vykonáno především na náklad a odpovědnost zhotovitele, tyto povinnosti by se v žádném případě neměly přenášet na objednatele.

#### **3.2.4. Kauza Rohlík CZ**

Nejznámější kauzou v ČR, která se týkala ukrajinských pracovníků s polskými vízy, kteří nelegálně vykonávali práci na území ČR, je tzv. kauza Rohlík. Pracovníci z Ukrajiny měli v této kauze uzavřenou pracovní smlouvu se společností OVD-TEMYRTRANS, která sídlí v Polsku. Ve stejný den přitom uzavřeli taktéž dodatek k této pracovní smlouvě, dle kterého měl výkon práce probíhat na území ČR, a to konkrétně na adrese, kde sídlil Rohlík CZ patřící společnosti Velká Pecka s.r.o. Polská společnost

---

<sup>303</sup> § 2586 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

OVD-TEMYRTRANS přitom uzavřela smlouvu o poskytování přeshraničních služeb, a to se společností Vidininvest Trade s.r.o. na dobu jednoho roku od 1.1.2017 do 31.12.2017. Předmětem této smlouvy byly dokončovací stavební práce, balící práce a úklidové práce na území ČR, které měly být vykonávány na základě objednávky. Tu učinila společnost Vidininvest Trade s.r.o. s tím, že práce mají být vykonány v období od 1.1.2017 do 31.12.2017 a předmětem práce mají být balící práce. V neposlední řadě pak měla společnost Velká Pecka s.r.o. uzavřenou rámcovou smlouvu o dílo se společností Vidininvest Trade s.r.o. Předmětem této smlouvy byla např. kompletace nákupu pro zákazníky, odvoz zkompletovaných nákupů do zóny kurýrů, zajišťování vyskladnění zboží, zajištění úklidových prací a dále.<sup>304</sup>

Dne 9.3.2017 proběhla v provozovně Rohlík CZ policejní kontrola. Předmětem této kontroly bylo určit povahu práce, kterou ukrajinští pracovníci vykonávali v provozovně Rohlík CZ.<sup>305</sup> Zástupci obchodu s potravinami Rohlík CZ argumentovali, že ukrajinští pracovníci vykonávají práci na území ČR legálně, jelikož byli vysláni na území ČR svým zaměstnavatelem usazeným v Polsku<sup>306</sup>, společností OVD-TEMYRTRANS, a tudíž bylo využito výjimky uvedené v ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, dle kterého v takovém případě není potřeba, aby měli vyslaní pracovníci k poskytování služeb na území ČR pracovní povolení, pokud je jejich zaměstnavatel usazen v některém z členských států EU. Pokud by skutečně byli tito pracovníci vysláni k poskytování nadnárodního poskytování služeb, pak by se na ně výjimka v ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti aplikovala. Podstatou této kauzy ale bylo určit, zda se nejednalo spíše o zastřené agenturní zaměstnávání, u kterého by využití této výjimky z povinnosti mít pracovní povolení k výkonu práce na území ČR nebylo možné.

Z kontroly vyplynulo, že ukrajinští pracovníci pro polskou společnost OVD-TEMYRTRANS, u které byli zaměstnáni, nevykonávají hlavní činnost, a že byli na území ČR vysláni s úmyslem vstoupit na pracovní trh. K těmto závěrům došel následně i Městský soud v Praze, a to na základě skutečností, kdy docházelo k řetězení smluvních vztahů, kontrolu výkonu práce ukrajinských pracovníků činila společnost Velká Pecka s.r.o., dodatek pracovní smlouvy o vyslání pracovníků na území ČR byl uzavřen ve stejný den jako pracovní smlouva a dále docházelo k opakovanému výkonu práce ukrajinských

---

<sup>304</sup> Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6.9.2018, č. j. 9 Azs 278/2018-19.

<sup>305</sup> Tamtéž.

<sup>306</sup> ČT24. *V kauze Rohlík.cz policie vyhostila již 74 cizinců, jejich víza k práci nestačí.* [online]. 11.3.2017. [cit. 20.2.2021]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2054492-po-zasahu-ve-firme-rohlikcz-policie-vyhostila-nekolik-ukrajincu-s-polskymi-vizy>.

pracovníků v provozovně Rohlík CZ. Na základě těchto skutečností došel Městský soud v Praze k závěru, že se při vysílání těchto pracovníků jednalo ve skutečnosti o zprostředkování zaměstnání.<sup>307</sup> Tuto argumentaci následně potvrdil i Nejvyšší správní soud, který poukazoval především na skutečnost, že již v den uzavření pracovní smlouvy mezi ukrajinskými pracovníky a polskou společností byly vytvořeny podmínky pro zprostředkování zaměstnání u společnosti Velká Pecka s.r.o., která provozuje internetový obchod Rohlík CZ, přičemž tito pracovníci nevykonávali jakoukoli činnost pro svého zaměstnavatele, polskou společnost OVD-TEMYRTRANS.<sup>308</sup>

Domnívám se, že v tomto případě se skutečně o zastřené zprostředkování zaměstnání jednalo. Postup výše uvedených společností měl za cíl především obejít ustanovení upravující agenturní zaměstnávání pomocí ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Skutečnost, že ukrajinští pracovníci pro polskou společnost nikdy nepracovali, byli rovnou vysláni za prací do ČR, jejich práci kontroloval zaměstnavatel společnosti Velká Pecka s.r.o. a docházelo k účelovému řetězení smluv, považují za dostatečné důvody k určení, že se nejednalo o nadnárodní poskytování služeb, nýbrž právě o zastřené zprostředkování zaměstnání.

### 3.3. Důvody zastřeného agenturního zaměstnávání

Důvody, proč i přes výše uvedené možnosti zaměstnávat cizince pomocí agentur práce stále dochází k obcházení zákona prostřednictvím pronajímání pracovní síly na základě smlouvy o dílo, nyní podrobněji rozeberu. Kromě případů, kdy zahraniční společnosti vysílají své zaměstnance k uživatelům pouze ojedinele a dočasně, musí mít i zahraniční agentury práce povolení k výkonu agenturního zaměstnávání na území ČR. Proto mám za to, že důvody pro obcházení zákona zahraničními společnostmi budou

---

<sup>307</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21.6.2018, č.j. 1 A 41/2018-22.

<sup>308</sup> „Již v okamžiku přijetí stěžovatelky do pracovního poměru byly vytvořeny podmínky pro zprostředkování pracovní síly u posledně jmenované společnosti. Stěžovatelka netvrdila, že by v Polsku po uzavření pracovní smlouvy vykonávala pro svého zaměstnavatele jakoukoliv pracovní činnost, pouze byla opakovaně dopravována do Prahy k výkonu práce u společnosti Velká Pecka s. r. o. Tento způsob výkonu závislé práce městský soud zcela správně posoudil jako agenturní zprostředkovávání práce, na něž nelze aplikovat výjimku z povinnosti získat pracovní povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Oprávnění k výkonu pracovní činnosti na území České republiky by stěžovatelka nepotřebovala pouze v případě, pokud by vykonávala svou hlavní činnost v členském státě, v němž má její zaměstnavatel sídlo. Z ničeho však nevyplývalo, že by v Polsku jakoukoliv pracovní činnost v rámci pracovního poměru vykonávala, a proto je zcela v souladu s judikaturou zdejšího soudu (rozsudek ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289 /2017 - 31, publ. pod č. 3713/2018 Sb. NSS) závěr o neoprávněném výkonu závislé práce stěžovatelky na území České republiky. Námitka nesprávné aplikace § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je tak nedůvodná.“  
(Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6.9.2018, č. j. 9 Azs 278/2018-19.)



přínejmenším podobné důvodům, které mají české společnosti, které zastírají výkon agentury práce.

Prvním faktorem je samotná potřeba **získat povolení** ke zprostředkování zaměstnání. Obstarání takového povolení znamená velkou administrativní zátěž. Samotná žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí kromě základních podmínek pro podání žádosti stanovených v ust. § 37 odst. 2 správního řádu splňovat i podmínky stanovené v zákoně o zaměstnanosti<sup>309</sup>, přičemž dochází k drobným odchylkám podle toho, zda žádá o povolení právnická či fyzická osoba (podrobněji viz kapitola 1.3.1.1.).

Kromě výše uvedených skutečností musí žadatel o povolení dále uhradit kauci ve výši 500 000 Kč<sup>310</sup>, což může být pro některé společnosti nesplnitelná podmínka (viz kapitola 1.3.1.3). Agentura práce musí mít navíc sjednané i pojištění pro případ úpadku, jak předvídá ustanovení § 58a zákona o zaměstnanosti.

V neposlední řadě je důležité také zmínit **množství dokumentace**, které musí agentura práce pro přidělení zaměstnance k uživateli zajistit. V případě agenturního zaměstnávání je potřeba mít uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnancem a smlouvu o přidělení zaměstnance s uživatelem. Agentury práce jsou dále povinny vést statistická hlášení, kdy jednak jsou povinny plnit informační a evidenční povinnost ohledně občanů EU a cizinců, kterým zprostředkovávají zaměstnání, a dále musí sdělovat vždy do 31. ledna generálnímu ředitelství Úřadu práce statistické údaje týkající se výkonu jejich činnosti v souhrnu za celý rok<sup>311</sup>.

Navíc musí agentura práce za zaměstnance, kterého dočasně přiděluje, odvádět sociální a zdravotní pojištění, a to i vzhledem k současné právní úpravě, dle které již není možné, aby agentury práce zaměstnávaly zaměstnance na základě dohody o provedení práce (viz kapitola 1.3.3.). Agentury práce tak nemohou využívat výhodu plynoucí z dohod o provedení práce, dle které není potřeba odvádět pojistné, pokud příjem nepřekročí 10.000,- Kč. Mimo to mohou společnosti, které vykonávají svou činnost prostřednictvím smluv o dílo, využívat i živnostníky, což je opět velmi finančně úsporné.

V případě, že by společnost chtěla zprostředkovávat zaměstnání cizincům, musí mít tito cizinci povolení k zaměstnání, ale zároveň musí být splněny i ostatní podmínky

---

<sup>309</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 150.

<sup>310</sup> § 60b ods. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>311</sup> § 59 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.  
(podrobněji viz kapitola 1.3.1.2.)

pro agenturní zaměstnávání cizinců, jak plyne z kapitoly č. 2 této práce. Pokud ale zahraniční společnost cizince pouze vysílá k poskytnutí služby na dobu ne delší než tři měsíce, pak tyto podmínky nemusí být splněny.

Dodržení všech výše uvedených podmínek je, jak již výše uvádím, pro případnou agenturu práce velmi nákladné. Z tohoto důvodu se obcházení zákona v podobě nabízení pracovních sil prostřednictvím smluv o dílo projevuje i v ceně, kterou jsou dodavatelé schopni nabídnout. Strana, která potřebuje pracovní sílu, pak často přistoupí i na nelegální výkon práce z důvodu snížení nákladů na pracovníky, kdy takové snížení nákladů může být i velmi významné.

Aby došlo k zamezení zastřenému zprostředkování zaměstnání, muselo by dojít především k administrativnímu ulehčení agenturám práce. Jelikož je toto vzhledem k potřebě právně regulovat agenturní zaměstnávání velmi nepravděpodobné, bylo by např. vhodné vytvořit pro agentury práce finanční zvýhodnění, aby byly tyto společnosti motivovány dodržovat české právní předpisy. Mohlo by tak docházet např. k daňovým úlevám.

Jedním z dalších důvodů zastřenému agenturnímu zaměstnávání je povinnost agentury práce obstarat pro své zaměstnance, které dočasně vysílá k uživateli, **tzv. srovnatelné pracovní podmínky**, viz kapitola 1.3.3.1. Tyto podmínky není nutné dodržovat při výkonu činnosti na základě smlouvy o dílo, vztahují se pouze na agenturní zaměstnance. V případě vysílání cizinců k poskytnutí služby na území ČR zahraničními společnostmi musí však tyto společnosti zajistit svým zaměstnancům alespoň takové pracovní podmínky, které stanovuje směrnice o vysílání pracovníků.

### **3.4. Pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců k poskytování služeb**

Cizinci, kteří jsou vysláni k nadnárodnímu poskytování služeb, mají nárok na určité pracovněprávní standardy. Dle směrnice o vysílání pracovníků jsou členské státy EU povinny zajistit, aby podniky, které vysílají své zaměstnance k poskytování služeb na území jiného členského státu EU, zaručovaly pracovní podmínky, které jsou garantovány ve státu, ve kterém je práce vykonávána.<sup>312</sup> Tyto podmínky jsou transponovány zákoníkem práce v ust. § 319, a to tak, že se na zaměstnance, kterého

---

<sup>312</sup> Čl. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

zaměstnavatel z jiného členského státu EU vyslal v rámci nadnárodního poskytování služeb k výkonu práce do ČR, vztahuje česká právní úprava, pokud jde o:

„...“

- a) *Maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku;*
- b) *Minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část;*
- c) *Minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135;<sup>313</sup>*
- d) *Bezpečnost a ochranu zdraví při práci;*
- e) *Pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců;*
- f) *Rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace;*
- g) *Pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání;*
- h) *Podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci;*
- i) *Náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky“.<sup>314</sup>*

Toto ustanovení se však neuplatní, pokud by pro takového zaměstnance byly výhodnější pracovní podmínky členského státu EU, ze kterého byl vyslán.<sup>315</sup> Tato skutečnost se přitom posuzuje pro jednotlivé pracovní podmínky zvlášť.<sup>316</sup> Pokud tak některé pracovní podmínky jsou pro vyslaného zaměstnance výhodnější dle právní úpravy ČR, a jiné dle právní úpravy členského státu, ze kterého byl zaměstnanec k poskytování služeb vyslán, použije se vždy pro každé jednotlivé právo právní úprava výhodnější pro zaměstnance.

V některých případech se ale výše uvedená ustanovení nepoužijí, a to pokud doba vyslání, po kterou vyslaný zaměstnanec vykonává práci v ČR při poskytování služeb, nepřesáhne 30 dní. V takovém případě se neuplatní ustanovení týkající se minimální

---

<sup>313</sup> Jedná se např. o následující složky mzdy: práce přesčas; mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek; mzda za noční práci; mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí; mzda za práci v sobotu a v neděli.

<sup>314</sup> § 319 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>315</sup> § 319 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>316</sup> Státní úřad inspekce práce. *Vysílání pracovníků*. [online]. 2020. [cit. 4.1.2021]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>.

délky dovolené a minimální mzdy. To však neplatí v případě, pokud je zaměstnanec vyslán agenturou práce.<sup>317</sup>

Ust. § 319 odst. 3 zákoníku práce přitom zakládá ručení pro příjemce služeb na území ČR, kdy tento příjemce služeb ručí až do výše minimální mzdy, resp. do nejnižší úrovně zaručené mzdy, jakož i za příplatky za práci přesčas, a to pokud jsou splněny následující podmínky:

- a) Odměna za práci nebyla vysílajícím zaměstnavatelem uhrazena;
- b) Zaměstnavateli byla uložena pokuta za přestupek neposkytnutí mzdy či platu<sup>318</sup>;
- c) O neposkytnutí odměny příjemce služeb věděl nebo vědět měl a mohl.<sup>319</sup>

Platí přitom domněnka, že pokud u vyslaného zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb není prokázána délka, po kterou trval výkon práce na území ČR, má se za to, že vyslaný zaměstnanec vykonával práci pro objednatele služeb po dobu tří měsíců.<sup>320</sup>

Vzhledem k tomu, že aby takové ručení příjemci služeb skutečně vzniklo, musejí být splněny všechny výše uvedené podmínky kumulativně, není příliš pravděpodobné, že takové ručení skutečně vznikne.

Nově došlo k transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se novelizuje směrnice o vysílání pracovníků, kdy tato transpozice byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony<sup>321</sup>, a to s účinností od 30.7.2020, čímž došlo k rozšíření garance pracovních podmínek pracovníkům vyslaným k nadnárodnímu poskytování služeb, a to především prostřednictvím nového ust. § 319a zákoníku práce. Nad rámec výše uvedeného výčtu jednotlivých pracovních podmínek, na které má vyslaný zaměstnanec v členském státu EU, do kterého je vyslán, nárok, se na takového zaměstnance vztáhne i ostatní úprava zákoníku práce, která se týká výkonu práce (vyjma vzniku, změny a zániku pracovního poměru), a to v případě, že vyslání přesáhne dobu 12 měsíců.<sup>322</sup>

---

<sup>317</sup> § 319 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>318</sup> Na základě ust. § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

<sup>319</sup> § 319 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>320</sup> § 319 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>321</sup> Státní úřad inspekce práce. *Vysílání pracovníků*. [online]. 2020. [cit. 4.1.2021]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>.

<sup>322</sup> § 319a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Oproti agenturním zaměstnancům tak mají vyslaní zaměstnanci za účelem nadnárodního poskytování služeb v zásadě nárok na takové pracovní podmínky, které jsou standardem ve státě, kam jsou vysláni, či na pracovní podmínky dle právní úpravy státu, ze kterého jsou vysláni, pokud jsou výhodnější. Agenturní zaměstnanci pak mají naopak nárok na takové pracovní podmínky, které má tzv. srovnatelný zaměstnanec, o kterém již bylo hovořeno výše. Agenturní zaměstnanci tak mají výhodnější pozici, jelikož kromě pracovních podmínek, které jsou upraveny právním řádem státu, ve kterém jsou zaměstnáni, mají nárok i na pracovní podmínky a výhody, které má tzv. srovnatelný zaměstnanec (na jaké konkrétní podmínky se toto vztahuje, je podrobněji uvedeno v kapitole 1.3.3.1). Výhodu by pak mohl mít vyslaný zaměstnanec k nadnárodnímu poskytování služeb pouze tehdy, pokud stát, ze kterého je vyslán, má výrazně výhodnější pracovní podmínky pro zaměstnance nežli stát, do kterého je takový pracovník vyslán.

### **3.5. Zprostředkování zaměstnání společnostmi, které jsou usazeny v jiných členských státech EU**

Poskytnout zaměstnance ze zahraničí do ČR jako pracovní sílu bez povolení ke zprostředkování zaměstnání je však v některých případech přeci jen možné. Dle ust. § 14 odst. 4 zákona o zaměstnanosti je možné zprostředkovat dočasně a ojediněle zaměstnání společnostmi, které jsou usazeny v jiných členských státech EU právě za účelem zprostředkování zaměstnání, a to vzhledem k tomu, že jim nesmí být odepřeno právo na volný pohyb služeb. Pokud taková společnost sídlí v členském státu EU, ve kterém není nutné získat povolení pro výkon činnosti agentury práce, pak ani při vysílání zaměstnanců do ČR na základě smlouvy, jejímž předmětem je poskytování pracovní síly, není zapotřebí získání povolení k takové činnosti v ČR. Takové společnosti však mají dle § 14 odst. 4 zákona o zaměstnanosti povinnost oznámit Ministerstvu práce a sociálních věcí takové údaje, které by jinak byly uvedeny v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>323</sup>

Zahraniční agentury práce, které však nespádají pod výše uvedenou výjimku, musí mít platné povolení ke zprostředkování zaměstnání stejně jako české agentury práce, kdy toto povolení vydává generální ředitelství Úřadu práce České republiky.<sup>324</sup>

---

<sup>323</sup> ŠTEFKO, Martin. In: PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0, str. 151.

<sup>324</sup> Tamtéž, str. 150.

Dále je také nutné zmínit, kdy se na zprostředkování zaměstnání společnostmi z jiných členských států vztahuje výjimka dle ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, a tudíž není nutné, aby cizinci, kteří jsou takovými společnostmi vysláni, měli zaměstnaneckou kartu či jiné pracovní povolení. Touto skutečností se zabýval Nejvyšší správní soud, dle kterého se výjimka uvedená v ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti „vztahuje jak na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh“.<sup>325</sup> Tento rozsudek tak převážně odkazuje na samotný smysl úpravy, a tedy především na potřebu ochránit český pracovní trh. Dle tohoto rozsudku Nejvyššího správního soudu se „pracovní povolení dle § 98 písm. k) nevyžaduje pouze u pracovníků, kteří, ačkoli byli dočasně vysláni na území České republiky jako pracovní síla, vykonávají svou hlavní činnost u zaměstnavatele, který je na území České republiky vyslal“. Dle Nejvyššího správního soudu lze použít výjimku dle ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti u vysílání pracovníků za účelem poskytnutí pracovní síly pouze za těchto podmínek. Jedině tak lze předpokládat, že se pracovníci po vykonání práce vrátí zpět na území, ze kterého byli vysláni. Na klasický výkon agentur práce se tak výjimka z tohoto ustanovení nepoužije, protože by tím byla narušena kontrola pracovního trhu ze strany správních orgánů. Vyslání pracovníků bez povolení k zaměstnání na území ČR v rámci poskytnutí pracovní síly je tak možné pouze jako dočasné opatření pro případ, kdy vysílající společnost např. nemá dostatečné množství zakázek pro plné využití všech svých zaměstnanců.<sup>326</sup>

---

<sup>325</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31.

<sup>326</sup> „Zaměstnavatelé z jiných členských států tak mohou v rámci volného pohybu služeb dočasně vyslat své zaměstnance na území České republiky jako pracovní sílu coby odlehčovací opatření v době dočasného úbytku zakázek, nemohou však fungovat jako faktické agentury práce, které bez jakékoli kontroly ze strany českých správních orgánů pouze vysílají příslušníky třetích států do České republiky jako pracovní sílu, aniž by kdy tyto osoby využívaly k vlastní činnosti.“  
(Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31.)

## Závěr

Agenturní zaměstnávání plní na trhu práce nezastupitelnou roli, a to především díky vysoké flexibilitě tohoto institutu. Domnívám se, že pro uživatele, kteří mají nestálou poptávku po pracovnících, jsou agenturní zaměstnanci ideálním řešením pro dočasnou potřebu pracovní síly. Naopak agenturní zaměstnanci, pro které by mohlo být shánění zaměstnání obtížnější, se mohou prostřednictvím agentur práce snadněji dostat k výkonu práce a příslušné odměně za vykonanou práci.

Na mezinárodní úrovni je agenturní zaměstnávání upraveno především Úmluvou č. 181 o soukromých agenturách práce. Na unijní úrovni je pak stěžejním dokumentem směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 19. listopadu 2008. V českém právním řádu upravuje agenturní zaměstnávání především zákon o zaměstnanosti a hlava V. třinácté části zákoníku práce.

Pro agenturní zaměstnávání jsou klíčové tři subjekty, a to agentura práce, uživatel a agenturní zaměstnanec. Aby mohly agentury práce zprostředkovávat agenturní zaměstnance k uživatelům, je nezbytné, aby měly obstarané povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ke konci roku 2020 mělo přitom v České republice toto povolení 2217 agentur práce, přičemž v 1111 případech se jednalo o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Počet agentur práce je obvykle ovlivněn stavem ekonomiky v dané době, kdy po ekonomické krizi obvykle dochází ke snížení počtu agentur práce. V průběhu ekonomické krize, která začala v roce 2008, docházelo nejprve k výraznému snížení poptávky po agenturních zaměstnancích, kdy si společnosti ponechávaly především své kmenové zaměstnance, avšak následně tyto společnosti upřednostňovaly spíše agenturní zaměstnance, protože pro ně bylo snazší tímto způsobem regulovat měnící se poptávku po pracovnících. Lze očekávat, že pandemie koronaviru Covid-19 bude mít podobný vliv na agentury práce, kdy nejdříve dojde k poklesu počtu agentur práce, vzhledem ke snížené poptávce po zaměstnancích na území České republiky, avšak následně, vzhledem ke specifickým oborům, které pandemie zasáhla, může právě v zasažených oblastech dojít k upřednostňování agenturních zaměstnanců oproti těm kmenovým, kdy právě prostřednictvím agenturních zaměstnanců mohou společnosti zasažené pandemií snadněji regulovat počet svých zaměstnanců. K výraznému poklesu agentur práce došlo dále v roce 2017 v souvislosti se zavedením povinné kauce, a to v důsledku velmi krátké lhůty, kterou měly všechny agentury práce k jejímu uhrazení.

Agenturním zaměstnancům musí být zajištěny tzv. srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, a to ať již je agenturní zaměstnanec občan ČR, občan jiného členské státní EU nebo cizinec ze třetích zemí. Agenturní zaměstnanec tak nesmí mít horší pracovní a mzdové podmínky, než má kmenový zaměstnanec uživatele na obdobné pracovní pozici, jakou má vykonávat agenturní zaměstnanec. Právní úprava srovnatelných pracovních a mzdových podmínek je však v českém právním řádu velmi široká a je tak obtížné správně rozpoznat, jaké konkrétní podmínky lze pod tento pojem podřadit. V praxi je tak velmi nápomocný Metodický pokyn Generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2016. Tento dokument sice nemá sílu zákona, ale dává určitou náповědu, co vše je možné podřadit pod pojem „srovnatelné pracovní a mzdové podmínky“. Není však zvykem všech zemí EU mít natolik širokou právní úpravu tohoto institutu, jako má ČR nebo Polsko. Např. slovenský zákoník práce obsahuje konkrétní výčet pracovních podmínek. Domnívám se, že pro snadnější orientaci společností, pro které může být velmi matoucí, jaké pracovní a mzdové podmínky musí být agenturním zaměstnancům zajištěny, je právě cesta konkrétního výčtu, jakou má např. Slovensko, mnohem srozumitelnější.

Celý institut srovnatelných pracovních a mzdových podmínek však v poslední době velmi výrazně ovlivnil rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, č.j. 2 Ads 335/2018-32, dle kterého je za určitých podmínek možné rozdílně odměňovat kmenové a agenturní zaměstnance. Jako jednu z podmínek, dle kterých je tato výjimka možná, určil Nejvyšší správní soud i dlouhodobost zaměstnaneckého poměru. Jelikož pro agenturní zaměstnávání je typická dočasnost a nikoli dlouhodobost zaměstnaneckého poměru, připouští tím Nejvyšší správní soud, že agenturní zaměstnanci mohou být od kmenových zaměstnanců společností odměňováni odlišně, přestože pracují na obdobných pracovních pozicích. Tímto došlo k výraznému narušení institutu srovnatelných mzdových podmínek, když Nejvyšší správní soud tímto v zásadě uvedl, že tyto podmínky není nutné u agenturních zaměstnanců dodržovat.

Vzhledem k tomu, že se v této práci zaměřuji především na přeshraniční prvek, byla významnou součástí této práce komparace právního postavení českých občanů, občanů jiných členských států EU a cizinců ze třetích zemí, a to v rámci agenturního zaměstnávání na území ČR. Na základě této komparace jsem došla k závěru, že občané jiných členských států EU a jejich rodinní příslušníci nemají příliš rozdílné postavení oproti českým občanům v rámci agenturního zaměstnávání, a to především s ohledem na ust. § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, dle kterého mají občané EU a jejich rodinní



příslušníci stejné postavení v právních vztazích na území ČR, jako občané ČR. Agentury práce musí pouze plnit informační a evidenční povinnost, kterou mají všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají jakékoli zaměstnance, kteří nejsou občany ČR. Pokud ale chtějí být na území ČR zaměstnaní rodinní příslušníci občanů EU, musí mít obstarané povolení k přechodnému pobytu.

Mnohem více administrativně náročné je agenturní zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Takovéto agenturní zaměstnávání přitom nebylo na území ČR od roku 2012 v zásadě možné. Znovu bylo povoleno až s novelou zákona o zaměstnanosti, která byla provedena zákonem č. 206/2017 Sb. Výrazným rozdílem při agenturním zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je, že agentury práce v těchto případech nemohou využívat tzv. Programů cílené ekonomické migrace, které umožňují rychlejší a jednodušší vyřizování zaměstnaneckých karet cizinců. Agentury práce mají dále omezené druhy prací, které mohou cizincům zprostředkovávat. O které druhy práce se jedná, vyplývá z nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Aby mohli být cizinci ze třetích zemí agenturně zaměstnáni na území ČR, je nezbytné, aby měli vyřízené povolení k zaměstnání, a to formou zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikového zaměstnance či prostřednictvím modré karty. Bez některého z těchto povolení je možné agenturně zaměstnat cizince ze třetích zemí pouze v případě, že je na cizince možné vztáhnout některou z výjimek v ust. § 98 zákona o zaměstnanosti.

Aby se mohl cizinec, který k výkonu práce na území ČR potřebuje zaměstnaneckou kartu, stát agenturním zaměstnancem, je potřeba, aby v průběhu získávání pracovního povolení byly splněny následující skutečnosti. Agentura práce musí zveřejnit prostřednictvím Úřadu práce ČR volné pracovní místo, a to skrze tzv. Hlášenku volného pracovního místa, ve které uvede, že souhlasí s nabízením volného pracovního místa cizincům. Agentura práce přitom musí také doložit dohodu o dočasném přidělení, kterou má uzavřenou s uživatelem, ke kterému má být daný cizinec přidělen. Žádost cizince o zaměstnaneckou kartu, která se podává na zastupitelském úřadě ČR v zemi, jejíž je cizinec občanem, pak musí být propojena s pracovním místem vedeným v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Cizinec musí k takové žádosti doložit pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti, popř. smlouvu o smlouvě budoucí uzavřenou s agenturou práce. Je však třeba brát zřetel na stanovení dne nástupu do práce, jelikož v době, kdy se podává žádost o zaměstnaneckou kartu, není zřejmé, jaký konkrétní den cizinec nastoupí. Ten může totiž

nastoupit až poté, co Ministerstvo vnitra ČR rozhodne, že jsou splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty. K žádosti o vydání zaměstnanecké karty je cizinec dále povinen doložit doklad, který obsahuje údaje o druhu práce, kterou má cizinec pro uživatele vykonávat, místo výkonu práce, název uživatele a jeho sídlo.

Pokud se zaměříme na přidělení cizinců k uživatelům, platí pro ně stejné podmínky jako pro české občany. Jedinou výjimku lze spatřovat v oznamování každého nového přidělení k uživateli Ministerstvu vnitra ČR. To není nutné pouze v těch případech, kdy nové přidělení odpovídá druhu práce a místu výkonu práce uvedených v Hlášence volného pracovního místa, ke které si cizinec žádal o zaměstnaneckou kartu.

Shodně s agenturním zaměstnáváním občanů z jiných členských států EU mají agentury práce povinnost plnit informační a evidenční povinnost a každý rok musí vždy do 31. ledna sdělovat generálnímu ředitelství Úřadu práce počet zaměstnanců, které agentura dočasně přidělila. Musí přitom uvést zvlášť konkrétní počty pro přidělené zaměstnance s původem z EU, pro zaměstnance pocházející z Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska a pro zaměstnance ze třetích zemí, a to podle státní příslušnosti. Tyto údaje mají být sdělovány ke statistickým účelům. Úřad práce však žádné souhrnné statistiky vyplývající z těchto informací momentálně nevytváří, jak mi bylo sděleno při žádosti o poskytnutí těchto statistiky dle zákona o svobodném přístupu k informacím. Domnívám se, že by bylo vhodné, aby Úřad práce ke sdělování těchto statistických údajů vytvořil interaktivní formulář, na základě kterého by bylo možné snadno vytvářet statistiky o národnostním rozložení agenturních zaměstnanců na území ČR.

Vzhledem ke skutečnosti, že pandemie koronaviru Covid-19 značně ovlivnila pracovní trh na území ČR a způsobila nárůst nezaměstnanosti, je na místě se domnívat, že může dojít opětovně k zákazu agenturního zaměstnávání cizinců, aby byl větší prostor pro zaměstnávání českých občanů. Lze totiž předpokládat, že občané ČR budou s narůstající nezaměstnaností jevit zájem i o ty pracovní pozice, o které doposud zájem neměli, a tudíž byly tyto pozice často obsazovány právě cizinci. Logičtější variantou by však dle mého názoru mohlo být vydání nového nařízení vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Toto nové nařízení by pak reagovalo na současný stav pracovního trhu v ČR a nechalo by povolené pouze ty druhy práce, které stále pocítují nedostatek pracovníků. Mohlo by se tak jednat např. o zdravotnické profese.

Poslední část této diplomové práce jsem věnovala porušování právních předpisů na úseku agenturního zaměstnávání cizinců. Konkrétně jsem se zaměřovala na zastřené agenturní zaměstnávání cizinců, v rámci něhož dochází velmi často také k nelegálnímu zaměstnávání cizinců. Např. v roce 2019 bylo v rámci kontrol, při kterých bylo zjištěno zastřené agenturní zaměstnávání, odhaleno nelegálně zaměstnaných 338 cizinců ze třetích zemí a 34 občanů z jiných členských států z celkového počtu 378 nelegálně zaměstnaných osob.

O zastřené agenturní zaměstnávání se přitom jedná, pokud dojde k pronájmu pracovní síly, aniž by právnická či fyzická osoba, která zaměstnance zprostředkuje, disponovala povolením ke zprostředkování zaměstnání. K zastřenému agenturnímu zaměstnávání cizinců dochází často prostřednictvím zneužití institutu nadnárodního poskytování služeb. V rámci EU totiž funguje tzv. volný pohyb služeb, dle kterého mají mít poskytovatelé služeb usazení v členském státu EU stejné podmínky k provozování své činnosti na území EU, jako příslušníci státu, ve kterém je činnost provozována. Zaměstnavatelé usazení v jiném členském státu EU tak vysílají své zaměstnance k poskytnutí služeb na území ČR prostřednictvím např. uzavřené smlouvy o dílo, kdy však reálně se v některých případech jedná o pronajímání pracovní síly podnikům v ČR, a tedy o výkon závislé práce vůči „objednatelům služeb“. Na ten se ale volný pohyb služeb nevztahuje, jelikož za službu se dle zákona o volném pohybu služeb považuje jakékoli plnění, které není závislou prací. Klíčové tak bývá určit, zda vyslaný zaměstnanec vykonává závislou práci vůči vysílajícímu zaměstnavateli nebo vůči objednateli služeb. Pokud se skutečně jedná o nadnárodní poskytování služeb, a tedy o výkon závislé práce vůči vysílajícímu zaměstnavateli, pak je typické, že takové poskytování služby v ČR je dočasné, cizinec skutečně pracoval pro vysílajícího zaměstnavatele v zemi, ze které byl vyslán, v ideálním případě po co nejdelší dobu, neexistuje smlouva mezi vyslaným zaměstnancem a objednatelům služeb a pracovněprávní vztah je uzavřen pouze mezi vysílajícím zaměstnavatelem a vyslaným cizincem. Pokud je však poskytováním služby zastíráno agenturní zaměstnávání, pak je pro takovou činnost typické, že výkon práce na území ČR má trvalejší charakter, cizinec byl zpravidla vyslán ihned po uzavření pracovní smlouvy, objednatel služby přiděluje cizinci práci, kontroluje ji, vede evidenci jeho pracovní doby a poskytuje mu nástroje a nářadí nezbytné k výkonu jeho práce.

Pokud se při vyslání zaměstnance dle výše uvedených kritérií skutečně jedná o nadnárodní poskytování služeb, není potřeba, aby měl vyslaný cizinec povolení

k zaměstnání na území ČR, jak plyne z ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Pokud se však jedná o zastřené agenturní zaměstnávání a cizinec zde vykonává závislou práci vůči „objednateli služeb“, musí mít pro takový výkon práce platné povolení k zaměstnání. V opačném případě je na území ČR nelegálně zaměstnán. Velmi často tímto způsobem dochází na území ČR k nelegálnímu zaměstnávání ukrajinských občanů, kteří jsou na území ČR vysíláni z Polska, a to vzhledem k tomu, že v Polsku je snadnější přístup k získání oprávnění k pobytu než v ČR. Nejznámější kauzou v ČR, která se zabývala touto problematikou, je kauza internetového obchodu Rohlík CZ.

O nelegálním zaměstnávání cizinců rozhodují Krajská ředitelství policie České republiky. Ta dle svých rozhodnutí především zkoumají následující skutečnosti. Klíčové pro ně je, zda v konkrétním případě došlo k řetězení smluv, které by mělo za úkol ztížit přehlednost smluvního vztahu. Dle správních orgánů má totiž být služba poskytována přímo příjemci služby bez dalších smluvních mezičlánků. Při posuzování, zda je cizinec na území ČR vyslán pouze dočasně, zkoumají, zda se cizinec po výkonu práce skutečně vrátí ke svému vysílajícímu zaměstnavateli a typicky zkoumají, zda se záznamy o přicestování a vycestování ze schengenského prostoru shodují s uzavřenými smlouvami. Pokud je vysílající společnost registrována jako agentura práce, je to pro správní orgány dalším znakem, který může nasvědčovat, že vysílající společnost cizince reálně nikdy nezaměstnávala, když účelem těchto agentur by nemělo být vysílání pracovníků k plnění díla, ale poskytování pracovní síly. Aby správní orgány zjistily, na základě čích pokynů vykonávají vyslaní cizinci na území ČR práci, dochází zpravidla k výsledku cizinců.

Důvody pro které k zastřenému agenturnímu zaměstnávání dochází, a pro které společnosti nechtějí být registrovanými agenturami práce, jsou především administrativní náročnost získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, povinnost uhrazení kauce ve výši 500.000,- Kč, množství dokumentace, které musí agentura práce zajišťovat, pokud chce přidělovat zaměstnance k uživatelům (pracovní smlouva s agenturním zaměstnancem, smlouva s uživatelem o přidělení zaměstnance, pokyn k dočasnému výkonu práce zaměstnance u uživatele) či povinnost sdělovat statistické údaje Úřadu práce. Aby k zastřenému agenturnímu zaměstnávání nedocházelo, bylo by vhodné motivovat společnosti k získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to např. finančně za pomoci daňových úlev.

Co se týče právního postavení cizinců vyslaných na území ČR k nadnárodnímu poskytování služeb, pak tito nemají jako agenturní zaměstnanci nárok na tzv. srovnatelné

pracovní a mzdové podmínky, avšak podniky, které je vysílají, jim musí zaručit takové pracovní podmínky, které garantuje stát, do kterého je zaměstnanec vyslán. Pouze pokud by pracovní podmínky ze státu, z kterého byl cizinec vyslán, byly výhodnější, pak musí být vyslanému cizinci garantovány tyto výhodnější podmínky. Pokud dochází k zastřenému agenturnímu zaměstnávání a vyslanému cizinci tak nejsou zaručeny srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, jaké by měly být zaručeny agenturním zaměstnancům, dochází ke znevýhodnění právního postavení vyslaného cizince, jelikož správně by mu měly být navíc zaručeny i pracovní podmínky a výhody, které má tzv. srovnatelný zaměstnanec u uživatele. Jak bylo výše zmíněno, výhodnější právní postavení by vyslaný cizinec k nadnárodnímu poskytování služeb mohl mít pouze v tom případě, pokud by stát, ze kterého je vyslán, měl výrazně výhodnější pracovní podmínky pro zaměstnance nežli stát, do kterého je takový pracovník vyslán.

## Seznam použitých zkratk

- **ČR** – Česká republika
- **EU** – Evropská unie
- **Úmluva** – Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- **SFEU** – Smlouva o fungování Evropské unie
- **Směrnice o agenturním zaměstnávání** - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 19. listopadu 2008
- **Směrnice o vysílání pracovníků** - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- **Správní řád** – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- **WHO** – World hospital organization – světová zdravotnická organizace
- **Zákon o pobytu cizinců** - zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon o zaměstnanosti** - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákoník práce** - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 3. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- ČMKOS. *Agentury práce - mýty a fakta: metodická pomůcka*. Praha, 2018. ISBN 978-80-86809-69-4.
- DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání*. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4.
- GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo. 2. dopl. a přeprac. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2015, Edice učebnic Právnické fakulty MU v Brně. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo, 2. upravené vydání*. V Plzni: Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.
- PASTOREK, Štěpán, TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely*. Právní rozhledy. 2020, č. 6, s. 191-203.
- PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.
- PICHRT, Jan. (ed.), *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. ISBN 978-80-7478- 655-6.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Equal Treatment Between Temporary Agency Workers and Comparable Workers of the User Undertaking*. In: PICHRT, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Labour law and social protection in a globalized world changing realities in selected areas of law and policy*. Kluwer Law International, 2018. Bulletin of Comparative Labour Relations. ISBN 978-94-035-0093-5, str. 140.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice*. Časopis pro právní vědu a praxi. 2011, roč. 19, č. 3. ISSN 1210 – 9126.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

- ŠTEFKO, Martin. *Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?* Právní rozhledy, 2017, roč. 25, č. 21.
- TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

- BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
- Český statistický úřad. *Agentury práce a jejich místo na trhu práce – 2009*. [online]. 21. 12. 2009. [cit. 19. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/agentury-prace-a-jejich-misto-na-trhu-prace-2009-wlr8z66h0q>.
- Český statistický úřad. *Statistiky – Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání*. [online]. 2020. [cit. 23.12.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost).
- ČT24. *V kauze Rohlík.cz policie vyhostila již 74 cizinců, jejich víza k práci nestačí*. [online]. 11.3.2017. [cit. 20.2.2021]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2054492-po-zasahu-ve-firme-rohlikcz-policie-vyhostila-nekolik-ukrajincu-s-polskymi-vizy>.
- DANĚK, Matěj. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN:978-80-7554-269-4
- Formulář MPSV. *Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání*. [online]. [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/informace-o-nastupu-u-obcana-eu-ehp-a-svycarska-nebo-jeho-rodinneho-prislusnika-nebo-cizince-ktery-nepotrebuje-pracovni-opravneni-do-zamestnani-k-vysl>.
- GREIDLOVÁ, Jana. *Problematika a zkušenosti z kontrol v oblasti zastřené agenturního zaměstnávání*. BOZP Info. [online]. 12. 10. 2017. [cit. 4. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/problematika-zkusenosti-z-kontrol-v-oblasti-zastreneho-agenturniho-zamestnavani>.
- International Labour Organization. *About the ILO*. [online]. [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.
- Labour Organization. *Mission and impact of the ILO*. [online]. [cit. 20. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.



- Metodický pokyn generálního inspektora č. 2/2016. In: Státní úřad inspekce práce. [online]. 2016. [cit. 22.11.2020]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/zasady-hodnoceni-srovnatelnych-pracovnicna-mzdovych-podminek-agenturniho-zamestnance-a-zamestnanec-uzivatele-1/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Agenturní zaměstnávání cizinců*. [online]. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky – Uchazeči a volná místa*. [online]. 2020. [cit. 28.12.2020]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky - Zaměstnávání cizích státních příslušníků*. [online]. 2020. [cit. 23.12.2020]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o povolení ke zprostředkování zaměstnání*. [online]. [cit. 9.11.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/povoleni-zprostredkovani-zamestnani>
- MVČR. *Občané třetích zemí*. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. [online]. 23.12.2019. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>.
- MVČR. *Občané třetích zemí*. Zaměstnanecká karta. Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. [online]. 22.9.2020. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>.
- MVČR. *Občané třetích zemí*. Zaměstnanecká karta. Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty. [online]. 22.9.2020. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.
- MZV. *Programy cílené ekonomické migrace – obecně*. [online]. 2019. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/rezimy/rezim\\_ukrajina.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ukrajina.html)
- PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář*. § 34. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2.12.2020]. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- SARTORI, Alessandra. *Tempoprary agency work in Europe: Degree of convergence following directive 2008/104/EU*. European Labour Law Journal [online]. 2016 (7). [cit. 4.11.2020]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/Page?public=true&handle=hein.journals/eulalaj7>

&div=9&start\_page=1  
09&collection=journals&set\_as\_cursor=10&men\_tab=srchresults

- SEIDL, Petr. CHROMEČKOVÁ, Monika. *Aktuální aspekty vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb*. In: *Práce a mzda* [online]. 21.4.2017 [cit. 4.1.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-aspekty-vysilani-zamestnancu-v-ramci-poskytovani-sluzeb>.
- Společné stanovisko státních orgánů k problematice vysílání občanů třetích států do České republiky zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/problematika-vysilani-obcanu-tretich-statu-do-cr-k-poskytovani-sluzeb-v-ramci-eu.aspx>.
- STÁDNÍK, Jaroslav. KIELER, Petr. *Aktuální změny právních předpisů v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 22.9.2017. [cit. 9.11.2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/aktualni-zmeny-pravnich-predpisu-v-oblasti-zamestnanosti-1-cast>
- Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. [online]. 2019, str. 52. [cit. 4. 1. 2020]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf).
- Státní úřad inspekce práce. *Vysílání pracovníků*. [online]. 2020. [cit. 4.1.2021]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Komentář k Zákonu o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)*. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [online]. Právní stav k 1. 5. 2015. [cit. 29.10.2020].
- Úřad práce. *Agentury práce*. [online]. [cit. 19. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>.
- Úřad práce. *Formulář Hlášenka volného pracovního místa*. [online]. 9.9.2020. [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/hlaseni-volnych-mist-1>.

### 3. Seznam použitých právních předpisů

- Nařízení vlády č. č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se novelizuje směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29.4.2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.
- Smlouva o fungování Evropské unie.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.
- Vyhláška č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (slovenský).
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý).

#### 4. Seznam použité judikatury

- Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10. 4. 2017, č. j. 44 A 4/2017-27.
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 8.8.2018, č. j. 31 Ad 2/ 2017-43.
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21.6.2018, č.j. 1 A 41/2018-22.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, č. j. 21 Cdo 436/2016-470.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.12.2011, č. j. 6 Ads 139/2011-82.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23.3.2012, č.j. 4 Ads 133/2011-183.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 11. 2014, č. j. 5 Azs 132/2014-45.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2015, č. j. 2 Ads 173/2014-28.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016., č. j. 2 Afs 177/2016–14.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6.9.2018, č. j. 9 Azs 278/2018-19.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 1. 2019, č.j. 2 Ads 30/2018-39.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, č. j. 2 Ads 335/2018-32.
- Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 3. 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142.
- Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. února 2011, Vicoplus, C-307/09 až C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64.
- Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 3. 2015, sp. zn. C-533/13.
- Např. rozhodnutí Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje ze dne 30.5.2019, č.j. KRPB-265918-41/ČJ-2018-060026-SV.

## **5. Seznam ostatních zdrojů**

- 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.
- Rozhodnutí Ministerstva vnitra ČR ze dne 10.3.2020, č.j. MV-46733-2/OAM-2020. (Odpověď na dotaz dle zákona o svobodném přístupu k informacím).
- Sdělení ředitele Odboru zaměstnanosti Úřadu práce č. 24/2019.
- ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí. Publikováno 16. 1. 2008.

## **6. Seznam příloh**

- Příloha č. 1: Úřad práce: Dotaz dle zákona o svobodném přístupu k informacím na statistiky o agenturním zaměstnávání – odpověď ze dne 28.12.2020, č.j. UPCR-2020/115989-20000402/1.

## Seznam grafů

- Graf č. 1: Počet vydaných povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti od roku 2011 do roku 2020.
- Graf č. 2: Počet dočasně přidělených zaměstnanců (občanů ČR a občanů EU) od roku 2011 do roku 2019.
- Graf č.3: Zaměstnanost cizinců v ČR.
- Graf č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v období od 1.4.2019 do 1.1.2021.

## Příloha č. 1



Generální ředitelství ÚP ČR  
Oddělení právní

V Praze dne: 28. 12. 2020  
Čj: UPCR-2020/115989-20000402/1

**Poskytnutí informací na základě písemné žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů**

Úřad práce ČR dne 21. 12. 2020 obdržel Vaši žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, formulovanou následovně:

„Dle ust. § 59 odst. 2 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou agentury práce pro statistické účely povinny sdělovat do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok:

- počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť 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.

Žádám tímto o zaslání statistik vytvořených na základě výše uvedených údajů o počtu dočasně přidělených zaměstnanců, a to zvlášť z řad:

- občanů České republiky,
- občanů Evropské unie,
- občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska,
- ostatních cizinců, a to s rozlišením podle státní příslušnosti,

a to za všechny roky, kdy jsou tyto statistiky přístupné. Zejména Vás žádám o sdělení o počtu dočasně přidělených zaměstnanců z řad cizinců ze 3. zemí (zvlášť dle státní příslušnosti), a to minimálně za posledních 5 let.

Dále Vás tímto žádám o sdělení o počtu agentur práce s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, a to v jednotlivých letech od roku 2005 do roku 2020.“

Na základě Vaší žádosti Vám níže zasiláme požadované informace, zpracované Odborem zaměstnanosti generálního ředitelství Úřadu práce ČR, do jehož věcné působnosti předmětná problematika spadá, přičemž sdělujeme, že jelikož Úřad práce ČR byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, poskytujeme Vám požadovaná data od roku 2011.

Údaje o počtu dočasně přidělených zaměstnanců z řad:  
- občanů České republiky

Rok:	Občané ČR:
2011	131 896
2012	159 258
2013	174 784
2014	203 377
2015	232 404
2016	237 152
2017	212 622
2018	167 302
2019	130 360

- občanů Evropské unie

Rok:	Občané EU:
2011	33 779
2012	37 365
2013	39 027
2014	52 171
2015	62 005
2016	90 528
2017	109 907
2018	102 319
2019	85 753

- občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

Rok:	Občané EHP:
2011	145
2012	339
2013	553
2014	542
2015	1 150
2016	361
2017	589
2018	1 322
2019	1 325



Údaje o počtu agentur práce s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti:

Datum	Počet povolení na formu b)
26.12.2020	1105
31.12.2019	1087
31.12.2018	1052
31.12.2017	850
31.12.2016	1269
31.12.2015	1053
31.12.2014	1010
31.12.2013	1036
31.12.2012	1045
31.12.2011	1119

Pokud jde o Vámi požadované údaje o počtu dočasně přidělených zaměstnanců z řad ostatních cizinců, a to s rozlišením podle státní příslušnosti, lze dle Odboru zaměstnanosti generálního ředitelství Úřadu práce ČR, do jehož věcné působnosti daná problematika spadá, tyto informace získat pouze ručním zpracováním po nahlédnutí do jednotlivých spisů, přičemž půjde o mimořádně rozsáhlé vyhledání informací a bude Vám proto zasláno samostatné Oznámení o výši úhrady za poskytnutí informací podle ust. §17 odst. 3 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Poskytnuté informace Vám zasíláme na Vámi uvedenou e-mailovou adresu pro doručování: [redacted] ze které byla Vaše žádost odeslána.

S pozdravem

[redacted]  
vedoucí Oddělení právního

Vážená paní  
Kateřina Kučerová  
[redacted]

# **Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem**

## **Abstrakt**

Tématem této diplomové práce je agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem. Agentury práce skrze přidělování cizinců k uživatelům vykrývají nedostatek pracovníků na českém trhu práce. Práce analyzuje tento proces agenturního zaměstnávání cizinců, a to propojením institutů agenturního zaměstnávání a zaměstnávání cizinců.

Tato práce ve své úvodní kapitole stručně popisuje a analyzuje institut agenturního zaměstnávání se zaměřením především na náležitosti potřebné k získání povolení ke zprostředkování zaměstnání a na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. Dále se již tato práce věnuje přeshraničnímu prvku agenturního zaměstnávání, kdy ve druhé kapitole je detailně analyzován proces agenturního zaměstnávání cizinců, a to jak občanů jiných členských států Evropské unie, tak především cizinců ze třetích zemí. Na základě této analýzy je obsahem druhé kapitoly také komparace právního postavení českých státních příslušníků, občanů z jiných členských států Evropské unie a cizinců ze třetích zemí v rámci agenturního zaměstnávání.

V závěrečné kapitole pak tato práce pojednává o porušování právních předpisů na úseku agenturního zaměstnávání s přeshraničním prvkem. Zaměřuje se na zastřené zprostředkování zaměstnání spolu s nelegálním zaměstnáváním cizinců. Součástí této kapitoly je analýza kritérií, na základě kterých správní orgány rozhodují o těchto deliktech. Zaměřena je tato kapitola především na ukrajinské pracovníky, kteří jsou na území České republiky vysláni společnostmi usazenými v Polsku. Obsahem je tak i rozbor nejznámější české kauzy týkající se této problematiky, kterou je kauza internetového obchodu Rohlík CZ.

Vzhledem ke skutečnost, že v době psaní této diplomové práce probíhala celosvětově pandemie koronaviru Covid-19, zabývá se průřezově tato práce také možnými dopady pandemie na agenturní zaměstnávání, jakož i na agenturní zaměstnávání cizinců.

**Klíčová slova:**    **Agenturní zaměstnávání**  
                          **Zaměstnávání cizinců**  
                          **Zastřené agenturní zaměstnávání**

## **Agency employment with a cross-border element**

### **Abstract**

The topic of this diploma thesis is agency employment with a cross-border element. Employment agencies cover the shortage of workers on the Czech labor market by assigning foreigners to users. The thesis analyzes this process of agency employment of foreigners, by connecting the institutes of agency employment and employment of foreigners.

In its introductory chapter, this thesis briefly describes and analyzes the institute of agency employment, focusing primarily on the requirements necessary to obtain a permission for agency employment and on comparable working and wage conditions. Furthermore, this work deals with the cross-border element of agency employment, where the second chapter analyzes in detail the process of agency employment of foreigners, both citizens of other Member States of the European Union and especially foreigners from third countries. Based on this analysis, the content of the second chapter is also a comparison of the legal status of Czech nationals, citizens from other Member States of the European Union and foreigners from third countries in the framework of agency employment.

In the final chapter, this work deals with the violation of legislation in the field of agency employment with a cross-border element. It focuses on illegal employment agencies together with illegal employment of foreigners. Part of this chapter is the analysis of the criteria on the basis of which administrative authorities decide on these offenses. This chapter focuses mainly on Ukrainian workers who are posted to the Czech Republic by companies established in Poland. This chapter also includes an analysis of the most famous Czech case concerning this issue, which is the case of the Rohlík CZ online store.

Due to the fact that at the time of writing this thesis there was a worldwide pandemic of coronavirus Covid-19, this work also deals with the possible effects of the pandemic on agency employment, as well as on the agency employment of foreigners.

**Klíčová slova:**    **Agency employment**  
                          **Employment of foreigners**  
                          **Illegal employment agencies**