

Univerzita Karlova
právnícká fakulta
katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Specifika pracovního poměru agenturního zaměstnance

Kateřina Matoušková, 5. ročník
Pražská 22, 254 01 Jílové u Prahy
Měsíc ukončení diplomové práce: srpen 2008

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

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

M. K. K.

Obsah:

1. Úvod.....	1
2. Vymezení základních pojmů.....	4
2.1. Agentura práce a zprostředkování zaměstnaní.....	4
2.2. Pojem agenturní zaměstnávání.....	6
2.3. Závislá práce.....	7
2.4. Agenturní zaměstnávání versus outsourcing.....	8
2.5. Agenturní zaměstnanec.....	9
3. Prameny právní úpravy.....	11
3.1. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání.....	11
3.2. Platná právní úprava a stav před 1. říjnem 2004.....	13
3.2.1. Právní stav před 1. říjnem 2004.....	13
3.2.2. Platná právní úprava a přijetí nového zákona o zaměstnanosti.....	14
4. Agenturní zaměstnávání v EU.....	17
5. K smluvním vztahům při agenturním zaměstnávání.....	20
5.1. Obecně.....	20
5.2. Vztah agentura práce-uživatel.....	21
5.2.1. Dohoda agentury práce s uživatelem o přidělení zaměstnance agentury práce.....	21
5.2.2. Náležitosti dohody o dočasném přidělení.....	23
5.2.2.1. Identifikační údaje přidělovaného zaměstnance.....	23
5.2.2.2. Druh a místo výkonu práce.....	24
5.2.2.3. Doba dočasného přidělení.....	24
5.2.2.4. Informace o mzdových a pracovních podmínkách.....	26
5.2.2.5. Podmínky jednostranného ukončení dočasného přidělení.....	26
5.2.2.6. Informace o uděleném povolení ke zprostředkování.....	27
5.2.3. Právní charakter vztahů mezi agenturou práce a uživatelem.....	28

5.2.4. Posuzování neplatnosti dohody o dočasném přidělení.....	30
5.2.5. Práva a povinnosti agentury práce a uživatele.....	32
5.3. Vztah agentura práce-zaměstnanec.....	33
5.3.1. Postup před vznikem pracovního poměru.....	33
5.3.2. Pracovní smlouva.....	35
5.3.2.1. Náležitosti pracovní smlouvy.....	35
5.3.2.2. Informování o obsahu pracovního poměru.....	37
5.3.3. Trvání pracovního poměru.....	38
5.3.4. Písemný pokyn agentury práce.....	39
5.4. Vztah agenturní zaměstnanec-uživatel	41
5.4.1. Povinnost informovat o volných pracovních místech.....	42
5.4.2. Předčasné ukončení dočasného přidělení.....	43
5.4.2.1. Jednostranné prohlášení.....	43
5.4.2.2. Dohoda agentury práce a zaměstnance.....	45
5.4.2.3. Jiné způsoby ukončení.....	45
5.5. Časová souslednost jednotlivých právních úkonů.....	46
5.6. Rovnost mzdových a pracovních podmínek.....	48
5.6.1. Význam právní úpravy a její zajištění.....	48
5.6.2. Mzdové podmínky.....	50
5.6.3. Pracovní podmínky.....	51
6. Řešení problémů z praxe.....	54
6.1. Agenturní zaměstnávání a odpovědnost za škodu.....	54
6.1.1. Obecně.....	54
6.1.2. Náhrada škody způsobená uživatelem dočasně přidělenému zaměstnanci.....	55
6.1.3. Náhrada škody způsobená uživateli dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce.....	55
6.1.4. Odpovědnostní vztahy mezi agenturou práce a uživatelem.....	59
6.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	60
6.3. Agenturní zaměstnávání a kolektivní smlouvy.....	62

6.4. Právo na informování a projednání, zástupci zaměstnanců.....	63
6.5. Pracovní cesta a problematika cestovních náhrad.....	64
6.6. Konkurenční doložka (§ 310 ZP) a možnost jejího sjednání.....	66
6.7. Čerpání dovolené.....	67
6.8. Rozvržení pracovní doby.....	68
7. Závěr.....	69
Příloha č. 1: Literatura.....	72
Příloha č. 2: Seznam použitých zkratk.....	74

1. Úvod

Agenturní zaměstnávání je stále více se rozvíjející forma zaměstnávání, která se vyskytuje v různé podobě ve většině evropských zemí. Ve své podstatě se jedná o pronájem pracovní síly, neboť jeho podstatou je dočasné zapůjčení zaměstnance agentury práce k výkonu práce pro jiný subjekt, a to za úplatu.

Agenturní zaměstnávání nepředstavuje samostatný druh pracovněprávního vztahu, ale jedná se v podstatě o souhrnné označení pro specifické varianty pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti. Tato práce bude zaměřena na soukromoprávní stránku agenturního zaměstnávání, zejména pak na právní vztahy vznikající při této formě zaměstnávání, a na specifické postavení agenturního zaměstnance. V této práci se ovšem budu zabývat pouze pracovním poměrem a poukážu na jeho specifika oproti standardnímu pracovnímu poměru.

Pracovní poměr agenturního zaměstnance bývá řazen mezi tzv. atypické či „prekérní“ pracovněprávní vztahy. Důvodem jsou obecně nižší jistoty zaměstnance a nižší stabilita pracovního poměru oproti jeho standardní formě. Zatímco klasický pracovní poměr bývá zpravidla uzavírán na dobu neurčitou, pracovní poměr agenturního zaměstnance je nejčastěji stanoven na dobu určitou. Pro standardní formu pracovního poměru je typická bilaterálnost, zatímco v rámci agenturního zaměstnávání můžeme hovořit o jakémsi „trojúhelníku“ právních vztahů.

Tento způsob zaměstnávání bývá využíván především v době krátkodobější zvýšené potřeby práce a týká se hlavně studentů, mladých lidí, kteří se teprve zapojují do trhu práce, a také dělnických profesí. V poslední době se ovšem rozvíjí praxe některých firem, které agenturní zaměstnávání hojně využívají hlavně z důvodu velké flexibility a obsazují stálá pracovní místa právě těmito pracovníky na mnohdy značně dlouhé časové

úseky, kdy už lze těžko hovořit o „dočasnosti“ jejich přidělení.

V České republice došlo k zakotvení tohoto institutu až v roce 2004 přijetím nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákona č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti přijetím zákona o zaměstnanosti. Relevantní právní úprava je pak dále obsažena zejména v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále též „ZP“). Ten v podstatě převzal, s několika drobnými změnami, právní úpravu předchozího zákoníku práce.

V České republice existuje cca 1 500 agentur práce s povolením a agenturní zaměstnávání je stále více rozšířený a oblíbený způsob zaměstnávání. Jedná se tedy o poměrně aktuální téma, a to i z toho důvodu, že právní úprava není příliš rozsáhlá a neřeší mnohé problémy, které při využívání této zvláštní formy zaměstnávání vznikají. Jak bude poukázáno dále, právní úprava je mnohdy velice nejasná a navozuje výkladové problémy, vodítkem nemůže být ani judikatura, která v této oblasti v podstatě chybí. Navíc praxe některých agentur (a koneckonců i uživatelů) je v této oblasti taková, že by se dalo hovořit o zjevném obcházení zákona. To jsou důvody, které mne vedly k výběru tohoto tématu.

Cílem mé diplomové práce je rozbor právních vztahů, které se utvářejí při agenturním zaměstnávání, poukázání na některé problémy vznikající v praxi a snaha o jejich řešení.

V úvodu práce budou vymezeny základní pojmy, které jsou nezbytné pro další výklad. Jedná se především o pojmy jako agentura práce a zprostředkování zaměstnání, agenturní zaměstnanec a agenturní zaměstnávání. Dále bude také rámcově pojednáno o závislé práci.

V další části pak budou nastíněny prameny právní úpravy, tedy Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, komunitární

právo a samozřejmě pak platná úprava zakotvená v právních předpisech České republiky.

Následovat bude stěžejní část mé práce, a to vymezení soukromoprávních vztahů, které vznikají v rámci agenturního zaměstnávání. Ty jsou specifické svou „trojstrannou“ povahou, která mnohdy vytváří určitou komplikovanost. Pojednáno bude o vzájemných vztazích jednotlivých subjektů - tedy agentury práce, jejího zaměstnance určeného k dočasnému přidělení a klienta agentury, tedy uživatele. V této souvislosti nebude opomenuta mezioborová vazba tohoto institutu a bude upozorněno na povahu právních vztahů mezi agenturou práce a uživatelem.

V další části se hodlám zabývat řešením některých problematických otázek v souvislosti s užitím agenturního zaměstnávání v praxi, z nichž nejzásadnější je pravděpodobně odpovědnost za škodu, která je zákoníkem práce řešena jen velice okrajově.

Vzhledem k tomu, že se jedná o rozšířený fenomén v zemích Evropské unie, na příslušných místech bude upozorněno na zajímavou úpravu některých členských států, která by mnohdy mohla být pro Českou republiku zajímavou inspirací.

2. Vymezení základních pojmů

V úvodu této práce je nezbytné vymezení základních pojmů, se kterými bude dále pracováno. Jedná se o především o pojem *agentura práce*, která je jedním ze subjektů agenturního zaměstnávání. Agentura práce provádí zprostředkování zaměstnání ve smyslu zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.), a to mj. formou zaměstnání fyzické osoby a jejího přidělení k jinému subjektu (uživateli), realizuje tedy tzv. *agenturní zaměstnávání*.

Dalším pojmem je *agenturní zaměstnanec*, který může být, jak bude dále uvedeno, chápán ve dvojitým smyslu. Zároveň se v rámci pojmu *agenturní zaměstnávání* budu zabývat jeho odlišením od tzv. *outsourcingu*, čili *dobavy výkonů* a také nastíněním *závislé práce*.

2.1. Agentura práce a zprostředkování zaměstnání

V ustanovení § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále též „Z0Z“) je definován pojem „zprostředkování zaměstnání“, při jehož realizaci mají významný podíl agentury práce. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická či fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.¹

¹ Za zprostředkování zaměstnání se ovšem nepovažuje zveřejňování nabídek sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

Zaměstnávání zprostředkovávají za podmínek ZOZ úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce).²

Agentura práce (kterou může být fyzická nebo právnická osoba) může zprostředkování zaměstnání provádět pouze na základě povolení vydaného ve správním řízení Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) podle § 60 a násl. ZOZ. Povolení lze udělit jen té fyzické osobě, která splňuje podmínky stanovené ZOZ (§ 60 odst. 2 až 6), stejné podmínky platí pro osobu, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Povolené zprostředkovávání se nepovažuje za živnost a není k němu tedy třeba živnostenské oprávnění.³

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk.⁴ Provádějí jej proto za úhradu - a to od firem, které hledají pracovní sílu. Úhrada ovšem nemůže být požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu zakázány rovněž jakékoli srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci (§ 58 odst. 2 a 3 ZOZ).⁵

Zprostředkováním zaměstnání podle bodu b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody a pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle

² Úřady práce ovšem mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou ad a) a ad c).

³ Podrobněji viz ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

⁴ Ve valné většině případů tuto činnost agentury provádějí za účelem dosažení zisku. Lze si ovšem představit i agentury práce provádějící zprostředkování nikoli za účelem dosažení zisku - ale například jako charitativní činnost. V praxi se ovšem bude jedna o zcela ojedinělé výjimky.

⁵ Právní úprava je tak plně v souladu s požadavky Úmluvy MOP č. 181. o soukromých agenturách práce.

zvláštního právního předpisu, kterým je zákoník práce, konkrétně § 308.⁶

Za tuto formu zprostředkování zaměstnání se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly (§ 14 odst. 2 ZOZ). Pojmovým znakem takovéto smlouvy je sjednání úplaty za pronájem pracovní síly, jinak by se nejednalo o pronájem pracovní síly a tedy ani o zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 2 ZOZ.

Agentury práce tedy působí zejména na úseku pronajímání a nábory pracovní síly a zajišťování úkonů s tím spojených.

2.2. Pojem agenturní zaměstnávání

Již bylo řečeno, že agenturní zaměstnávání bývá někdy označováno za „pronájem“ pracovní síly a že se jedná se o souhrnné označení specifických variant pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti, na které se aplikují speciální ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce.

Agenturní zaměstnávání je charakterické svým trojstranným vztahem agentura-zaměstnanec-uživatel, ve kterém agentura práce vystupuje jako zaměstnavatel. Z uvedeného vyplývá, že jedním ze specifíků pracovního poměru agenturního zaměstnance je právě zaměstnavatel, jímž může být pouze agentura práce. Agentura požadovaného zaměstnance pro svého klienta nejen vyhledá a doporučí, ale také zaměstná a dočasně mu ho přidělí k výkonu práce. Také zajistí veškerou agendu spojenou se zaměstnancem a ponese mzdové náklady.

Agentura práce v podstatě využívá své zaměstnance tím způsobem, že jimi zajišťuje pracovní sílu pro jiné subjekty.

⁶ Odkaz ZOZ ovšem stále odkazuje na § 38a odst. 2 již zrušeného zákoníku práce (65/1965 Sb.).

Jako zaměstnavatel pak nevykonává svou dispoziční pravomoc, ale přenáší ji na jiný subjekt - svého klienta (uživatele). V zajišťování zaměstnanců pro jiný subjekt tak spočívá podnikatelská činnost agentury práce.⁷

2.3. Závislá práce

Pro úplnost je třeba zmínit, že případ kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, je považován za závislou práci ve smyslu § 2 odst. 4 zákoníku práce. Důvodem tohoto ustanovení je fakt, že zákonodárce si byl plně vědom skutečnosti, že agenturní zaměstnávání se v mnohém vymyká „standardnímu“ právnímu poměru a vymezil, že agenturní zaměstnávání je závislou prací (jinak by nemuselo zcela naplňovat všechny její znaky ve smyslu ZP).⁸

Zákoník vymezuje závislou v práci v § 2 odst. 4 jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a je za ni považován výlučně osobní výkon práce pro zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené či dohodnuté době na pracovišti, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Podle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, pokud by nebyla upravena zvláštním právním předpisem.⁹ Jako základní pracovněprávní vztahy, v nichž se závislá práce uskutečňuje, stanovuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁷ Podobně GREGOROVÁ, Z.: Agenturní zaměstnávání - nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, č. 2/2005

⁸ Dle BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

⁹ Např. zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

Doprovodným zákonem k novému zákoníku práce (zákon č. 264/2006 Sb.) došlo k novele zákona o zaměstnanosti, resp. ke zrušení jeho § 13, který obsahoval tzv. zákaz švarcsystému.¹⁰ Toto ustanovení ukládalo právnickým a fyzickým osobám, aby plnění svých běžných úkolů, vyplývajících z předmětu jejich činnosti, zajistili svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnávají v pracovněprávních vztazích. Zrušení § 13 zákona o zaměstnanosti ovšem neznamená, že by zákon švarcsystém povoloval. Tento zákaz je implicitně zahrnut v rámci právní úpravy závislé práce, která musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

2.4. Agenturní zaměstnávání versus outsourcing

Na první pohled se může zdát, že se jedná o podobné instituty, nicméně je třeba je důsledně odlišovat. Outsourcingem se rozumí uskutečňování činností pomocí vnějších zdrojů. Nejde však o pojem právní, ale o termín z oblasti ekonomické a řízení lidských zdrojů.¹¹ Jedná se o dílčí dodávku prací a výkonů, které dodavatel provádí samostatně, pod vlastním jménem a za účelem dosažení zisku (zpravidla na základě smlouvy o dílo či jiné smlouvy podle obchodního zákoníku). Je třeba mít na paměti, že v případě outsourcingu nemůže jít nikdy o pouhé dodání pracovní síly, dodavatel bude vždy odpovídat za provedení prací a výkonů.¹²

V obou případech je zaměstnanec vyslán k výkonu práce na pracoviště jiné osoby (uživatele či objednatele) a mzdu mu vyplácí jeho zaměstnatel. Jedná se tedy o poměrně efektivní způsob překlenutí přechodného nedostatku vlastních zaměstnanců.

V případě agenturního zaměstnávání je zaměstnanec vyslán vždy k jinému zaměstnavateli (uživateli), na kterého ze zákona přechází právo ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a

¹⁰ Švarc systém je označení pro způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. Namísto pracovněprávního vztahu je tedy uzavírána obchodněprávní smlouva.

¹¹ Dle ŠUBRT, B.: Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, č. 13/2004

¹² VYSOKAJOVÁ, M.: Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum, č. 1/2005

kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu pokyny. U outsourcingu tato práva vykonává přímo zaměstnavatel (dodavatel). Na vyslaného agenturního zaměstnance se ovšem plně vztahují ustanovení zákoníku práce týkající se zajištění rovných mzdových a pracovních podmínek.¹³ Vycházíme-li tedy z toho, že agentura práce společně s uživatelem budou plně respektovat ustanovení zákona, dojdeme ke zjištění, že cena za pronájem pracovní síly musí být vždy vyšší než mzda srovnatelného kmenového zaměstnance (a to o marži agentuře práce).

V případě outsourcingu ovšem dodavatel stanovuje mzdu dle vlastní vůle (omezen v podstatě pouze ustanoveními zákona ohledně minimální mzdy), může ji tak poskytovat výrazně nižší, než jakou by musel poskytovat jako agentura práce dočasně přidělenému zaměstnanci. Tímto způsobem pak může docházet k obcházení zákona a de facto k sociálnímu dumpingu. Pakliže tedy dodavatel poskytuje pouze pracovní sílu bez možnosti kontroly a řízení vlastních zaměstnanců, kdy činnost těchto zaměstnanců je de facto řízena vedoucími zaměstnanci uživatelské firmy, nemůže tedy objektivně ani subjektivně převzít odpovědnost za výsledek jejich práce.¹⁴ Takováto praxe by pak byla v rozporu se zákonem a měla by být napříště realizovaná prostřednictvím dočasného přidělení agenturou práce k uživateli.

2.5. Agenturní zaměstnanec

Pojem agenturní zaměstnanec může být chápán ve dvojitým smyslu. Jednak se bude jednat především o zaměstnance, kteří jsou zaměstnáváni za účelem dočasného přidělení k uživateli, ale zároveň lze pod tímto pojmem chápat i vlastní zaměstnance

¹³ K pracovním a mzdovým podmínkám agenturního zaměstnance bude podrobněji pojednáno na straně 48 a násl.

¹⁴ Podobně ŠUBRT, B.: Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, č. 13/2004

agentury, kteří zabezpečují její vlastní provoz (tedy v rámci „klasického“ pracovního poměru).

Není samozřejmě vyloučeno, že na základě dohody obou subjektů dojde ke změně z prvního typu na druhý či naopak, ačkoliv to zřejmě nebude příliš časté. Stejně tak není vyloučeno, že agenturní zaměstnanec bude na základě jedné pracovní smlouvy pracovat pro agenturu a zároveň může být dočasně přidělen k uživateli. Lze si pak představit situaci, kdy zaměstnanec agentury bude kupříkladu část týdne pracovat přímo pro agenturu a zajišťovat její agendu a zbytek týdne bude dočasně přidělen ke klientovi agentury (uživateli), kde bude vykonávat např. určitou administrativní práci.

Tato práce bude nadále zaměřena na pracovní poměr zaměstnance určeného k dočasnému přidělení a budou rozebrány odlišnosti oproti standardní formě pracovního poměru.

Pro srovnání - ve všech zemích Evropské unie (kromě následujících výjimek) je agenturní zaměstnanec považován za zaměstnance agentury práce. Poněkud odlišná je situace ve Velké Británii a v Irsku. Ve Velké Británii není právními předpisy vůbec definován pojem agenturní zaměstnanec a celá situace okolo právního postavení agenturního zaměstnance je poměrně komplikovaná. V Irsku je postavení agenturního zaměstnance jedinečné v tom smyslu, že na základě zákona o neoprávněném propouštění, je považován za zaměstnance uživatelského podniku.¹⁵ Tímto způsobem došlo k rozšíření ochrany před neoprávněným propouštěním i na tyto zaměstnance.

¹⁵ Section 13 of Unfair Dismissals Act 1993

3. Prameny právní úpravy

3.1. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání

Mezinárodním pramenem je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (dále též „Úmluva“), která vymezuje na mezinárodní úrovni základní pravidla pro agenturní zaměstnávání a stanovuje státům, které k ní přistoupily, celou řadu povinností.

Úmluva byla přijata 19. června 1997 Generální konferencí Mezinárodní organizace práce a vstoupila v platnost 10. května 2000. Pro Českou republiku pak vstoupila v platnost 9. října 2001.¹⁶ Ke splnění závazku vyplývajícího pro Českou republiku z ratifikace Úmluvy došlo až přijetím zákonů č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Účinnost obou zákonů nastala 1. října 2004. Před tímto datem chyběla relevantní právní úprava agenturního zaměstnávání.

V článku 1 je definován pro účely Úmluvy výraz „soukromá agentura práce“ jako jakákoli fyzická či právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb na trhu práce. Těmito službami se rozumí mj. též služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (tedy „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením.¹⁷ Pro účely Úmluvy výraz „pracovníci“ zahrnuje též žadatele (uchazeče) o zaměstnání. V souladu s článkem 2 odst. 1 se Úmluva vztahuje na všechny soukromé agentury práce a předpokládá se, že jejich

¹⁶ Úmluva byla vyhlášena pod číslem 38/2003 Sb. m. s.

¹⁷ Mezi další služby jsou řazeny:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by soukromá agentura práce byla stranou pracovního poměru, který by mohl vzniknout
- b) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovení 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.

činnost bude řízena prostřednictvím udělování licencí nebo povolení s výjimkou případů, kdy je v národních předpisech či praxi stanoveno jinak.

Z pohledu zaměstnance pak Úmluva zahrnuje řadu práv. Jedná se například o právo na svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání, kdy členské státy mají stanovenou povinnost přijmout opatření, která zajistí pracovníkům aby jim tato práva nebyla odepřena (článek 4). Dále je členský stát povinen při prosazení rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání dbát, aby nedocházelo k jakékoli diskriminaci z demonstrativně vyjmenovaných důvodů ze strany soukromých agentur práce; je však připuštěna pozitivní diskriminace ve prospěch znevýhodněných pracovníků (článek 5). Článek 7 stanoví zákaz účtovat pracovníkům ze strany agentury přímo či nepřímo jakékoli poplatky nebo náklady.¹⁸

Článek 11 pak zakotvuje povinnost členského státu přijmout potřebná opatření k zajištění ochrany pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce s cílem dát je dispozici třetí straně, pokud jde o: svobodu sdružování, kolektivní vyjednávání, minimální mzdy, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky, dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístup k výcviku, ochranu zdraví a bezpečnost při práci, náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků, ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství. Pro ochranu a jistotu zaměstnance je pak významný zvláště následující článek 12, který stanoví, aby členský stát rozdělil příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce a uživatelských podniků, pokud jde o výše zmíněná práva.

¹⁸ Na základě čl. 7 odst. 2 je možné povolit výjimku, česká právní úprava tuto výjimku nevyužila.

Tato Úmluva tak zakotvuje základní standardy, které členské státy musí přijmout, pakliže ji ratifikují. Česká právní úprava je s požadavky Úmluvy plně v souladu.

3.2. Platná právní úprava a stav před 1. říjnem 2004

Institut zprostředkování zaměstnání, tedy činnost spočívající ve vyhledání zaměstnání pro uchazeče o práci a doporučení vhodného kandidáta pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, upravoval již zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Součástí zprostředkování též tvořila činnost poradenská a informační. Od 1. října 2004 mohou navíc agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání též formou dočasného přidělení svého zaměstnance k výkonu práce pro jiný subjekt (uživatele).¹⁹

3.2.1. Právní stav před 1. říjnem 2004

Až do přijetí nového zákona o zaměstnanosti, účinného od 1. října 2004, nebyl možný (legální) pronájem pracovní síly. Agentury práce, které začaly po roce 1989 působit v České republice, začaly hojně využívat právní institut, který byl původně určen pro jiné účely. Tyto personální agentury přijímaly uchazeče o práci do pracovněprávního vztahu a následně je přidělovaly ke svým klientům na základě ustanovení § 38 odst. 4 již zrušeného zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb., účinného do 31. prosince 2006).²⁰

Zmíněný institut umožňoval dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické či fyzické osobě. Kterýkoliv zaměstnavatel tedy mohl na základě tohoto ustanovení písemně sjednat se svým zaměstnancem dočasné bezplatné přidělení k jiné právnické či fyzické osobě. Bylo možné uzavřít dohodu

¹⁹ Dle VYSOKAJOVÁ, M.: Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum, č. 1/2005

²⁰ ŠUBRT, B.: Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, č. 13/2004

mezi zaměstnavatelem a subjektem, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, a dohodu o náhradě mzdy a cestovních náhrad, tedy v podstatě pouze bezúplatné zapůjčení zaměstnance. Zmíněné ustanovení mělo mj. pomocný charakter v době přechodného nedostatku práce, což podle platné úpravy lze nyní řešit jen na základě ustanovení o překážkách na straně zaměstnavatele.

Právě toho ustanovení bylo využíváno k činnosti již existujících zprostředkovatelen práce, i když v rozporu s jeho účelem. Fakticky se tak realizoval „pronájem“ pracovní síly, který byl nicméně ze strany státních orgánů tolerován. Nová právní úprava byla tedy nanejvýš naléhavá, neboť docházelo k obcházení účelu zákona.

3.2.3. Platná právní úprava a přijetí nového zákona o zaměstnanosti

Situace byla vyřešena až přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti společně se zákonem č. 436/2004 Sb. (tzv. doprovodný zákon k novému zákonu o zaměstnanosti), jimiž došlo k legalizaci agenturního zaměstnávání. Česká republika tak přijetím této právní úpravy splnila závazek vyplývající pro ni z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

Přijetím tohoto institutu došlo k zároveň ke zrušení výše zmíněného § 38 odst. 4 tehdejšího zákoníku práce. Ode dne účinnosti zmíněných zákonů mohou dočasně přidělovat své zaměstnance pouze agentury práce, které získaly k této činnosti povolení.

Důvodem zrušení tohoto institutu byla (jak uvádí důvodová zpráva k zákonu č. 436/2004 Sb.) obava z diskriminace dočasně zapůjčeného zaměstnance oproti dočasně přiděleným zaměstnancům agentury práce, kteří mají zákonem garantované rovné mzdové a pracovní podmínky. Řada autorů zrušení této možnosti kritizuje, neboť zaměstnavatelům byla odňata možnost

vzájemné spolupráce.²¹ Případný přechodný nedostatek práce je možné nyní řešit pouze prostřednictvím ustanovení o překážkách na straně zaměstnavatele či výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance.

Toto ustanovení bylo totiž (v souladu s jeho účelem) využíváno v rámci spolupráce mezi podniky, například mezi mateřskou a dceřinou společností, ale také vzájemně konkurenčními podnikateli, kteří tak chtěli zabránit propouštění svých zaměstnanců v době nedostatku zakázek. Řada podnikatelů si po zrušení této eventuality zažádala u MPSV o licenci ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělování zaměstnanců, ač ve skutečnosti tuto činnost na trhu práce vůbec neprovádějí.

Jako vhodnější řešení by se tedy jevilo zachování obou institutů paralelně, s tím že by muselo dojít k jeho úpravě tak, aby nedocházelo k jeho zneužívání formou mzdového dumpingu.

Určitou inspirací by pak mohla být právní úprava Slovenské republiky. Podle jejich zákoníku práce, může dočasně přidělit svého zaměstnance k uživateli (uživatelský zaměstnavatel) nejenom agentura práce (agentúra dočasného zamestnávania) ale i jakýkoli jiný zaměstnavatel. Ten ovšem pouze za předpokladu, že se u něj vyskytly objektivní provozní důvody. Zaměstnavatel je pak vázán stejnými povinnostmi jako agentura práce - zaměstnanci jsou tak garantovány stejné mzdové a pracovní podmínky jako mají srovnatelní zaměstnanci uživatele.

Pro úplnost je třeba uvést, že dohody o dočasném přidělení uzavřené podle § 38 odst. 4 ZP před 1. říjnem 2004 mezi subjekty, z nichž ani jeden není agenturou práce, se podle přechodného ustanovení k novele tehdejšího zákoníku práce²² řídí dosavadními právními předpisy. Na tom nic nemění ani nový zákoník práce, podle jehož § 364 odst. 2 se právní úkony učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni, řídí dosavadními právními předpisy. Takovéto dohody tedy mohou být stále prodlužovány, i když lze předpokládat, že v praxi se s ohledem na značný časový odstup

²¹ Např.: PICHRT, J.: *Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců?* http://ihned.cz/c4-10041240-14021240-000000_d-komu-vadi-docasne-pridelovani-zamestnancu;

ŠUBRT, B.: *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*. Práce a mzda, č. 13/2004

²² Článek IV. zákona č. 435/2004, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti.

již nebudou téměř vyskytovat.²³ Nicméně u prodlužované dohody sjednané před 1. říjnem 2004 nemusí zaměstnavatel, který dočasně zapůjčil svého zaměstnance zajišťovat srovnatelné pracovní a mzdové podmínky.

Stávající právní rámec agenturního zaměstnávání je nyní vymezen ustanoveními ZOZ, mj. jeho ustanovením § 66, které pod nadpisem „Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu“ (ZOZ zavádí legislativní zkratku „uživatel“), které definuje pojem agenturního zaměstnávání.

Dále je pak vymezen ustanoveními zákoníku práce, zejména § 2 odst. 5 a hlavou V. části třinácté s názvem „Agenturní zaměstnávání“ (§ 308 a 309). Nový zákoník práce převzal téměř beze změny úpravu obsaženou v § 38a a § 38b dosavadního zákoníku práce, s tím rozdílem, že dohoda agentury práce s uživatelem musí být uzavřena písemně, a to pod sankcí neplatnosti.

Pro úplnost je nezbytné zmínit ustanovení § 13 odst. 2 písm. h) ZP, podle kterého může zaměstnavatel dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 ZP).

²³ Podobně ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

4. Agenturní zaměstnávání v EU

Agenturní zaměstnávání je běžným jevem i ve všech zemích Evropské unie. Dočasná agenturní práce (temporary agency work) je ve většině členských států regulována prostřednictvím kombinace právních předpisů, kolektivních pracovních smluv a samoregulace.²⁴

I přes rozdíly v legislativě jednotlivých států EU lze agenturní zaměstnávání charakterizovat trojstranným vztahem mezi agenturou práce, jejím klientem (uživatelem) a zaměstnancem agentury. Téměř ve všech členských státech je agenturní zaměstnanec považován za zaměstnance agentury práce a užívá stejných nebo podobných práv a ochrany jako ostatní zaměstnanci. Zpravidla ve všech státech je zaveden licenční systém vztahující se na agentury práce.

Co se týče regulace týkající se agenturního zaměstnávání v členských státech, lze ji shrnout do tří souborů opatření. První se týká různých limitů využití v určitých odvětvích či druhů povolání. Druhé stanovuje maximální délku dočasného přidělení. A třetí definuje důvody či okolnosti, za kterých může být využit agenturní zaměstnanec, a naopak okolnosti za kterých být využit nemůže, jako například stávka apod.

Dále jsou v řadě členských států stanoveny požadavky týkající se ochranných opatření vůči agenturním zaměstnancům. Jedná se především o: povinnosti jak agentury, tak uživatele ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; zákaz zatížit zaměstnance poplatky za zprostředkování zaměstnání; požadavek, aby dočasné přidělení bylo učiněno ze strany zaměstnance dobrovolně na základě předchozí dohody uzavřené s agenturou. Asi nejvýznamnější je pak právo na stejnou mzdu, benefity a jiné pracovní podmínky jako mají stálí zaměstnanci uživatelského podniku.

²⁴ Zelená kniha Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století

Zajímavá je právní úprava některých zemí, podle které je možné využívat agenturní zaměstnance pouze v omezených případech. Kupříkladu v Lucembursku je tato forma zaměstnávání dovolena pouze pro specifické nepravidelné práce, které nejsou součástí každodenních uživatelových aktivit. V Belgii umožňují federální zákony užití agenturního zaměstnance ve třech případech: jako náhrada za stálého zaměstnance; v případě dočasného a mimořádného pracovního vytížení uživatelského podniku a v případě potřeby speciální neobvyklé práce. Podobnou úpravu nalezneme též kupř. ve Francii, Itálii, Španělsku či Polsku.²⁵

Regulace agenturního zaměstnávání na úrovni komunitárního práva je předmětem diskuse již více než dvacet let, od doby kdy Komise v roce 1982 poprvé předložila směrnici týkající se problematiky dočasného (krátkodobého) zaměstnávání.

V roce 2002 představila Evropská komise návrh směrnice týkající se agenturního zaměstnávání²⁶, dle které by tito zaměstnanci měli nárok na stejnou odměnu a základní pracovní podmínky jako srovnatelní kmenoví zaměstnanci. Nicméně tento návrh je stále předmětem diskuse a dosud nebyl přijat.

V listopadu 2006 byla představena Evropskou komisí Zelená kniha - Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. Smyslem tohoto dokumentu je nastolit veřejnou diskusi o způsobech modernizace pracovního práva „dosažením udržitelného růstu s větším počtem lepších pracovních míst“. Jedním z diskusních bodů je mj. právě „dočasná agenturní práce“.

Směrnice, která by přímo upravovala agenturní zaměstnávání, tedy dosud přijata nebyla, nicméně nepřímo se k této problematice vztahují některé jiné směrnice. Jedná se kupř. o směrnici Rady EU č. 91/383/EEC, kterou se doplňují

²⁵ zdroj: Temporary agency work in an enlarged European Union
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>

²⁶ Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL on working conditions for temporary workers.

opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru či o směrnici rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Záměrem prvně jmenované směrnice je mj. zabezpečit, aby dočasně přidělení zaměstnanci měli zaručenu stejnou úroveň ochrany, co se týče bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako ostatní zaměstnanci uživatele na stejném pracovišti. Podle směrnice je odpovědný za pracovní podmínky jak uživatel, který si pronajímá pracovníky, tak agentura práce.

5. K smluvním vztahům při agenturním zaměstnávání

5.1. Obecně

Účastníky právních vztahů při dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli jsou: *zaměstnanec*, *agentura práce* jako jeho zaměstnavatel a *uživatel*, který je „nájemcem“ pracovní síly. Vztahy mezi těmito účastníky jsou blíže definovány v § 308 až 309 ZP a následně konkretizovány v jednotlivých smlouvách (viz níže). Komplex těchto smluvních vztahů pak zakládá charakteristický trojstranný vztah agentura práce-zaměstnanec-uživatel. Přitom agentura je ve smluvním vztahu s uživatelem a též ve smluvním vztahu s agenturním zaměstnancem.

Vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem je specifický v tom smyslu, že ač tento zaměstnanec vykonává práci přímo pro něj a dle jeho pokynů, přímý smluvní vztah mezi nimi chybí. Otázkou tedy je, jaký je jejich vzájemný právní vztah a co je jeho obsahem.

Je zřejmé, že vztah mezi zaměstnancem a uživatelem je odvozený z jednotlivých smluv a ze zákona. V této souvislosti je ovšem třeba mít na paměti, že tento „trojúhelník“ právních vztahů není ryze pracovněprávní, ale že se zde mísí i vztahy obchodněprávní, resp. občanskoprávní.²⁷ To může vyvolávat určité otázky při právním posuzování jednotlivých právních úkonů.

²⁷ Dle ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, č. 4/2008

5.2. Vztah agentura práce-uživatel

Pokud bude agentura pro svého klienta (uživatele) zajišťovat přidělení svých zaměstnanců pravidelně, bude mezi nimi pravděpodobně sjednána rámcová (obchodní) smlouva, ve které budou sjednány cenové podmínky, sankční otázky apod.

Na základě tohoto kontraktu pak budou sjednávány jednotlivé dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Z jejího vymezení v zákoníku práce vyplývá její individuální pojetí - dohoda se má týkat pouze jediného zaměstnance. Není ovšem vyloučeno, že na základě jedné dohody bude dočasně přiděleno k uživateli více zaměstnanců (viz dále).

5.2.1. Dohoda agentury práce s uživatelem o přidělení zaměstnance agentury práce

Dohoda agentury práce s uživatelem o přidělení zaměstnance agentury práce (dále jen „dohoda o dočasném přidělení“) musí dle § 308 odst. 1 ZP obsahovat:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec,

s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“)

- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda může obsahovat i jiná ujednání, zpravidla bude její součástí též cena za pronájem pracovní síly. Ta v sobě bude zahrnovat (pokud bude chtít agentura vykazovat zisk) náklady na mzdu dočasně přiděleného zaměstnance, náklady na odvody (pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a všeobecné zdravotní pojistné), odměnu agentuře práce apod.

Podle zákoníku práce dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Ustanovení obsažené v § 308 odst. 1 má z hlediska § 2 odst. 1 věty první ZP kogentní povahu, účastníci se tedy od něj nemohou odchýlit. Dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat náležitosti vyjmenované v bodech a) až h), jinak bude neplatná. Taktéž v případě, že bude neplatně sjednána některá z podstatných náležitostí, bude to způsobovat neplatnost celé dohody (bude se tedy jednat o neplatný právní úkon, protože bude chybět jedna z podstatných náležitostí). K otázce neplatnosti více na straně 30 a násl. této práce.

Ustanovení obsažené v § 308 odst. 1 písm. g) (podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno) je ovšem nutné vykládat v souvislosti s § 309 odst. 2 písm. e) ZP. Podle tohoto ustanovení písemný pokyn určený zaměstnanci agentury práce bude obsahovat mj.

podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o přidělení.

Z dikce tohoto ustanovení by tedy bylo možné vyvodit úmysl zákonodárce, že podmínky jednostranného ukončení výkonu práce nemusí být v dohodě o přidělení obsaženy, aniž by to způsobovalo neplatnost dohody. Na druhou stranu § 309 odst. 1 vyjmenovává podstatné náležitosti dohody, mezi než patří právě i tyto podmínky. Jedná se o zjevnou chybu právní úpravy, smluvní strany navíc nemusí mít vůbec zájem na sjednání této eventuality.

V případě, že účastníci dohody o dočasném přidělení nebudou zájem na sjednání těchto podmínek, lze jako vhodné řešení doporučit zahrnutí informace o jejich nesjednání do dohody a následně taktéž do písemného pokynu. Tímto způsobem se lze vyvarovat případné neplatnosti dohody v případě absence zmíněného ujednání.

5.2.2. *Náležitosti dohody o dočasném přidělení*

Nyní blíže k jednotlivým náležitostem dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce:

5.2.2.1. Identifikační údaje přidělovaného zaměstnance

V dohodě o dočasném přidělení mají být specifikovány identifikační údaje o zaměstnanci. Dohoda musí tedy dostatečně konkretizovat určitého zaměstnance a je proto otázkou, zda ji lze sjednat s předstihem, tedy před uzavřením pracovní smlouvy.

Z dikce zákona vyplývá, že se tato dohoda týká jen jediného zaměstnance. Výklad MPSV ovšem připouští, že dohoda o dočasném přidělení může sledovat přidělení více zaměstnanců, kteří budou vykovávat stejný druh práce se stejným místem výkonu, na stejnou dobu, totožnými podmínkami, za nichž může

být dočasné přidělení předčasně ukončeno, a stejnými mzdovými a pracovními podmínkami. Všichni takoví zaměstnanci by pak museli být v dohodě o přidělení jmenovitě uvedeni s uvedením zákonem požadovaných údajů.²⁸

5.2.2.2. Druh a místo výkonu práce

Druh práce a místo výkonu práce, by mělo být sjednáno v rámci ujednání o druhu práce a místu výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě uzavřené mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem. Dohoda musí dále specifikovat odbornou a popřípadě též zdravotní způsobilost nezbytnou pro specifikovaný druh práce. Agentura práce je pak povinna zajistit dostatečně způsobilého pracovníka (popřípadě ho vyslat před uzavřením pracovní smlouvy na lékařskou prohlídku), jinak bude uživateli odpovídat za případnou škodu, způsobenou dodáním nedostatečně způsobilého pracovníka.

5.2.2.3. Doba dočasného přidělení

Co se týče určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, jako problematické pro praxi může být vymezení maximální doby dočasného přidělení k jednomu uživateli na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Ne vždy bude dočasné přidělení začínat prvního dne v měsíci, bylo by tedy vhodnější vymežit tuto dobu jiným způsobem, např. jako 12 krát 30 dní.²⁹

V této souvislosti je třeba zmínit § 309 odst. 6 zákoníku práce. Podle něho agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení ovšem neplatí v případech, kdy o to agenturu požádá její zaměstnanec, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za

²⁸ Dle VYSOKAJOVÁ, M.: Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum, č. 1/2005

²⁹ Podobně SOUČKOVÁ, M. A KOL.: Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004

zaměstnankyni čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou či zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou. Zákon nestanoví formu této žádosti zaměstnance, postačí tedy i forma ústní.

Výjimku týkající se mateřské či rodičovské dovolené, lze považovat bezpochyby za ospravedlnitelnou. Domnívám se však, že výjimka spočívající v žádosti zaměstnance je kontraproduktivní a že snižuje jeho možnost stát se kmenovým zaměstnancem uživatele. Dále tímto způsobem může docházet k obcházení zákona ve smyslu tzv. zákazu řetězení pracovních poměrů (§ 39 ZP), neboť agentura práce není omezena v opakovaném sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Stav, kdy konkrétní zaměstnanec bude dočasně přidělen k témuž uživateli nepřetržitě po dobu třeba i několika let, nelze vykládat jinak, než jako jasné obcházení zákona.

Platí, že agenturní zaměstnávání u téhož uživatele je dočasného, nikoli trvalého charakteru. I v případě pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou, musí být zachována dočasnost přidělení k jednomu uživateli. Do budoucna by tedy bylo vhodnější legislativně zakotvit určitá opatření, aby k takovému obcházení zákona nedocházelo.

Jako velice zajímavá se v této souvislosti jeví právní úprava Řecké republiky. Tam je uplatňován velice striktní limit trvání dočasného přidělení, který nesmí přesáhnout osm měsíců. Pakliže je tento limit překročen, pracovní smlouva mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce se automaticky změní na pracovní poměr mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem, a to na dobu neurčitou.

V Lucembursku je zase maximální délka přidělení ke konkrétnímu uživateli stanovena na dvanáct měsíců, během kterých může dojít k jeho prodloužení maximálně dvakrát (vyjma smluv na sezónní práci). Jakékoli porušení těchto ustanovení

znamená, že pracovní smlouva je považována za uzavřenou na dobu neurčitou.

5.2.2.4 Informace o mzdových a pracovních podmínkách

Velkým přínosem právní úpravy agenturního zaměstnávání je povinnost agentury (a zároveň uživatele) zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly u srovnatelného zaměstnance. Aby agentura mohla dostát této povinnosti, musí mít tedy k dispozici tuto informaci. Více k pracovním a mzdovým podmínkám na straně 48 a násl. této práce.

5.2.2.5. Podmínky jednostranného ukončení dočasného přidělení

Další náležitostí jsou podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem či uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Zákon stanoví, že není možné sjednat podmínky pro ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, pouze ve prospěch uživatele. Ujednání podmínky pouze ve prospěch uživatele by tedy bylo neplatné.

Otázkou je, zda je v souladu se zákonem sjednání pouze jedné podmínky ve prospěch zaměstnance a více podmínek ve prospěch uživatele, či zda musí být podmínky na obou stranách objektivně vyvážené. Na tuto otázku nelze dát jednoznačnou odpověď a bude jí třeba posuzovat podle konkrétních podmínek daného případu. Podle mého názoru situaci, kdy ve prospěch zaměstnance bude sjednána např. jedna či dvě podmínky a na straně uživatele bude v jeho prospěch sjednáno podmínek např. dvacet, lze posoudit jako rozpornou se zákonem.

Vyvážené by měly být podmínky nejen co do počtu, ale i svým obsahem. Je tomu tak proto, že nemožnost sjednat podmínky pouze ve prospěch uživatele je ustanovením na ochranu zaměstnance a v tomto smyslu je tedy třeba ho vykládat. Ze

zákona lze dovodit, že sjednání podmínek pouze ve prospěch zaměstnance je možné.

5.2.2.6. Informace o uděleném povolení ke zprostředkování

Další podstatnou náležitostí je číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Toto ustanovení je spíše zárukou pro uživatele, že agentura je oprávněna provozovat tuto zvláštní formu zaměstnávání.

Zákon nestanoví, jak bude postupováno v případě, že agentura práce povolení buď vůbec nemá, anebo jí bylo po uzavření dohody odňato. Podle mého názoru, to vliv na platnost dohody mít nebude. Tato náležitost je spíše informativní a má uživateli poskytovat určitou jistotu, že agentura jedná v souladu se zákonem, a poskytuje mu také možnost kontroly této skutečnosti.

Toto tvrzení lze opřít i o § 3a odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále též „ObchZ“), které stanoví, že povaha nebo platnost právního úkonu není dotčena tím, že určité osobě je zakázáno podnikat nebo že nemá oprávnění k podnikání. Tím není dotčen § 49a zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále též „OZ“), podle kterého by se klient agentury mohl za určitých podmínek dovolávat relativní neplatnosti takového právního úkonu.³⁰

Agentura práce (jako právnická osoba či fyzická osoba - podnikatel) se ovšem dopustí správního deliktu tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení a může jí být uložena pokuta až 2 000 000 Kč (§ 140 odst. 1 písm. b), odst. 4 písm. b) ZOZ).

³⁰ § 49a OZ stanoví: Právní úkon je neplatný, jestliže jej jednající osoba učinila v omylu, vycházející ze skutečnosti, jež je pro jeho osobu rozhodující, a osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Právní úkon je rovněž neplatný, jestliže omyl byl touto osobou vyvolán úmyslně. Omyl v pohnutce právní úkon neplatným nečiní. Podle § 40a se považuje takovýto právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je jím dotčen neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil.

5.2.3. Právní charakter vztahů mezi agenturou práce a uživatelem

Je třeba mít na paměti, že vztah mezi agenturou práce a uživatelem rozhodně není vztahem pracovněprávním, ale jedná se o vztah obchodněprávní, případně občanskoprávní.

Bude-li agentura práce zajišťovat pro uživatele přidělování svých zaměstnanců pravidelně, bude pak mezi nimi zřejmě uzavřena rámcová smlouva obchodněprávního charakteru, na kterou se bude aplikovat obchodní zákoník. Vzájemná práva a povinnosti obou subjektů jsou pak dále stanovena především v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance.

Dohoda, resp. její obsahové náležitosti a forma jsou sice stanoveny v zákoníku práce, ovšem otázky v zákoníku neupravené je nutno posuzovat z pohledu obchodního práva. Jedná se tedy o hybridní právní úkon, kdy obligatorní obsahové náležitosti se řídí zákoníkem práce (§ 308 odst. 1), na vše ostatní je pak nutno nahlížet z pohledu obchodního práva.³¹

Jinak řečeno, vztah založený dohodou o dočasném přidělení svou povahou bude (zpravidla) obchodněprávní (viz dále). Toto tvrzení podporuje i skutečnost, že dřívější zákoník práce u ustanovení týkající se dohody o dočasném přidělení (§ 38a odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.) odkazoval v poznámce pod čarou na § 261 ObchZ. „Budeme-li tedy dohodu agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance považovat za obchodní závazkový vztah, pak je třeba konstatovat, že právní úpravou této dohody v zákoníku práce dochází k ne zcela obvyklému úkazu, kdy jsou podstatné náležitosti obchodního závazkového vztahu upraveny v rámci normy pracovního práva.“³²

O obchodněprávní vztah se bude jednat v případě že, uživatel bude podnikatelem ve smyslu obchodního zákoníku (agentura práce bude v rámci činnosti zprostředkování

³¹ Dle PICHRT, J.: Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, č. 10-11/2004

³² Cit. BĚLINA, M. A KOL.: Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 477

zaměstnání vystupovat jako podnikatel vždy).³³ Podle § 261 ObchZ se jedná o obchodní závazkové vztahy mezi podnikateli, jestliže při jejich vzniku je zřejmé s přihlédnutím ke všem okolnostem, že se týkají jejich podnikatelské činnosti.

Ačkoli tedy bude obsah a forma posuzovány podle zákoníku práce, vše ostatní se bude řídit obchodním zákoníkem, případně zákoníkem občanským, který se užije subsidiárně, nelze-li některé otázky řešit podle obchodního zákoníku. Nelze-li je řešit ani podle těchto právních předpisů, posoudí se podle obchodních zvyklostí, a není-li jich, podle zásad na kterých spočívá obchodní zákoník (§ 1 odst. 2 ObchZ).

Podle obchodního zákoníku se bude postupovat i tehdy, jestliže by dohodu s agenturou práce uzavírala organizační složka státu, územní samosprávný celek nebo jeho organizační složka nebo příspěvková organizace. Obchodním zákoníkem se totiž řídí závazkové vztahy mezi státem nebo samosprávnou územní jednotkou a podnikateli při jejich podnikatelské činnosti, jestliže se týkají zabezpečování veřejných potřeb. K tomuto účelu se za stát považují i organizace, jež nejsou podnikateli, při uzavírání smluv, z jejichž obsahu vyplývá, že jejich obsahem je uspokojování veřejných potřeb (§ 261 odst. 2 ObchZ).

Pakliže by klient agentury práce byl subjekt, který nenaplňuje znaky § 261 ObchZ, nebude se jejich právní vztah posuzovat podle obchodního zákoníku, nýbrž podle občanského zákoníku (§ 51 a 491 OZ). To bude ovšem platit v případě, že si strany nedohodnou, že se jejich závazkový vztah bude řídit obchodním zákoníkem (§ 262 ObchZ).³⁴ Situace kdy, uživatel

³³ Podnikatelem podle ObchZ je:

- a) osoba zapsaná v obchodním rejstříku
- b) osoba, která podniká na základě živnostenského oprávnění
- c) osoba, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů
- d) osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence podle zvláštního právního předpisu.

³⁴ § 262 odst. 1 ObchZ : Strany si mohou dohodnout, že jejich vzájemný vztah, který nespadá pod vztahy uvedené v § 261, se řídí tímto zákonem. Jestliže taková dohoda směřuje ke zhoršení právního postavení účastníka smlouvy, který není podnikatelem, je neplatná.

nebude podnikatelem ve smyslu obchodního zákoníku, bude zřejmě v praxi spíše ojedinělá.

Odlišení obou režimů je velmi významné, neboť mezi občanským a obchodním zákoníkem existují mnohé odlišnosti, zejména pak v otázkách neplatnosti právních úkonů.

5.2.4. Posuzování neplatnosti dohody o dočasném přidělení

Zákon stanoví pro dohodu agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení písemnou formu pod sankcí neplatnosti (§ 308 odst. 2 ZP). Toto ustanovení vyvolává otázky v případě nedodržení formy a možnosti dovolání se její neplatnosti, neboť není zcela jasné podle jakého právního předpisu má být neplatnost posuzována.

Pokud by byla neplatnost tohoto právního úkonu posuzována podle zákoníku práce, jednalo by se o neplatnost relativní. Zákoník práce totiž stanoví, že jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se tento za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá (tedy neplatnost relativní). Neplatnosti se ovšem nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil (§ 20 ZP). Otázkou je, zda by se její neplatnosti mohl dovolat také zaměstnanec, který má být dočasně přidělen či už přidělen je.

Podle § 21 nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon (což § 308 odst. 2 stanoví). Pro uzavření písemné smlouvy postačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí (projevy účastníků tedy nemusí být na téže listině).

Jak již vysvětleno výše, samotná dohoda o dočasném přidělení zakládá nikoli pracovněprávní, nýbrž obchodněprávní (či občanskoprávní) závazkový vztah. Proto by bylo správné

posuzovat otázku platnosti dohody o dočasném přidělení nikoli podle zákoníku práce nýbrž podle obchodního zákoníku (popř. zákoníku občanského). Argument, že náležitosti dohody o dočasném přidělení upravuje zákoník práce, proto i otázky případné neplatnosti by měly být posuzovány podle něho, asi těžko obstojí.

Zákoník práce sice stanoví pro dohodu o dočasném přidělení pod sankcí neplatnosti požadavek písemné formy, nicméně bude-li věc posuzována podle obchodního zákoníku, nastanou výkladové obtíže.

Obchodní zákoník totiž stanoví, že smlouva vyžaduje k platnosti písemnou formu pouze v případech stanovených v tomto zákoně (tedy v obchodním zákoníku) nebo když alespoň jedna strana při jednání o uzavření smlouvy projeví vůli, aby smlouva byla uzavřena v písemné formě (§ 272 odst. 1 ObchZ). Vzhledem k tomu, že požadavek písemné formy není stanoven přímo v obchodním zákoníku, nýbrž v zákoně jiném, je ustanovení § 308 odst. 2 ZP v této souvislosti podle mého názoru irelevantní a k platnosti dohody není potřebná písemná forma.

Jinak bude věc posuzována v případě, že se bude postupovat podle občanského zákoníku (v situaci popsané výše). Ten stanoví v § 40, že neplatný je právní úkon, nebyl-li učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon (ve smyslu „jakýkoliv zákon“, v tomto případě tedy zákoník práce) nebo dohoda účastníků. „V platném občanském zákoníku platí zásada, že neplatné právní úkony jsou neplatné absolutně, pokud je zákon výslovně a taxativně neprohlašuje za relativně neplatné (§ 40a).“³⁵

Občanský zákoník tedy (na rozdíl od ZP) stanoví absolutní neplatnost dohody o dočasném přidělení, pakliže nebude dodržena její písemná forma. Absolutní neplatnost nastává bez

³⁵ Cit. KNAPPOVÁ, M; ŠVESTKA, J. A KOL.: *Občanské právo hmotné, svazek I. 3* aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2002, s. 138

dalšího přímo ze zákona a soud k ní přihlíží z úřední povinnosti (na rozdíl od neplatnosti relativní).

Neplatnost bude zároveň způsobovat absence či neplatné ujednání jedné z podstatných náležitostí dohody vyjmenovaných v § 308 odst. 1. Obchodní zákoník obsahuje pouze dílčí ustanovení o neplatnosti právních úkonů, proto se subsidiárně aplikuje právní úprava občanského zákoníku. Lhostejno zda bude dohoda spadat pod režim obchodního či občanského zákoníku, v obou případech bude aplikován § 40 OZ (viz výše), který v tomto případě stanoví absolutní neplatnost.

5.2.5. Práva a povinnosti agentury práce a uživatele

Práva a povinnosti obou stran se řídí dohodou o dočasném přidělení, případně i zmíněnou rámcovou dohodou a dále také zákoníkem práce.

Jedním ze základních práv uživatele je po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, dávat mu k tomuto účelu pokyny. V této souvislosti má zároveň povinnost vytvářet takto přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (§ 309 odst. 1 ZP). To vše přestože není s tímto zaměstnancem přímo smluvně vázán. Jejich vztah je odvozený od dohody o dočasném přidělení (uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce) a pracovní smlouvy (uzavřené mezi zaměstnancem a jejím zaměstnavatelem - agenturou) a dále je samozřejmě též vymezen zákoníkem práce.

Co se týče odpovědnosti za škodu, zákon stanoví pouze právo regresu agentury práce vůči uživateli, pakliže uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, pokud se

s uživatelem nedohodne jinak. Podrobněji k otázkám odpovědnosti za škodu na straně 53 a násl.

Agentura práce a uživatel jsou oba povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (§ 309 odst. 5 ZP). Účelem tohoto ustanovení je zamezení nerovného zacházení a diskriminace dočasně přidělených zaměstnanců ve srovnání s tzv. kmenovými zaměstnanci.

5.3. Vztah agentura práce-zaměstnanec

Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem určeným k dočasnému přidělení bývá uzavírána pracovní smlouva (zpravidla, jak bude dále poukázáno, na dobu určitou). Pracovní smlouva pak mezi nimi zakládá pracovní poměr ve smyslu § 33 a násl. ZP. Vztah mezi nimi je specifický v tom smyslu, že zaměstnanec vykonává práci pro jiný subjekt a působí tedy na jiném pracovišti.

5.3.1. Postup před vznikem pracovního poměru

Agentura práce má v této oblasti stejné povinnosti jako každý jiný zaměstnavatel. V souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru smí od fyzické osoby, která se u ní uchází o zaměstnání, vyžadovat jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Podle § 12 odst. 2 ZOZ zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filosofického přesvědčení či sexuální orientace. Dále budoucí zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a

osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Na žádost uchazeče je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Uvedené neplatí v případě, že by se jednalo o podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, který je pro něj nezbytný, anebo by tím bylo sledováno opatření, jejímž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z výše uvedených důvodů.

Výběr zaměstnanců musí tedy být prováděn takovým způsobem, aby nedocházelo k diskriminaci. Je proto zakázáno zjišťování takových údajů, které nesouvisí s pracovním uplatněním, např. počet dětí, rodinný stav, věk, informace o příbuzných apod. Zákon o zaměstnanosti tímto také zapracovává *směrnici Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postup v zaměstnání a o pracovní podmínky.*

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které pro ni budou z pracovní smlouvy vyplývat, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahující se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

Dále je povinen zajistit podle § 32 ZP, aby se v případech stanovených zvláštním právním předpisem fyzická osoba podrobila před uzavřením pracovní smlouvy vstupní lékařské prohlídce (na další lékařské prohlídky již bude vysílána uživatelem v rámci závodní zdravotní péče).

5.3.2. Pracovní smlouva

Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který má být dočasně přidělen k určitému uživateli, bude uzavřena pracovní smlouva. Zvláštností je, že smluvní stranou bude v tomto případě vždy agentura práce, která se písemně zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy u jiného subjektu (uživatele), a že zaměstnanec se zaváže konat tuto práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení, uzavřenou mezi agenturou a uživatelem (§ 2 odst. 5 ZP).

V této souvislosti je třeba upozornit na skutečnost, že zaměstnanec se zavazuje konat práci na základě dvoustranného (obchodněprávního) úkonu agentury práce a jejího klienta (uživatele), jehož ovšem sám není účastníkem.³⁶ Jedná se o pracovněprávní vztah *sui generis*, kdy zaměstnanec je v základním pracovněprávním vztahu k agentuře práce, ač fyzicky vykonává práci pro jiného zaměstnavatele.

Smlouvu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně (§ 34 odst. 3 ZP). Nedostatek písemné formy ovšem nezpůsobuje neplatnost (§ 21 ZP). Důsledkem porušení povinnosti zaměstnavatele uzavřít smlouvu písemně však může být uložení pokuty za správní delikt ze strany kontrolního orgánu.

5.3.2.1. Náležitosti pracovní smlouvy

Aby mohla agentura práce dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce k uživateli, musí mezi nimi být platně uzavřena pracovní smlouva. Jaké jsou její podstatné náležitosti a co bude obsahovat navíc oproti „klasické“ pracovní smlouvě?

Podstatné náležitosti (§ 34 odst. 1 ZP) každé pracovní smlouvy jsou: *druh práce*, který má zaměstnanec vykonávat, *místo nebo místa výkonu práce*, ve kterých má být práce

³⁶ Podobně PICHRT, J.: Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, č. 10-11/2004

vykonávána, a den nástupu do práce - tímto dnem pak vzniká pracovní poměr.

Co se týče druhu práce, příliš široké vymezení je nevýhodné pro zaměstnance, neboť umožňuje jeho převedení na různé práce. Příliš úzké vymezení zase není výhodné pro zaměstnavatele, protože čím bude užší, tím má agentura omezenější možnosti zaměstnancova přidělení k různým uživatelům. Je proto nutné hledat určitý kompromis; zpravidla je tedy určitý druh práce sjednáván tím způsobem, že se omezí na určitou profesi.

Místo výkonu práce by mělo být sjednáváno přesně; je možné sjednat zároveň i více než jedno místo. Z hlediska nároků na cestovní náhrady je ovšem nutné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce (§ 34 odst. 2 ZP).

Dnem, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, vzniká pracovní poměr. Tento den může být stanoven jako určitý kalendářní den, ale i jiným způsobem nevzbuzující pochybnost, o který den se jedná.

Také mohou být pochopitelně sjednána i jiná ujednání pravidelně se objevující v pracovních smlouvách jako je např. zkušební doba, doba určitá apod.

Dále musí pracovní smlouva obsahovat ujednání, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Kdyby pracovní smlouva neobsahovala toto ujednání, nebyla by sice neplatná, nicméně práci by musela zaměstnanci přidělovat agentura sama (pokud by nemohla, jednalo by se o překážku na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP).

Na tomto místě je nutné zdůraznit, že dohodou o dočasném přidělení uzavřenou mezi agenturou a uživatelem nelze ukládat zaměstnanci povinnosti nad rámec již uzavřeného pracovního

poměru, neboť on sám není účastníkem této dohody. Na druhou stranu, práva mu z této dohody plynout mohou.³⁷

Je otázkou zda, musí být v pracovní smlouvě uveden konkrétní uživatel. Zaměstnanec se pouze zavazuje, že bude konat práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení, ze zákona nevyplývá, že v pracovní smlouvě musí být uživatel přesně specifikován. Nejčastěji bude agentura práce sjednávat pracovní poměr v situaci, kdy bude předpokládat, že zaměstnance přidělí ke konkrétnímu uživateli, v takovém případě bude ve většině případů uživatel ve smlouvě uveden. Lze si ovšem představit i situaci, kdy pracovní poměr bude uzavřen na dobu určitou, ohraničenou určitým časovým údajem (výjimečně i na dobu neurčitou), a zaměstnanec bude postupně přidělován k různým uživatelům.

V pracovní smlouvě, má-li o to zaměstnanec zájem, pak může být konkretizován bližší okruh uživatelů, ke kterým může anebo naopak nesmí být přidělen. Konkrétní uživatel tedy nemusí být v pracovní smlouvě přímo uveden a přidělení zaměstnance k určitému uživateli se pak bude realizovat prostřednictvím písemného pokynu agentury práce (viz níže).³⁸

5.3.2.2. Informování o obsahu pracovního poměru

Agentura práce, jako každý jiný zaměstnavatel, je povinna písemně informovat svého zaměstnance do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně jejich případných změn (pakliže tyto informace nejsou obsaženy již v pracovní smlouvě). Jedná se konkrétně o údaje obsažené v ustanovení § 37 odst. 1 písm. a) až g).³⁹ Mezi ně patří například údaj o

³⁷ § 50 OZ: Účastníci mohou uzavřít smlouvu také ve prospěch třetí osoby. Není-li v tomto zákoně stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak, je tato osoba ze smlouvy oprávněna okamžikem, kdy s ní projeví souhlas.

³⁸ Podobně ŠUBRT, B.: Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, č. 13/2004

³⁹ Povinnost písemně informovat o základních právech a povinnostech se nevztahuje na pracovní poměr kratší než jeden měsíc.

délce a určování dovolené, informace o pracovní době a jejím rozvržení, způsob vyplácení mzdy apod.

Z poznatků o kontrolní činnosti inspektorátů práce vyplývá, že agentury práce (ale i ostatní zaměstnavatelé) porušují nejvíce právě tuto povinnost informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru dle § 37 ZP.⁴⁰

5.3.3. Trvání pracovního poměru

Z účelu právní úpravy agenturního zaměstnávání lze usuzovat, že valná většina pracovních poměrů bude uzavírána na dobu určitou. Toto lze vyvodit i z ustanovení § 39 odst. 6 ZP, které umožňuje oproti obecné úpravě opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele. Je samozřejmě možné, aby byl zaměstnanec agentury určený k dočasnému přidělení k jinému zaměstnavateli, zaměstnán na dobu neurčitou. Tato situace bude ovšem velice výjimečná a lze ji očekávat především u vysoce specializovaných a na trhu práce ceněných pracovníků.

Trvání pracovního poměru na dobu určitou může být vymezeno určitým konkrétním časovým údajem, ale je též možné, aby doba trvání byla vymezena dobou dočasného přidělení ke konkrétnímu uživateli. Takováto úprava je výhodná zejména pro agenturu práce. Je tomu tak proto, že skončením samotného dočasného přidělení, nedochází bez dalšího ke skončení pracovního poměru. Pakliže by dočasné přidělení skončilo např. na základě jednostranného prohlášení zaměstnance nebo uživatele dle dohody o dočasném přidělení, stalo by se tak zcela nezávisle na vůli agentury. V takovém případě může dojít ke skončení pracovního poměru též na základě jednostranného prohlášení zaměstnance agentury či uživatele (§ 309 odst. 3 ZP).

⁴⁰ zdroj: Poznátky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce
<http://www.mpsv.cz/cs/5471>

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 39 odst. 1 písm. a) ZP). Pakliže skončí dočasné přidělení za doby trvání pracovního poměru a zaměstnanec nebude přidělen k jinému uživateli, je to nutno považovat za překážku na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP). Je tedy nutné připustit, že výše uvedený způsob vymezení doby trvání pracovního poměru, je v souladu se zákonem, a to i v případě, že tímto způsobem sjednaný pracovní poměr může skončit i na základě jednostranného prohlášení zaměstnance či uživatele (viz dále).

To je i jeden z důvodů proč je agenturní zaměstnávání řazeno mezi tzv. „choulostivé“ či „prekérní“ pracovněprávní vztahy, neboť je zde mnohem nižší jistota trvání pracovního poměru pro zaměstnance. Ten si je ale této skutečnosti bezpochyby vědom, proto se jedná o legitimní formu zaměstnávání.

5.3.4. Písemný pokyn agentury práce

Samotné přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele se realizuje na základě písemného pokynu, který obsahuje dle § 309 odst. 2 ZP zejména:

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

Ve srovnání s dohodou o dočasném přidělení jediným novým údajem je bod d). Na základě jedné pracovní smlouvy může tedy agentura práce přidělit zaměstnance několika pokyny k různým uživatelům.

Z dikce zákona vyplývá, že forma tohoto úkonu má být písemná, nicméně nedodržení této formy nebude způsobovat neplatnost.⁴¹ Případná absence tohoto písemného pokynu zřejmě nebude mít vliv na platnost dočasného přidělení, pokud bude z event. ústní dohody mezi agenturou a jejím zaměstnancem zřejmé, že byl informován o náležitostech uvedených v § 309 odst. 2 ZP.⁴²

Agentura práce se ovšem vystavuje riziku, že bude sankcionována pokutou za správní delikt ze strany úřadu práce. Také se v rámci kontrolní činnosti státních orgánů ukazuje, že je dočasné přidělení poměrně často realizováno bez písemného pokynu nebo písemný pokyn neobsahuje zákoníkem práce požadované náležitosti.⁴³

Písemný pokyn je jednostranný právní úkon zaměstnavatele-agentury práce, na základě kterého vzniká zaměstnanci povinnost nastoupit k výkonu práce u uživatele (je-li ovšem v pracovní smlouvě dohodnut závazek ve smyslu § 2 odst. 5 ZP).⁴⁴ Tento pokyn není součástí pracovní smlouvy uzavřené mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem. Agentura písemným pokynem realizuje pracovní smlouvu, ale nemůže se pohybovat mimo její rámeček. U uživatele dočasně přidělený zaměstnanec pracuje v takovém druhovém vymezení práci, k jakému se zavázal v pracovní smlouvě.

⁴¹ § 21 ZP: Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, ustanoví-li to tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků.

⁴² Dle SOUČKOVÁ, M. A KOL.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004

⁴³ Zdroj: Poznámky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce
<http://www.mpsv.cz/cs/5471>

⁴⁴ V publikaci HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H.; TRYLČ, L.: *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde a. s., 2007, zastávají názor, že písemný pokyn není právním úkonem. Podle mého názoru se jedná o právní úkon ve smyslu § 34 OZ, neboť na základě tohoto pokynu vzniká zaměstnanci povinnost vykonávat práci pro konkrétního uživatele.

Od okamžiku přidělení ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu pokyny uživatel. Uživatel nesmí činit vůči zaměstnanci agentury právní úkony jejím jménem, nic ovšem nebrání tomu, aby v době trvání dočasného přidělení agentura činila právní úkony vůči svému zaměstnanci. Může s ním tak např. rozvázat pracovní poměr dohodou, dát mu výpověď apod.

Otázkou ovšem je, jaké to bude mít důsledky ze strany agentury práce vůči jejímu klientovi-uživateli. Výkon těchto práv může mít určité důsledky (sankční) vyplývající z dohody o přidělení, pakliže to bude činit bez jeho srozumění. Záleží však na konkrétním obsahu zmíněné dohody.

5.4. Vztah agenturní zaměstnanec-uživatel

Jak již bylo uvedeno, mezi zaměstnancem a uživatelem není přímý smluvní vztah, nýbrž vztah od smluv odvozený. Vzájemná práva a povinnosti určuje kromě zákoníku práce také dohoda o dočasném přidělení, pracovní smlouva, nikoli však smlouvy uzavřené přímo mezi zaměstnancem a uživatelem (až na výjimku - viz kapitola o odpovědnosti za škodu).

Zákon stanoví, že po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel. Uživatel se tak stává prakticky „novým zaměstnavatelem“ uvedeného zaměstnance. V běžném provozu tedy nebude rozdíl mezi kmenovými zaměstnanci uživatele a dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.⁴⁵ Uživatel bude určovat veškeré podrobnosti pro výkon práce dočasně přiděleného zaměstnance jako např. začátek a konec pracovní doby, stanovení přestávek v práci apod.

⁴⁵ Podobně SOUČKOVÁ, M. A KOL.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004

Uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury jejím jménem činit právní úkony. Nemůže s ním tak např. sjednat změnu pracovní smlouvy apod., to se musí dít prostřednictvím agentury práce.

Z výše uvedeného lze dovodit, že uživatel je oprávněn také vyslat dočasně přiděleného zaměstnance na pracovní cestu, ovšem pouze za podmínky, že je tato možnost sjednána v pracovní smlouvě či s ní zaměstnanec ad hoc souhlasí (§ 42 ZP). Podrobněji k pracovní cestě viz strana 64.

Z povinnosti vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále též „BOZP“) lze dovodit, že po dobu dočasného přidělení zajišťuje uživatel mj. školení zaměstnance o BOZP a plní všechny další povinnosti potřebné k jejímu zajištění, vybavuje ho ochrannými pracovními prostředky, bude vyšetřovat a evidovat případné pracovní úrazy.

Uživatel také vysílá zaměstnance agentury práce na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče (které případně bude hradit, pakliže nebudou hrazeny z veřejného pojištění). Pouze vstupní prohlídku zajistí agentura práce, neboť ta se koná ještě před uzavřením pracovní smlouvy.

5.4.1. Povinnost informovat o volných pracovních místech

Bezesporu pozitivní je ustanovení zákoníku práce, kterým se stanoví přímo uživateli povinnost informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst (§ 279 odst. 3). Smyslem tohoto ustanovení je bezpochyby snaha o usnadnění možnosti dočasně přiděleného zaměstnance stát se přímo kmenovým zaměstnancem uživatele a získat tak mnohem stabilnější a jistější pracovní právní poměr.

V této souvislosti je třeba upozornit na praxi některých zprostředkovatelů práce, kdy ve smlouvě (ať již přímo v dohodě o dočasném přidělení či jiném obchodním kontraktu)

bývá někdy obsažen závazek uživatele, že nebude nabízet dočasně přiděleným zaměstnancům volná pracovní místa. Jindy je v nich dokonce obsažen závazek uživatele, že po určitou dobu po skončení pracovního poměru mezi agenturou a zaměstnancem neuzavře s tímto zaměstnancem pracovní poměr (zpravidla bude též sjednána sankce za porušení této povinnosti).

Zajímavé je, že tato praxe nebývá ani nijak zvláště utajována. Uživatelé tak odmítají případné uchazeče o zaměstnání - agenturní zaměstnance - se slovy, že je vlastně zaměstnat ani nemohou, neboť by to bylo v rozporu s kontraktem uzavřeným s jejich partnerskou personální agenturou.

Je zcela bez diskuze, že takováto praxe je v rozporu se zákonem. Uživatel se tímto nejen zavazuje, že nebude dodržovat povinnost, která mu přímo vyplývá ze zákoníku práce, ale také se zavazuje k diskriminačnímu jednání, neboť na odmítnutí uchazeče o zaměstnání z důvodu předchozího pracovního poměru, nelze hledět jinak než jako na přímou diskriminaci.

5.4.2. Předčasné ukončení dočasného přidělení

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dvěma následujícími způsoby (dle § 309 odst. 3):

- a) jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem.

5.4.2.1. Jednostranné prohlášení

Podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím sjednané doby, jsou sjednávány v dohodě o dočasném přidělení jako jedna z podstatných náležitostí. Jedná se tedy o dohodu, jejímž účastníkem není zaměstnanec a na jejímž vyjednávání nebude mít

zpravidla žádný vliv, přesto mu z ní plynou práva a povinnosti. Informace o podmínkách jednostranného prohlášení bude pak obsažena v písemném pokynu agentury práce.

Zákon nestanoví formu jednostranného prohlášení, ani komu má být doručeno. Jedinou podmínkou je, že nesmí být sjednáno pouze ve prospěch uživatele (viz výše). Jak již bylo několikrát uvedeno, smluvní vztahy existují pouze mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem. Je ovšem žádoucí, aby projev vůle byl směřován nejenom druhé smluvní straně, ale i na adresu třetího účastníka. Nejvhodnější by bylo, aby si konkrétní podmínky strany dohodly v dohodě o dočasném přidělení. Ta by potom upravovala (kromě důvodů) zejména komu má být prohlášení učiněno, v jaké formě, ale také např. dobu, v níž po doručení jednostranného prohlášení dočasné přidělení končí.⁴⁶

Nejeví se jako příliš výhodné, aby dočasné přidělení končilo okamžitě po doručení jednostranného prohlášení. Takto sjednaná podmínka není příliš výhodná pro dočasně přiděleného zaměstnance z hlediska jeho sociální jistoty, obzvláště v případě, kdy trvání jeho pracovního poměru bude vázáno na dobu dočasného přidělení u uživatele (tedy na podmínku rozvazovací).

Mezi často sjednávané důvody pro jednostranné ukončení předčasného přidělení budou na straně zaměstnance patřit zejména zdravotní důvody znemožňující mu výkon sjednané práce (zpravidla doložené zdravotním posudkem) či hrubé porušení právních předpisů ze strany uživatele. Na straně uživatele to pak bude především závažné porušení pracovní kázně ze strany dočasně přiděleného zaměstnance. Uživatel se pak nebude muset obracet na agenturu práce, aby činila příslušné kroky vůči svému zaměstnanci, a může jednat sám tím způsobem, že jednostranně ukončí dočasné přidělení.

⁴⁶ Podobně ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

Lze také připustit, že nebudou sjednány žádné důvody, nýbrž pouze kupř. lhůta, po jejímž uplynutí skončí dočasné přidělení po doručení druhé straně, případně též okamžitě po doručení (jakkoliv to zřejmě nebude časté). Je třeba ale respektovat vyváženost těchto podmínek pro zaměstnance a uživatele.

5.4.2.2. Dohoda agentury práce a zaměstnance

Co se týče dohody mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem o předčasném ukončení dočasného přidělení, je třeba poznamenat, že uživatel, ač to pro něj bude mít důsledky, není jejím účastníkem. Zákon opět nestanoví požadavky na její náležitosti ani formu; může se tedy jednat i o dohodu ústní (ačkoli z hlediska právní jistoty se jeví jako vhodnější forma písemná).

K uzavření této dohody by měl být určitý naléhavý právní důvod, v opačném případě by nemělo k ukončení dojít náhle (a pro uživatele nečekaně). Agentura práce by jinak bezpochyby odpovídala za případnou škodu, která by tímto uživateli vznikla.

5.4.2.3. Jiné způsoby ukončení

Agentura práce má také možnost zrušit pracovní poměr zaměstnance ve zkušební (maximálně tříměsíční) době, je-li tato eventualita sjednána v pracovní smlouvě (§ 35 ZP), případně dát svému zaměstnanci výpověď. Stejně tak je oprávněn zrušit pracovní poměr ve výpovědní lhůtě či dát výpověď i její zaměstnanec.

I těmito způsoby může dojít k předčasnému ukončení dočasného přidělení, neboť možnost dočasného přidělování k uživateli je vázána na existenci pracovního poměru mezi agenturou práce a zaměstnancem.

V této souvislosti je nutné upozornit na fakt, že ukončením předčasného přidělení nedochází ke skončení pracovněprávního vztahu. V případě, že agentura práce nepřidělí v souladu s pracovní smlouvou svého zaměstnance k jinému uživateli, vznikne překážka na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP. Podle tohoto ustanovení, nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele než jsou uvedeny v § 207⁴⁷, poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Další možností může být výpověď pro nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c).⁴⁸ V takovém případě po uplynutí výpovědní lhůty náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Odstupné mu náleží i v případě, že došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z výše uvedeného důvodu.

5.5. Časová souslednost jednotlivých právních úkonů

Poněkud problematická může být otázka, jaká má být časová souslednost výše zmíněných právních úkonů, tedy zda musí být uzavřena nejprve pracovní smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem či nejprve dohoda o dočasném přidělení. Zákon tuto souslednost jednoznačně neřeší.

Problematická je především skutečnost, že dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat jako jednu z podstatných náležitostí identifikační údaje týkající se dočasně přidělovaného zaměstnance (§ 308 odst. 1 písm. a) ZP). Na druhou stranu pracovní smlouva agenturního zaměstnance (pokud má být dočasně přidělen) obsahuje jeho závazek konat práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném

⁴⁷ § 207 uvádí prostoje a přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy.

⁴⁸ V § 52 písm. c) se uvádí: zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

přidělení. Pokud by tedy pracovní smlouva byla uzavřena dříve než dohoda o přidělení, agenturní zaměstnanec by tak de facto dával dopředu souhlas s dohodou, která ještě uzavřena nebyla a jejíž obsah tedy nemůže znát.

Ideálním řešením by bylo uzavření obou zmíněných smluv paralelně při společném jednání všech tří stran. Jinak v případě, že má být zaměstnanec přidělen ke konkrétnímu uživateli, lze dohodu o dočasném přidělení uzavřít s odkládací podmínkou, s tím že vznik z ní vyplývajícího právního vztahu bude záviset na uzavření pracovní smlouvy s příslušným zaměstnancem.⁴⁹ Obdobně lze uzavřít i pracovní smlouvu s odkládací podmínkou; pracovní poměr by pak vznikl až uzavřením dohody o přidělení.⁵⁰

Je však nutné připustit, že v pracovní smlouvě agenturního zaměstnance nemusí být nutně uveden konkrétní uživatel (viz výše). V takovém případě bude uzavřena nejprve pracovní smlouva a agenturní zaměstnanec pak může být (písemnými pokyny) přidělován k různým uživatelům - tedy na základě různých dohod o dočasném přidělení.

Zaměstnanec musí být pochopitelně přidělován k výkonu práce pro uživatele v rámci sjednané pracovní smlouvy. To, že se zavazuje konat práci pro uživatele na základě dohody o dočasném přidělení, v té době ještě neuzavřené, lze považovat za neodporující zákonu.

⁴⁹ Podle § 36 odst. 1 OZ lze vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti vázat na splnění podmínky. Podmínka je odkládací, jestliže na jejím splnění závisí zda právní následky úkonu nastanou.

⁵⁰ Podobně ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

5.6. Rovnost mzdových a pracovních podmínek

5.6.1. Význam právní úpravy a její zajištění

Velkým přínosem právní úpravy je požadavek zákona, že agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance (§ 309 odst. 5 ZP).

Jedná o ustanovení, kterým se zapracovávají předpisy Evropských společenství (§ 363 odst. 1 ZP), tedy o ustanovení kogentní (§ 2 odst. 1 věta čtvrtá ZP). Odchýlení není možné, ledaže by bylo ku prospěchu zaměstnanci.

Lepší pracovní podmínky by ovšem agenturní zaměstnanci (ve srovnání s kmenovým) mohli mít v případě stanoveném v ustanovení § 319 odst. 1 písm. g) ZP. Podle něho, je-li vyslán zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něho česká právní úprava mj. pokud jde o pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání. Uvedené neplatí v případě, že jsou práva vyplývající z předpisů členského státu z něhož byl vyslán, pro něho výhodnější.⁵¹

Srovnatelný zaměstnanec je vymezen jako ten, kdo vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím k jeho kvalifikaci a délce odborné praxe. Informace o pracovních a mzdových či platových podmínkách je obligatorní náležitostí dohody agentury práce s uživatelem o dočasné přidělení a dále by měla být obsažena v písemném pokynu (§ 309 odst. 2 písm. f) ZP).

Smyslem této právní úpravy je bezpochyby ochrana zaměstnanců agentury práce. Dochází tak k zajištění principu rovnosti zaměstnanců v jejich pracovních podmínkách a z něj

⁵¹ Dle ŠUBRT, R.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

vyplývající subprincip, že za práci stejnou či za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda či plat (§ 110 ZP).

V praxi to znamená, že náklady na dočasně přiděleného zaměstnance budou vždy vyšší než náklady vynaložené na kmenového zaměstnance (rozdílem bude marže agentuře). Zákon ovšem také zamezuje tímto způsobem dumpingu na trhu práce, jedná se také o ochranu stálých zaměstnanců uživatele před jejich nahrazování hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami.

Agentura práce a uživatel mají společnou odpovědnost k zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek. Jedná se ovšem o společnou odpovědnost ve vztahu k státním orgánům, které jsou oprávněny kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, nikoli o společnou odpovědnost ve vztahu k dočasně přidělenému zaměstnanci. Ačkoli jsou rovné podmínky podle zákona povinni zajistit společně agentura i uživatel, dojde-li k nerovnému zacházení, je to pouze agentura, která je povinna zajistit na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě i bez žádosti, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, rovné zacházení.

Dočasně přidělený zaměstnanec má zároveň právo domáhat se u agentury práce uspokojení svých práv, která mu takto vznikla (§ 309 odst. 5 ZP). Je možné, aby poškozený zaměstnanec adresoval svou žádost uživateli, ten však není ze zákona povinen takovéto žádosti vyhovět, i když má povinnost rovné podmínky zabezpečit. Důvodem je skutečnost, že s ním není přímo smluvně vázán.

Zaměstnanec se může tedy svých nároků domáhat pouze u svého zaměstnavatele, tedy u agentury práce. Agentura by pak musela svému zaměstnanci doplatit dlužné nároky. Pokud by tato povinnost vznikla v důsledku toho, že uživatel uvedl podhodnocené údaje ve výše zmíněných dokumentech, agentura by

se pak oprávněně mohla domáhat náhrady škody u uživatele dle § 420 občanského zákoníku.

5.6.3. Mzdové podmínky

Agenturnímu zaměstnanci musí být poskytnuta mzda v takové výši jakou, obdrží nebo by obdržel zaměstnanec uživatele, který vykonává práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konaná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110). To se týká nejen základní mzdy, ale i dalších složek mzdy, jako např. různé příplatky, prémie, bonusy apod.

V této souvislosti je otázkou, jak bude postupováno v situaci, kdy u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec nepracuje ani nikdy nepracoval. V takovém případě by bylo nutné vyjít z kolektivní smlouvy, která je platná u uživatele, či z vnitřního předpisu. Jinak by se určily mzdové podmínky podle toho, jakou odměnu by měl dočasně přidělený zaměstnanec, kdyby vykonával práci jako jeho vlastní zaměstnanec.

Základ mzdových podmínek tvoří pracovněprávní předpisy, které umožňují zaměstnavateli tyto nároky zvýšit nebo rozšířit (vnitřním mzdovým předpisem či kolektivní smlouvou), a pak na ně bezpochyby bude mít nárok i dočasně přidělený zaměstnanec. V opačném případě by se jednalo o diskriminaci a porušování zákonné povinnosti.

Co se týče tedy mzdových zvýhodnění, kupř. příplatek za práci ve vicesměnném provozu, na který není ze zákona nárok, zaměstnavateli vzniká povinnost je hradit jen v případech, kdy byly výslovně sjednány nebo stanoveny ve vnitřním mzdovém předpisu. Pakliže jsou příplatky stanoveny tímto způsobem, vztahují se i na agenturního zaměstnance.

Totéž se týká zaměstnavatelů, jejichž kmenoví zaměstnanci jsou odměňováni nikoli mzdou ale platem (§ 122 a násl. ZP). Agentura sice odměňuje své zaměstnance vždy mzdou (§ 113 a násl. ZP), tato ovšem musí být posouzena tak, jako by mu příslušel plat podle odpovídající platové třídy a platového stupně, zvláštních příplatků apod. Jeho mzda nemusí mít nutně tuto strukturu, musí však mít odpovídající výši.

Pro srovnání, garance stejné odměny na jakou mají nárok kmenoví zaměstnanci uživatele, je součástí právní úpravy agenturního zaměstnávání většiny členských zemí EU.

Ve Velké Británii ovšem žádné takové zajištění stejné mzdy (equal pay) není. Agenturní zaměstnanci mají určitá práva, vyplývající z právní definice „pracovníka“ (worker), jako je mj. právo na minimální mzdu, právo na zákonnou placenou dovolenou či nemocenskou. Nicméně nejsou považováni za zaměstnance v užším smyslu (employee) a jsou tak vyloučeni např. z možnosti odborného školení, z ochrany proti neoprávněnému propuštění či možnosti návratu po mateřské dovolené.⁵²

Garance rovného zacházení jako s kmenovými zaměstnanci není zavedena ani v Maďarsku. Dle ustanovení zákoníku práce Slovenské republiky se pravidlo rovné mzdy nevztahuje na zaměstnance, kteří mají být přiděleni méně než na tři měsíce.

5.6.3. Pracovní podmínky

V praxi je často diskutována otázka, co to jsou srovnatelné pracovní podmínky a jaký je jejich obsah. Pojem „pracovní podmínky“ není právními předpisy přímo vymezen, je tedy třeba jej vykládat podle účelu konkrétní právní úpravy.

Jedná se o takové pracovní podmínky, za nichž je povinen dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci, jestliže tyto

⁵² Die Temporary agency work in an enlarged European Union
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>

podmínky existují na základě pracovněprávních nebo jiných předpisů, nebo z nich vyplývají. Nezbytným znakem těchto pracovních podmínek je i jejich nárokovost. Z tohoto hlediska jsou pracovní podmínky vymezeny pracovněprávními předpisy (především zákoníkem práce), hygienickými a zdravotnickými předpisy apod.⁵³

Pracovní podmínky je tedy třeba posuzovat v tomto užším smyslu, tedy jako takové, které se opírají o zákoník práce a další pracovněprávní předpisy. V širším slova smyslu by se jednalo o všechny podmínky, včetně těch mimopracovních, které jsou vytvářeny zaměstnavatelem i na základě sociálních programů. V praxi se bude jednat o tzv. firemní benefity jako např. příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na rekreaci, lékařská péče apod.⁵⁴ Na ty agenturní zaměstnanec nárok nemá, není však vyloučeno, že je uživatel bude poskytovat dobrovolně.

Jestliže by ovšem kolektivní smlouva či vnitřní předpis upravil výhodněji např. dovolenou na zotavenou prodlouženou o další týdny, výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách v práci, práci ve zkrácené pracovní době bez snížení mzdy či jiné rozšířené pracovněprávní nároky, je nutno tuto úpravu aplikovat i na agenturního zaměstnance. Je tomu tak proto, že se jedná o nároky, jejichž konkretizaci umožňuje právní předpis.

Na agenturního zaměstnance se sice přímo nevztahuje kolektivní smlouva uzavřená u uživatele či vnitřní předpis, nicméně tyto dokumenty nepřímo vytvářejí určitý standard pracovních podmínek, včetně mzdových.

Do budoucna by bylo vhodné uvažovat o přesném legislativním vymezení pracovních podmínek aplikovatelných na agenturního zaměstnance. Takovou úpravu obsahuje např. zákoník

⁵³ Podobně JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem*. 2., aktualizované vydání. Praha: Polygon 2007.

⁵⁴ Podobně ŠUBRT, B.: *Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání*. Práce a mzda, č. 13/2004

práce Slovenské republiky, který taxativně vyjmenovává srovnatelné pracovní podmínky, které se vztahují na dočasně přidělené zaměstnance. Mezi nimi pak nalezneme kupř. pracovní dobu, BOZP, kolektivní vyjednávání či podmínky stravování.⁵⁵

⁵⁵ § 58 odst. 6 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

6. Řešení problémů z praxe

V praxi se vyskytla celá řada otázek, na které právní úprava nedává zcela jasnou odpověď, při jejichž řešení se ani není možné opřít o existující judikaturu. Na některé bude poukázáno v následujícím textu, mezi asi nejzávažnější patří odpovědnost za škodu, která je řešena legislativně jen velice okrajově.

6.1. Agenturní zaměstnávání a odpovědnost za škodu

6.1.1. Obecně

Zvláštní pozornost si zasluhuje problematika náhrady škody, protože značným problémem právní úpravy v této oblasti je její nedořešenost. Tuto otázku upravuje zákoník práce uceleně pouze pokud jde o způsobení škody zaměstnanci ze strany uživatele.

Ač na tuto skutečnost bylo v odborné literatuře poukazováno, tento právní stav nebyl objasněn ani přijetím nového zákoníku práce.

Odpovědnost za škodu podle zákoníku práce může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Přímý odpovědnostní vztah pracovněprávního charakteru je mezi zaměstnancem a jiným subjektem (uživatелеm) vyloučen. Otázkou tedy je, jestli vůbec mohou mezi nimi vznikat odpovědnostní vztahy a pokud ano, tak jaké.

Obecně může dojít k dvěma následujícím situacím: uživatel způsobí škodu dočasně přidělenému zaměstnanci (př. pracovní úraz, škoda na odložených věcech apod.) anebo naopak dočasně přidělený zaměstnanec způsobí škodu uživateli, ke kterému byl přidělen.

6.1.2. Náhrada škody způsobená uživatelem dočasně přidělenému zaměstnanci

Zákon upravuje otázku náhrady škody v souvislosti s agenturním zaměstnáváním pouze v § 309 odst. 4 ZP.⁵⁶ Ten stanoví právo regresu agentury práce, která uhradí svému dočasně přidělenému zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi u uživatele. Právo regresu má agentura pouze v případě, že škodu zaměstnanci neuhradí uživatel sám.

V závěru odst. 4 je obsažena možnost pro jinou dohodu mezi agenturou práce a uživatelem. Mělo by se ovšem jednat o takovou dohodu, která by odpovídala základním zásadám pracovněprávních vztahů (§ 13 až 15 ZP).⁵⁷

Obecně lze tedy říci, že vznikne-li dočasně přidělenému zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel - tedy agentura práce - a musí ji uhradit. Agentura práce (jakožto zaměstnavatel) odpovídá za škodu svému zaměstnanci na základě objektivního principu (nevyžaduje se zavinění).

Vzhledem k tomu, že po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje jeho práci, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje BOZP uživatel, je tedy logické, že agentura (pakliže uhradí škodu) má regresní právo vůči uživateli (pokud se nedohodli jinak).

6.1.3 Náhrada škody způsobená uživateli dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce

Zákoník práce případ, kdy zaměstnanec agentury práce způsobí svým zaviněným jednáním škodu uživateli, ke kterému byl dočasně přidělen, řeší jen částečně.

⁵⁶ § 309 odst. 4 ZP stanoví: Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.

⁵⁷ Dle HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A.; ŮLEHLOVÁ, H.; TRYLČ, L.: *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde a. s., 2007

V podstatě jediným ustanovením je § 309 odst. 7 ZP, který stanoví, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256 ZP. Smyslem tohoto ustanovení je snaha zákonodárce vyjít požadavkům praxe. Předchozí právní úprava totiž neumožňovala uživatelům uzavřít s přidělenými zaměstnanci obdobu dohody o hmotné odpovědnosti, kterou uzavíral zaměstnavatel s vlastními zaměstnanci⁵⁸, což nový zákoník práce výslovně umožňuje.

Ustanovení § 252 až 256 upravují zvláštní případy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, konkrétně *odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat*⁵⁹ a *odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů*⁶⁰.

Vzhledem k tomu, že mezi zaměstnancem a uživatelem není pracovněprávní vztah, dohoda „k vyšší ochraně majetku uživatele“ nebude zakládat pracovněprávní odpovědnost. Bude se tedy zřejmě jednat o nepojmenovanou smlouvu, s tím že zákoník práce bude limitovat smluvní volnost formulací, že „nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256“.⁶¹

Uživatel tedy může uzavřít na dobu trvání dočasného přidělení s agenturním zaměstnancem obdobu dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování či dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Tyto dohody pak budou uzavírané podle občanského zákoníku (§ 51), nikoli podle zákoníku práce. Ten totiž v § 1 vymezuje pracovněprávní

⁵⁸ Podle § 176 zákona 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006.

⁵⁹ § 252 odst. 1: Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

⁶⁰ § 255 odst. 1: Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.
odst. 2: Předměty podle odstavce 1, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

⁶¹ podobně BĚLINA, M. A KOL.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

vztahy, do jejichž definice nelze zařadit vztah mezi uživatelem a jemu přiděleným agenturním zaměstnancem.⁶²

Ustanovení § 309 odst. 7 je tedy třeba interpretovat tak, že mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem může být právním úkonem přímo založen odpovědnostní vztah. Tímto ustanovením není dotčen § 309 odst. 1 věta druhá, podle kterého nesmí uživatel činit právní úkony jménem agentury práce - uživatel vystupuje v tomto případě svým jménem.⁶³

Z dikce ustanovení § 309 odst. 7 ZP lze vyvodit, že jiné než výše uvedené odpovědnostní vztahy mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem přímo vzniknout nemohou. Mezi nimi nemůže existovat obecná odpovědnost za škodu podle § 250 ZP, neboť ta může vzniknout výlučně mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem.⁶⁴

Pakliže dočasně přidělený zaměstnanec způsobí uživateli škodu zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (obdoba § 250 ZP), není zcela zřejmé komu, bude za takto způsobenou škodu odpovídat.

Jak již bylo řečeno, vůči uživateli mu (pracovněprávní) odpovědnost vzniknout nemůže. Mohla by mu vzniknout odpovědnost vůči agentuře práce jakožto jeho zaměstnavateli, ale to se dostává do rozporu s § 309 odst. 1 ZP, podle kterého ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci uživatel. Zaměstnanec se sice zavazuje v pracovní smlouvě konat práci podle pokynů uživatele, ale z toho lze jen těžko vyvodit, že případné způsobení škody uživateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů, bude

⁶² § 1 ZP stanoví: Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a).

⁶³ Podobně ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

⁶⁴ § 250 ZP uvádí: Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

zakládat odpovědnost podle § 250 ZP k agentuře práce. Navíc škoda vznikne uživateli nikoli agentuře práce.

Z toho lze tedy vyvodit, že v případě způsobení výše zmíněné škody dočasně přidělený zaměstnanec nebude odpovídat vůbec. Pracovněprávní odpovědnost může totiž vzniknout pouze mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, taktéž zaměstnanec nemůže odpovídat uživateli podle občanského zákoníku, pokud škoda byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Do budoucna by bylo vhodné zakotvit, že agenturní zaměstnanec bude odpovídat uživateli podle § 250 ZP stejně jako kmenový zaměstnanec. Uživatel by pak byl povinen prokázat zavinění a výše náhrady škody způsobené z nedbalosti by byla limitována čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Lze také připustit určité výjimečné případy, kdy mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem vznikne přímý odpovědností vztah podle občanského zákoníku. Bude tomu v případě excesu, tedy vybočení z plnění pracovních úkolů nebo činností v souvislosti s ním. V praxi se může jednat kupř. o krádež majetku uživatele či jinak způsobenou škodu v okamžiku, kdy zaměstnanec nekonal práci ani činnost v přímé souvislosti s ní.⁶⁵

V těchto případech bude tedy zaměstnanec odpovídat uživateli podle norem občanského práva, konkrétně podle § 420 OZ.⁶⁶ Výše náhrady škody v tomto případě není limitována a bude se odvíjet od výše skutečné škody a toho, co poškozenému ušlo (ušlý zisk).

⁶⁵ Podobně ŠUBRT, B.: Pracovněprávní problémy dodavek práci a agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, č. 13/2004

⁶⁶ § 420 OZ stanoví, že každý odpovídá za škodu kterou způsobil porušením právní povinnosti. Odpovědnosti se zproští ten, kdo prokáže, že škodu nezavinil.

6.1.4. Odpovědnostní vztahy mezi agenturou práce a uživatelem

Již bylo řečeno, že obecná odpovědnost za škodu podle zákoníku práce může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Tím je v tomto případě agentura práce, která odpovídá pouze za dodání pracovní síly, nikoliv však za vlastní výkon této práce u uživatele. To vyplývá i dikce ustanovení § 309 odst. 1 ZP, podle kterého po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny uživatel.

Bezpochyby ale agentura bude odpovídat svému klientovi za škodu způsobenou kupř. dodáním nedostatečně kvalifikovaného zaměstnance - tedy porušením povinnosti dodat zaměstnance, který splňuje požadavky odborné způsobilosti, popřípadě požadavky na zdravotní způsobilost (dle dohody o dočasném přidělení). V takovém případě bude odpovídat za škodu způsobenou zaměstnancem, kterou způsobil v důsledku absence potřebné kvalifikace.

Lze si také představit situaci, kdy agentura bez zjevného důvodu sjedná se svým zaměstnancem dohodu o ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. V takovém případě, kdy by k ukončení dočasného přidělení došlo pro uživatele náhle a nečekaně a bez ospravedlnitelného důvodu, by agentura mohla odpovídat za škodu, která tímto uživateli vznikla. V těchto případech bude agentura odpovídat podle § 373 a násl. obchodního zákoníku, který stanoví, že kdo poruší svou povinnost ze závazkového vztahu, je povinen nahradit škodu tím způsobenou druhé straně (ledaže prokáže, že porušení povinností bylo způsobeno okolnostmi vylučujícími odpovědnost podle § 374).

Bylo již řečeno, že není jasné, kdo bude odpovídat v případě vzniku škody způsobené zaměstnancem zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním uživateli.

Je otázkou, zda agentura práce může takovou odpovědnost převzít, což agentury běžně činí. Podle § 420 OZ, každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti. Škoda je způsobena právnickou nebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili.⁶⁷ Problémem ovšem je, že agentura práce žádnou činnost u uživatele nevykonává, pouze mu dodává pracovní sílu (viz výše).

Agentury tak zpravidla přebírají odpovědnost za škodu způsobenou uživateli svými zaměstnanci s tím, že uzavírají pojistné smlouvy, takže takovou škodu uhradí následně pojišťovna. Z výše uvedeného ovšem vyplývá, že tato praxe je právně sporná.⁶⁸

Bylo by proto účelné legislativně zakotvit řešení této otázky, jak již bylo výše naznačeno, například tím způsobem, že agenturní zaměstnanec by odpovídal přímo uživateli za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako kmenový zaměstnanec. Zároveň by ovšem bylo nezbytné v této souvislosti přesně vymezit vzájemné odpovědnostní vztahy mezi těmito třemi subjekty, aby nedocházelo k výkladovým obtížím, zejména pokud jde o souběh právní odpovědnosti apod.

6.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Samostatnou problematikou je bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Dle § 101 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Ovšem jak již bylo několikrát řečeno, uživatel po dobu dočasného přidělení mj. vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a

⁶⁷ § 420 odst. 2 OZ dále stanoví: Tyto osoby samy za škodu takto způsobenou neodpovídají; jejich odpovědnost pracovníprávních předpisů není tím dotčena.

⁶⁸ Dle ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

ochranu zdraví při práci. Ustanovení § 309 odst. 1 ZP je tedy v poměru speciality ve vztahu ke zmíněnému § 101.

Z toho tedy plyne, že uživatel zajišťuje veškerá školení zaměstnance týkající se BOZP, vybavuje ho ochrannými prostředky a pomůckami apod. V oblasti BOZP tak vstupuje uživatel do práv a povinností zaměstnavatele vyjma těch, které musí plnit zaměstnavatel na základě zákona (což je například povinnost zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání).

Uživatel je tak povinen činit veškerá opatření pro předcházení pracovním úrazům a v případě jejich vzniku je povinen bez zbytečného odkladu ohlásit tuto skutečnost agentuře. Ta pak uplatňuje úhradu náhrady škody po své pojišťovně (v rámci zákonného pojištění).

Agentura práce je povinna podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) ZP zajistit svým zaměstnancům (a to „zejména zaměstnancům dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli“) podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů. To vše je povinna činit zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.

Zákoník práce dále stanoví povinnost uživatele zabezpečit, aby zaměstnanci agentury práce, kteří vykonávají práce na jeho pracovištích, obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace s pokyny k zajištění BOZP a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí (§ 103 odst. 1 písm. g).

V praxi může být problematická realizace práva zaměstnance na účast při řešení otázek související s BOZP.

Podle § 108 ZP je zaměstnavatel povinen odborové organizaci nebo zástupci pro oblast BOZP anebo přímo zaměstnanci kupř. umožnit účast při jednáních ohledně BOZP, právo na projednání podstatných opatření týkajících se BOZP atd.

Problémem je, že u agentury práce žádná odborová organizace ani zástupce pro oblast BOZP působit nebude a zároveň že BOZP je povinen zajišťovat uživatel nikoli agentura. Do budoucna by bylo možné uvažovat o legislativním zakotvení určitých dílčích práv stanovených v § 108 ZP i pro dočasně přidělené zaměstnance ve vztahu k uživateli či stanovení oprávnění zástupců zaměstnanců působících u uživatele k zastupování dočasně přidělených zaměstnanců v otázkách pracovních podmínek a BOZP.

6.3. Agenturní zaměstnávání a kolektivní smlouvy

Zákoník práce stanoví v § 309 odst. 8, že rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele. V praxi se pak bude zřejmě jednat o určité maximální limity ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců, zákaz využití této formy zaměstnávání ohledně některých druhů prací nebo stanovení podmínek, za kterých lze využít agenturní zaměstnance.⁶⁹

Případné porušení této povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy, ale nemá vliv na platnost jednotlivých dohod o dočasném přidělení uzavřených s agenturou, neboť uvedená povinnost je čistě obligační povahy - je tedy pouze mezi smluvními stranami a netýká se třetích subjektů.

Jak již bylo řečeno výše, na agenturního zaměstnance se sice nevztahuje přímo kolektivní smlouva uzavřená u uživatele (či vnitřní předpis), nicméně tyto vymezují nepřímo srovnatelné mzdové a pracovní podmínky tohoto zaměstnance. Dle

⁶⁹ Podobně LINHART, T.: *Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci*. Ekonom, č. 41/2005

některých autorů by bylo vhodné ohledně těchto srovnatelných mzdových a pracovních podmínek stanovit přímou závaznost kolektivní smlouvy uzavřené u uživatele též pro dočasně přidělené zaměstnance.⁷⁰

Toto řešení by bylo účelné mj. s ohledem na ustanovení § 116 a 118 ZP, podle kterého lze sjednat v kolektivní smlouvě jiný (tedy i nižší) příplatek za noční práci a za práci v sobotu a v neděli. Pakliže by kolektivní smlouva stanovovala vyšší než zákonný příplatek, bylo by nutné ho vztáhnout dle § 309 odst. 5 ZP i na agenturního zaměstnance. Jestliže by ovšem tento příplatek byl stanoven jako nižší, bylo by sporné, zda by se v takovém případě měla kolektivní smlouva aplikovat i na přiděleného zaměstnance.

6.4. Právo na informování a projednání, zástupci zaměstnanců

Podle § 276 a násl. ZP mají zaměstnanci v pracovněprávním vztahu právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat své zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP. Rozsah informační a projednací povinnosti je dále specifikován v § 279 a 280 ZP. Toto obecné právo na informace a projednání se dle zákona vztahuje též na agenturního zaměstnance. Vedle toho zákon stanoví v rámci práva na informace povinnost uživatele informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst (§ 279 odst. 3 ZP).

V podmínkách agenturního zaměstnávání nebude příliš pravděpodobné, aby u agentury práce působili zástupci zaměstnanců. Zaměstnanci jedné agentury mohou být přiděleni

⁷⁰ Např. ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

k různým uživatelům a nemusí vůbec přijít do vzájemného kontaktu. Navíc v agentuře nebudou tito zaměstnanci pravděpodobně dost dlouhou dobu na to, aby mohli ustavit odborovou organizaci.⁷¹

Je tedy otázkou, jakou formou bude agentura plnit svou zákonnou povinnost poskytovat svým zaměstnancům předepsané informace, popřípadě projednání. Navíc dočasně přiděleného zaměstnance nebude ani příliš zajímat otázka ekonomické situace agentury či její zamýšlené strukturální změny.

Vhodnější by tedy bylo speciálně upravit výše zmíněné povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k dočasně přidělovaným zaměstnancům (mohlo by tak dojít k jejich omezení) a dále blíže specifikovat určité povinnosti přímo pro uživatele (zejména s ohledem na otázky pracovních podmínek a BOZP).⁷²

6.5. Pracovní cesta a problematika cestovních náhrad

Zákoník práce definuje pracovní cestu jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce a zaměstnavateli umožňuje zaměstnance vyslat na pracovní cestu pouze na základě dohody s ním (§ 42 ZP). Možnost vyslání je tedy podmíněna předchozí dohodou s tím, že nemusí být tato možnost sjednána přímo v pracovní smlouvě, ale může být uvedena i v jiné dohodě se zaměstnancem (není vyloučena ústní dohoda).⁷³

Z oprávnění uvedených v § 309 odst. 1 ZP, podle kterých uživatel ukládá agenturnímu zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomuto účelu pokyny lze vyvodit, že může dočasně přiděleného

⁷¹ Agenturní zaměstnanci v České republice nejsou organizováni do odborů (na rozdíl od některých evropských zemí). V roce 2002 byla ovšem založena organizace zaměstnavatelů - Asociace poskytovatelů personálních služeb, která v současné době sdružuje devět velkých personálních agentur. Organizace zaměstnavatelů jsou běžné i v řadě evropských států, z nichž většina se účastní kolektivního vyjednávání.

⁷² Podobně ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008

⁷³ Předchozí zákoník práce požadoval: „...je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě“.

zaměstnance vyslat na pracovní cestu. Podmínkou ovšem je, že je tato možnost dohodnuta - například dopředu v pracovní smlouvě anebo ad hoc ohledně jednotlivých pracovních cest.

Je-li tato eventualita sjednána přímo v pracovní smlouvě, nebudou s tím v praxi zřejmě žádné problémy. Není však zcela jasné, mezi kým má být uzavřena dohoda v případě souhlasu s jednotlivými pracovními cestami. Zákon obecně stanoví, že dohoda o vyslání na pracovní cestu má být uzavřena mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (v tomto případě tedy agenturou práce). Na druhou stranu bylo by neúčelné, aby uživatel (v případě, že tato možnost nebude sjednána v pracovní smlouvě) se v každém jednotlivém případě obracel na agenturu, aby se o konkrétní pracovní cestě dohodla se svým zaměstnancem. Lze proto připustit, že v takovém případě je oprávněn učinit dohodu s přiděleným zaměstnancem sám (dle § 309 odst. 1 ZP).

V této souvislosti je ovšem nutné zmínit problematiku cestovních náhrad. Ty je podle zákoníku práce povinen poskytovat zaměstnanci jeho zaměstnavatel, jímž je agentura práce. Je proto pro agenturu nezbytné, aby otázka vyslání zaměstnance na pracovní cestu byla s uživatelem smluvně upravena, včetně případné refundace nákladů na cestovní náhrady.

Domnívám se, že není správné řešení, kdy cestovní náhrady na základě dohody s agenturou práce bude vyplácet přímo uživatel. Jednalo by se o dohodu, kterou by byla povinnost vyplývající ze zákona (§ 151 a násl. ZP) přenášena na jiný subjekt - uživatele. Podle § 2 ZP není možné odchýlení od ustanovení ukládající povinnost (to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance - což ovšem nebude tento případ).

6.6. Konkurenční doložka (§ 310 ZP) a možnost jejího sjednání

Obecně může být se zaměstnancem sjednána dohoda, ve které se zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání (maximálně však jeden rok), zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Podstatnou náležitostí takovéto dohody je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Jedná se v podstatě o kompenzaci skutečnosti, že je po určitou dobu výrazně omezena jeho možnost budoucího uplatnění.⁷⁴

Dle mého názoru takováto dohoda nemůže být platně sjednána v pracovní smlouvě, na základě které má být zaměstnanec dočasně přidělen agenturou práce k jinému zaměstnavateli.

V praxi bývá uzavíraná konkurenční doložka zejména s těmi zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s důležitými informacemi o chodu zaměstnavatelova podniku. Půjde tak zpravidla o zaměstnance ve vedoucích pozicích či na místech, kde se předpokládá zevrubné obeznámení zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Jak již bylo několikrát řečeno, agenturní zaměstnanec nevykonává práci pro svého zaměstnavatele (agenturu) nýbrž pro úplně jiný subjekt - pro uživatele. Je pravdou, že u něj se sice může seznámit s řadou informací či znalostí, jejichž využití by mohlo ztížit uživateli jeho činnost, nicméně případná konkurenční doložka uzavřená v pracovní smlouvě se nikdy nemůže vztahovat na předmět činnosti uživatele.

⁷⁴ Podle § 310 odst. 2 ZP lze sjednat konkurenční doložku, pakliže je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při výdělečné či jiné konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Případné ujednání o konkurenční doložce ovšem nebude moci být aplikováno ani ve vztahu mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem.⁷⁵ To vyplývá z výše uvedeného smyslu konkurenční doložky a ze skutečnosti, že zaměstnanec působí na pracovišti jiného subjektu.

6.7. Čerpání dovolené

V rámci pracovního poměru agenturního zaměstnance vzniká pochopitelně nárok na dovolenou jako v „klasickém“ pracovním poměru.⁷⁶ Zákoník práce stanoví, že čerpání dovolené určuje zaměstnavatel - ten určí konkrétnímu zaměstnanci čerpání dovolené v konkrétním termínu (za podmínek § 217 a násl. ZP).

Není zcela jasné, zda dočasně přidělenému zaměstnanci bude určovat nástup na dovolenou agentura anebo zda je k tomu oprávněn přímo uživatel. Problematické to může být i z důvodu, že zaměstnanec může být v průběhu trvání pracovního poměru postupně dočasně přidělen k různým uživatelům.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel bude při stanovování rozvrhu dovolených vycházet ze svých potřeb provozního charakteru, bylo by tedy účelné, aby nástup na dovolenou určoval přímo uživatel. Uvedené právo by bylo možné vyvodit z uživatelova oprávnění „organizovat a řídit jeho práci“ dle § 309 odst. 1 ZP. V opačném případě by se musel uživatel obracet na zaměstnance prostřednictvím agentury práce. Pakliže nebude zaměstnanec přidělen k uživateli po celý kalendářní rok, měla by pak agentura sdělit uživateli na kolik dní má její zaměstnanec nárok.

Z hlediska náhrad vyplácených za dovolenou to pak bude samozřejmě agentura práce, která je musí vyplácet.

⁷⁵ Jedná se o zaměstnance agentury práce, který je určen k dočasnému předělení. Pokud by se jednalo o zaměstnance, který vykonává práci přímo pro agenturu (viz definice agenturního zaměstnance na straně 9), nic by pochopitelně nebránilo možnosti ujednání doložky dle podmínek § 310 ZP.

⁷⁶ Bude se jednat o dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.

6.8. Rozvržení pracovní doby

Bezpochyby i oprávnění a povinnosti zaměstnavatele týkající se délky a rozvržení pracovní doby přechází v době dočasně přidělení na uživatele (na základě ustanovení § 309 odst. 1 ZP).

Uživatel tak bude stanovovat začátek a konec směn, stanoví rozvrh přestávek v práci, bude evidovat odpracovanou dobu atd. Bude také nařizovat práci přesčas dle podmínek stanovených zákoníkem práce. Uživatel je pak oprávněn dohodnout se s dočasně přiděleným zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.⁷⁷

Ochrana dočasně přiděleného zaměstnance je v této oblasti dána i v tom směru, že pakliže uživatel nebude dodržovat povinnosti ukládané zákoníkem práce, bude možné ho postihnout na základě § 15 a 28 zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁷⁷ V této souvislosti je třeba mít na paměti, že to bude vždy agentura práce, kdo bude poskytovat zaměstnanci mzdu, příplatek za práci přesčas či za práci v sobotu a v neděli apod. Je proto věci dohody mezi agenturou a uživatelem, aby si přesně vymezili případné refundace těchto mzdových nákladů.

7. Závěr

Agenturní zaměstnávání je podle mého názoru bezpochybně přínosný institut, který umožňuje větší flexibilitu trhu práce na straně poptávky i nabídky. Zakotvení tohoto institutu přineslo řadu pozitiv, ale i řadu problematických otázek a mezer v právní úpravě.

Velice kladně hodnotím zakotvení principu rovnosti mzdových a pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců se srovnatelnými kmenovými zaměstnanci uživatele. Zákoník tímto způsobem poskytuje ochranu agenturním zaměstnancům a prostřednictvím toho v podstatě i ochranu kmenovým zaměstnancům uživatele. Důvodem je zamezení sociálního dumpingu a nahrazování kmenových zaměstnanců hůře placenými agenturními zaměstnanci. V praxi se přesto objevují případy, kdy tato zásada není dodržována. Měla by tak být důsledněji kontrolována ze strany inspektorátů práce.

Uplatnění tohoto principu de facto znamená, že přímé náklady na agenturního zaměstnance budou vždy vyšší než na srovnatelného kmenového zaměstnance. I tak ale může být dočasné přidělení pro uživatele ekonomicky výhodnější, neboť neponese náklady na vedení personální agendy zaměstnance apod. Další výhodou je poměrně snadné a rychlé zajištění práce v době sezónního či krátkodobého zvýšení činnosti uživatele.

Bezpochyby velkým přínosem je povinnost uživatele informovat dočasně přidělené zaměstnance o volných pracovních místech, která se u něho nacházejí. To zvyšuje šanci stát se přímo kmenovým zaměstnancem a zvýšit tak stabilitu svého pracovního poměru. Otázkou ale je, jak a jestli vůbec je tato povinnost skutečně dodržována a zda by tedy neměla být ve zvýšené pozornosti státních orgánů.

Právní úprava obsažená ve starém zákoníku práce byla poměrně stručná a řada otázek zůstala nedořešena. Tento stav bohužel nevyřešilo ani přijetí zákoníku nového. Nový zákoník

práce v podstatě převzal téměř beze změny právní úpravu starou a neměl tak ambice vyřešit mnohé problémy, na které bylo upozorňováno ze strany odborné veřejnosti.

De lege ferenda by mělo dojít ke zdokonalení právní úpravy v oblasti odpovědnosti za škodu, především z hlediska jasného vymezení odpovědnostních vztahů mezi jednotlivými účastníky.

Dále by bylo jistě účelné opětné zakotvení institutu obsaženého v § 38 odst. 4 již zrušeného zákoníku práce, tedy možnosti bezplatného zapůjčení zaměstnance jinému zaměstnavateli. Toto ustanovení by umožňovalo lépe překlenout přechodný nedostatek práce a zaměstnavatelé by tak nemuseli tento stav řešit kupř. výpovědmi z důvodu nadbytečnosti. Někteří zaměstnavatelé tuto situaci řeší získáním povolení ke zprostředkování zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnance a stávají se tak jakýmsi „pseudoagenturami“.

Mohly by tak vedle sebe existovat oba dva instituty, aniž by to bylo nějakým způsobem v rozporu s mezinárodními závazky České republiky (tj. s Úmluvou MOP o soukromých agenturách práce). Musím ale zdůraznit, že v této souvislosti by bylo nezbytné zakotvit pro dočasně zapůjčené rovné zacházení ohledně mzdových a pracovních podmínek jako je tomu u agenturního zaměstnávání. Jinak by jistě docházelo k obcházení právní úpravy pronájmu pracovní síly a sociálnímu dumpingu.

Jako legitimní vnímám neomezenost ve sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu § 39 odst. 2 ZP, vždyť tato forma zaměstnávání je využívána především pro pracovní poměry kratšího trvání.

Negativně ovšem hodnotím legislativní řešení omezení délky trvání dočasného přidělení k témuž uživateli. To sice právně zakotveno je - na dvanáct měsíců, ale toto omezení neplatí mj. v případě, kdy o to agenturu práce požádá sám zaměstnanec. V této souvislosti je nutné zmínit reálné případy, kdy délka „dočasného přidělení“ zjevně vybočuje z významu tohoto pojmu a trvá nepřiměřeně dlouhou dobu. Zaměstnanci v takových

případech nezbyvá než s takovouto praxí souhlasit, chce-li si udržet místo.

Jako legislativní řešení by bylo možné navrhnout, že po určité délce přidělení se pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem automaticky mění na uzavřený na dobu neurčitou - zaměstnanci by tak bylo poskytnuta větší sociální jistota. Jako ještě „radikálnější“ se jeví řešení, kdy po určité době trvání dočasného přidělení k témuž uživateli by zanikl pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem a zaměstnanci by vznikl pracovní poměr přímo k uživateli. Osobně bych se přikláněla k posledně uvedenému řešení.

Agenturní zaměstnávání je praktickým způsobem obsazování volných míst na pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že se jedná o institut v naší právní úpravě značně nový, vyznačuje se jeho právní úprava stále velkým množstvím mezer a nejasností. Myslím si, že by se zákonodárci měli zamyslet nad podrobnější úpravou tohoto institutu (v souladu s problémy, na které jsem výše poukázala a jejich nastíněným případným řešením).

Literatura

Monografie:

1. BĚLINA, M. A KOL.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007
2. JOUZA, L.; ŽENÍŠKOVÁ, M.; SALAČOVÁ, M.: *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a. s., 2005
3. KNAPPOVÁ, M; ŠVESTKA, J. A KOL.: *Občanské právo hmotné, svazek I. 3 aktualizované a doplněné vydání*. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2002

Komentáře:

4. HOCHMAN, J; KOTTNAUER, A.; ÚLEHLOVÁ, H.; TRYLČ, L.: *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde a. s., 2007
5. JOUZA, L.: *Zákoník práce s komentářem*. 2., aktualizované vydání. Praha: Polygon 2007.
6. SOUČKOVÁ, M. A KOL.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004

Časopisecké články:

7. GREGOROVÁ, Z.: *Agenturní zaměstnávání - nová právní úprava v českém pracovním právu*. *Právo a zaměstnání*, č. 2/2005
8. JOUZA, L.; SALAČOVÁ, M.: *Otazníky okolo agenturního zaměstnávání*. *Práce a mzda*, č. 4/2006
9. KRENK, K.: *Zaměstnanec agentury práce (Nový subjekt pracovněprávních vztahů)*. *Práce a mzda*, č. 10-11/2004
10. LINHART, T.: *Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci*. *Ekonom*, č. 41/2005
11. PICHRT, J.: *Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi*. *Acta Universitatis Carolinae, Iuridica* č. 1-2/2004
12. PICHRT, J.: *Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání*. *Práce a mzda*, č. 10-11/2004

13. ŠUBRT, B.: Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda, č. 4/2008
(celý text k dispozici na: <http://pracemzda.aspionline.cz/>)
14. ŠUBRT, B.: Nový zákoník práce - některé základní úvahy. Práce a mzda, č. 10/2006
15. ŠUBRT, B.: Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnáváním. Práce a mzda, č. 13/2004
16. VYSOKAJOVÁ, M.: Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum, č. 1/2005

Informace z internetu:

17. Temporary Agency Work across the European Union
http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf
18. Temporary agency work in an enlarged European Union
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>
19. PICHRT, J.: Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců?
http://ihned.cz/c4-10041240-14021240-000000_d-komu-vadi-docasne-pridelovani-zamestnancu
20. Poznatky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce
<http://www.mpsv.cz/cs/5471>

Příloha č. 2

Seznam použitých zkratek:

BOZP..... bezpečnost a ochrana zdraví při práci
MOP..... Mezinárodní organizace práce
MPSV..... Ministerstvo práce a sociálních věcí
ObchZ..... zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
OZ..... zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
ZOZ..... zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZPzákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce