

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Lenka Boháčová

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): červen 2009

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne 19.6.2009

Lenka Boháčová
N. Frýda 23
370 05 České Budějovice

Chtěla bych tímto poděkovat panu JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

OBSAH

<u>ÚVOD</u>	3
<u>1. POJEM AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ</u>	5
1.1 ROZVOJ ÚPRAVY DOČASNÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	6
<u>2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR</u>	9
2.1 ÚMLUVA Č. 181 O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE	12
<u>3. VEŘEJNOPRÁVNÍ ASPEKTY PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ</u>	15
3.1 PRONÁJEM ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ SÍLY	15
3.2 POJEM AGENTUR PRÁCE A FORMY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	17
3.3 POVOLENÍ K ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	19
<u>4. SOUKROMOPRÁVNÍ ASPEKTY PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ</u>	24
4.1 ZÁVISLÁ PRÁCE	24
4.2 SMLUVNÍ VZTAHY V AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ	27
4.2.1 VZTAH MEZI AGENTUROU PRÁCE A ZAMĚSTNANCEM	28
4.2.2 VZTAH MEZI AGENTUROU PRÁCE A UŽIVATELEM	31
4.2.3 PÍSEMNÝ POKYN AGENTURY PRÁCE	37
4.2.4 VZTAH MEZI ZAMĚSTNANCEM AGENTURY PRÁCE A UŽIVATELEM	38
4.3 OMEZENÍ A UKONČENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ	40
4.3.1 OMEZENÍ TRVÁNÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ	40
4.3.2 OMEZENÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU	41
4.3.3 SKONČENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ	41
4.4 ROVNOST PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK	45
4.4.1 OBECNÉ POJETÍ ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE (EXKURZ)	45
4.4.2 ROVNOST PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK PŘI DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE	48
4.5 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU A JEJÍ NÁHRADA	52
<u>ZÁVĚR</u>	56

<u>SEZNAM ZKRATEK</u>	<u>58</u>
<u>POUŽITÁ LITERATURA</u>	<u>59</u>
<u>ZUSAMMENFASSUNG</u>	<u>62</u>
<u>NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE</u>	<u>64</u>
<u>KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS</u>	<u>64</u>

ÚVOD

Problematika zaměstnávání osob plní klíčovou roli pro úspěšné fungování státní ekonomiky i celé společnosti. Zaměstnávání osob v pracovním poměru představuje určitou jistotu finančního zabezpečení těchto osob, ale na druhé straně umožňuje i řádný výkon všech funkcí státu, je-li zajištěna určitá stabilita setrvání pracovníků na svých pozicích. Úroveň státu je však navázána i na vývoj ekonomických ukazatelů. Stát jako každý jiný subjekt musí fungovat také jako podnikatel. Ekonomický růst je mimo jiné závislý na optimálním poměru mezi náklady na určitou činnost a ziskem z ní dosahovaným. Důsledkem tohoto postupu je snaha podnikatelů přizpůsobit své nutné náklady celkové ekonomické situaci a pružně tak reagovat na konkrétní poptávky po jejich produktech. Růst a pokles výroby však naráží na poměrně malou flexibilitu zvyšování a především snižování počtu zaměstnanců podnikatele. Klasický model zaměstnávání upřednostňuje stabilitu pracovního poměru, ale dokáže jen s obtížemi reagovat na náhle se měnící potřeby podnikatele.

Uvedený nedostatek je řešen právě prostřednictvím agenturního zaměstnávání. Tento typ zaměstnávání se od klasického liší v tom ohledu, že zaměstnavatel nezaměstnává svého zaměstnance pro své potřeby, nýbrž pro osobu třetí na základě její poptávky. Právním řádem je tento institut upraven jakožto svébytná forma zprostředkování zaměstnání, která se snaží propojit právní jistotu a stabilitu pracovního poměru (security) s flexibilitou a efektivitou potřeb zaměstnavatele (flexibility). Výsledkem je tzv. model flexicurity, který nachází své příznivce ve vyspělých ekonomikách.

Specifická povaha tohoto institutu je promítnuta do více právních předpisů práva soukromého i veřejného, z čehož je patrná jeho silná mezioborová vazba. Vzhledem k tomu, že se jedná o problematiku poměrně novou, dochází k novelizacím nedostatečné nebo nevyhovující právní úpravy. V některých případech právní úprava i chybí a konkrétní problémy jsou řešeny až praxí. Zároveň je patrný narůstající zájem odborníků o tuto problematiku, přestože je rozsah vydaných odborných statí stále velmi omezený, a i celkového zájmu ze strany veřejnosti.

Jak jsem již zmínila, problematika agenturního zaměstnávání je oblastí velmi širokou a náplní této práce není ji celou podrobně rozebrat. Mým cílem je seznámit případné čtenáře s obecnými otázkami agenturního zaměstnávání a jeho platnou právní úpravou. Jedna kapitola je věnována také vývoji tohoto institutu v ČR a na mezinárodní úrovni, s důrazem na rozbor Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Platnou právní úpravu ve své práci dělím na problematiku veřejnoprávní a soukromoprávní, kterou se zabývám podrobněji. Při výkladu jednotlivých aspektů agenturního zaměstnávání nejdříve uvádím jejich obecný výklad než přistoupím k rozboru specifických znaků agenturního zaměstnávání.

Mimo rozsah této práce zůstávají některé oblasti, které s agenturním zaměstnáváním úzce souvisejí. Vynechala jsem je z toho důvodu, že mým cílem je spíše podrobnější rozbor vybraných problémů než obecné shrnutí všech aspektů agenturního zaměstnávání.

V závěrečné kapitole této práce se zabývám shrnutím významu agenturního zaměstnávání a nastiňuji dle mého názoru nejzásadnější nedostatky současné právní úpravy.

1. POJEM AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání je svou povahou formou zprostředkování zaměstnání. Obecně lze zprostředkování zaměstnání definovat na základě ustanovení § 14 ZoZ jako

- 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 nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení a
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

K této zákonné definici je třeba ještě dodat, že za zprostředkování zaměstnání podle výše uvedeného písmena b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly¹.

Zprostředkovatelskou činnost můžeme považovat za činnost výlučnou, neboť ji v současné době mohou provádět pouze dvě skupiny subjektů, a to úřady práce jakožto státní subjekty a právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce). Působnost úřadů práce je omezena na bezplatnou zprostředkovatelskou činnost podle ustanovení § 14 odst.1 písm. a) a c) ZoZ, zatímco agentury práce mohou kromě vyhledávání zaměstnání pro zájemce a zaměstnanců pro budoucího zaměstnavatele a poradenské a informační činnosti vykonávat také zprostředkovatelskou činnost formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele.

Samotná podstata agenturního zaměstnávání je upravena v ustanovení § 2 odst. 5 ZP a spočívá v tom, zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit

¹ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 18.

svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.²

Myslím, že je již na tomto místě vhodné uvést některé základní skutečnosti, které z výše uvedené definice vyplývají a kterými se budu podrobněji zabývat na jiných místech této práce. Předně můžeme uvést, že pro agenturní zaměstnávání je charakteristický vzájemný vztah mezi třemi samostatnými subjekty, kterými jsou agentura práce, její zaměstnanec a uživatel. Vztah mezi těmito subjekty však není čistě trojstranný, nýbrž jej lze vymezit jako kombinaci tří dvoustranných právních vztahů, jejichž účastníkem je vždy jedna z dvojic výše uvedených subjektů.³ Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (agenturou práce) je založen pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti, které jsou povahy čistě pracovníprávní, naopak dohoda o dočasném přidělení zaměstnance uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem je považována za obchodněprávní či některými autory⁴ za hybridní (smíšenou).⁵ Charakteristickým znakem agenturního zaměstnávání je rovněž jeho dočasnost ve smyslu dočasného přidělení zaměstnance agenturou práce k uživateli.

1.1 ROZVOJ ÚPRAVY DOČASNÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

S rozvojem moderní ekonomiky a zvyšováním výrobních potřeb podnikatelů se na trhu práce objevila potřeba vyšší flexibility pracovních sil. Podnikatelé začali pociťovat zvýšenou potřebu po pružných pracovnících, kteří budou podnikateli

² PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 748.

³ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 1-2. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁴ srov. GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 4.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 27. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁵ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 748-749.

k dispozici podle jeho potřeby v závislosti na růstu nebo poklesu počtu zakázek. Protože se tento jev neobjevoval pouze v některých oborech činnosti, ale jednalo se o všeobecný fenomén, bylo nutné, aby státy tomuto vývoji přizpůsobily své právní řády.⁶

Tento požadavek našel (nejen) v našem právním řádu vyjádření v institutu agenturního zaměstnávání. Jedná se o zákonnou formu zprostředkování práce, jejímž hlavním znakem je flexibilita. Je vyhledáváno i samotnými zaměstnanci, kteří touto formou zaměstnávání mohou poměrně rychle řešit obtížné nalezení stabilního pracovního poměru, zejména u studentů je kladně hodnocena rychlost nalezení pracovní pozice.⁷

Agenturní zaměstnávání pomáhá i v boji s nelegální prací, neboť umožňuje uživateli k výkonu práce legálně využívat dočasně přiděleného zaměstnance, jehož vyhledání i propuštění je poměrně jednoduché.⁸ Zaměstnanec je k dispozici ihned, navíc jeho znalosti, schopnosti a praxe jsou už prověřené agenturou práce a odpadá tedy pochybení při výběru vhodného kandidáta. Tím dochází k úspoře finančních prostředků uživatele. Aby však nedocházelo k upřednostňování agenturního zaměstnávání před klasickým zaměstnáváním kmenových zaměstnanců, vyplývá z právní úpravy ten důsledek, že tato forma zaměstnávání musí být vždy finančně náročnější.⁹ Sice dochází k úsporám uživatele díky tomu, že zaměstnanec vykonává práci u uživatele jen v případě jeho poptávky, ovšem agentury práce svou činnost vykonávají jako podnikatelé a tedy za účelem dosažení zisku. Aby nedocházelo k obcházení zákona a diskriminaci, kdy zvýšený náklad na agenturního zaměstnance v podobě zisku agentury práce by byl zobrazen např. v nižších mzdových nákladech na tohoto zaměstnance, stanoví ZP povinnost zajistit rovné pracovní a mzdové podmínky tohoto zaměstnance.

⁶ JOUZA, L. Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 59.

⁷ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 3. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁸ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 4. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁹ JOUZA, L. Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 62.

Je třeba upozornit i na nejzásadnější nevýhodu agenturního zaměstnávání, kterou je poměrně vysoká nejistota zaměstnanců, neboť agentury práce se orientují především na zprostředkovatelskou činnost a počet jejich zaměstnanců se mění v závislosti na poptávce ze strany uživatelů. Agenturní zaměstnanci jsou také obvykle prvními, kterých se dotkne pokles výroby u uživatele, neboť možnosti skončení dočasného přidělení agenturního zaměstnance si agentura práce s uživatelem mohou sjednat velmi široce a bez ohledu na vůli tohoto zaměstnance. Tato nejistota agenturního zaměstnávání je zřetelná zejména v době současné hospodářské krize, kdy agenturní zaměstnanci jsou obvykle prvními, kterých se dotýká potřeba zaměstnavatele (uživatele) snižovat počet pracovních sil.

2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ v ČR

K úpravě institutu agenturního zaměstnávání v našem právním řádu došlo dne 1.10.2004, kdy nabyl účinnosti ZoZ. Tímto dnem bylo sice agenturní zaměstnávání poprvé právně zakotveno, ale již před účinností tohoto zákona (i přes absenci výslovné právní úpravy) na našem území působily subjekty, jejichž podnikání vykazovalo znaky činnosti soukromých agentur práce¹⁰. Příčinou, proč na našem území podnikaly subjekty, jejichž existence nebyla právním řádem upravena, je skutečnost, že na mezinárodní úrovni byla přijata Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která je považována za základní úpravu agenturního zaměstnávání (viz kapitola 2.1). Z důvodu přijetí Úmluvy bylo tedy nutné zakotvit institut agenturního zaměstnávání i v našem právním řádu.¹¹ Zajímavostí je jistě skutečnost, že činnost agentur práce (dříve označovaných jako tzv. zprostředkovatelný práce) byla upravena již v ZoZ 1991, konkrétně v ustanovení § 5, podle kterého mohla zprostředkování zaměstnání provádět bezplatně i za úhradu právnická nebo fyzická osoba, jestliže měla k takové činnosti povolení. Nicméně možnost přijetí osoby do zaměstnání k agentuře práce za účelem jeho dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli legislativně upravena nebyla¹² a náš právní řád tedy předpokládal existenci institutu agenturního zaměstnávání, aniž by upravoval jeho podstatu.

Z tohoto důvodu využívaly agentury¹³ pro rozvoj své podnikatelské činnosti ustanovení § 38 odst. 4 ZP1965, které upravovalo institut tzv. dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě, které bylo zpravidla doplněno ještě dalším smluvním vztahem, sjednaným podle obchodního práva. V obecné rovině mohl být tento institut po dohodě se zaměstnancem využíván každým

¹⁰ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 749.

¹¹ PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 85.

¹² JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 14.

¹³ Označení „agentury“ pochopitelně není nejvhodnější, ale budeme jej používat pro označení subjektů působících jako agentury práce před účinností ZoZ.

zaměstnavatelem, nešlo tedy o institut, který by vznikl pro potřeby agentur. Podstatou institutu dle ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 bylo uzavření dvou smluv, a to dohody dle ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 mezi zaměstnavatelem a přiděleným zaměstnancem o jeho dočasném přidělení k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě v obligatorní písemné formě a dohody dle ustanovení § 2 odst. 2 prováděcího vládního nařízení k ZP 1965 mezi zaměstnavatelem a právnickou nebo fyzickou osobou, ke které byl zaměstnanec přidělen. Obsahem této dohody byl závazek právnické nebo fyzické osoby, ke které byl zaměstnanec přidělen, uhradit zaměstnavateli dohodnutou část mzdy zaměstnance, případně i náhrady cestovních výdajů, neboť osobou povinnou k výplatě mzdy zaměstnanci zůstával zaměstnavatel, který však ze svého zaměstnance neměl prospěch. Vycházíme-li z definice podnikání obsažené v ustanovení § 2 odst. 1 ObchZ¹⁴, jejímž jedním ze znaků je dosažení zisku, představovalo dočasné přidělení podle ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 problém, neboť agentury si nemohly s právnickou nebo fyzickou osobou, ke které byl zaměstnanec přidělen, sjednat jiné finanční plnění než náhradu mzdy a cestovních výdajů zaměstnance. Jinou možností bylo i uzavírání smluv mezi agenturami a právnickými nebo fyzickými osobami z oblasti práva obchodního, v nichž byly sjednávány podmínky dočasného přidělení zaměstnance včetně ziskové složky agentury. Tyto smlouvy však neměly žádný přímý vztah k zaměstnanci.¹⁵

Je třeba si uvědomit, že institut dočasného zapůjčení zaměstnance nebyl primárně určen potřebám agentur, a proto došlo v souvislosti s účinností nového ZoZ ke zrušení ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965, neboť paralelní existence tohoto institutu, který začal být agenturami využíván právě kvůli absenci výslovné právní úpravy, by zabránila řádnému uplatňování nové právní úpravy agenturního zaměstnávání. Důvodů pro uskutečněné řešení bylo hned několik – postup podle ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 nezaručoval dostatečnou ochranu dočasně přidělených zaměstnanců v rozsahu požadovaném směrnicí EU č. 91/383 o pracovním prostředí (podmínky tzv. dočasných zaměstnanců), kritizován byl i rozpor se ZoZ 1991, v němž byla zakotvena povinnost

¹⁴ Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

¹⁵ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. In České právo na prahu Evropské unie, Praha: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2004, č. 1-2, s. 211-219.

zaměstnavatelů zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnávají v pracovněprávních vztazích (v tomto případě hovoříme o tzv. zákazu švarcsystému) či všeobecný nesoulad se zněním ratifikované Úmluvy.¹⁶ Jiní autoři¹⁷ však zrušení ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 nepovažují za správné řešení. Argumentují tím, že ve své původní podobě šlo o významný nástroj řešení krátkodobého snížení potřeby práce u jednoho zaměstnavatele a naopak krátkodobého zvýšení počtu zaměstnanců u jiného zaměstnavatele potřebné především v době sezónních prací. Nelze opominout ani využití tohoto institutu v souvislosti s účastí zaměstnanců na odborných stážích apod. Na obranu zrušení ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965 lze uvést, že bylo zabráněno zneužívání institutu dočasného přidělení zaměstnance a možného obcházení zákona, jakož i zakotvení výjimky z nutnosti dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě pouze prostřednictvím institutu agenturního zaměstnávání v ustanovení § 13 odst. 2 písm. h) ZP¹⁸.

Jak již bylo uvedeno, institut agenturního zaměstnávání byl do našeho právního řádu začleněn ZoZ ve spojení se zákonem č. 436/2004 Sb. Vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnávání je svou podstatou formou zprostředkování zaměstnání, došlo konečně k výslovné úpravě možnosti zaměstnávat fyzické osoby agenturou práce za účelem výkonu jejich práce pro uživatele a tím i k rozšíření způsobů zprostředkování zaměstnání upravených českým právním řádem.¹⁹ Problematika agenturního zaměstnávání nebyla (a není) upravena jedním právním předpisem. Je to dáno tím, že agenturní zaměstnávání obsahuje prvky práva soukromého i veřejného s ingerencí státu. Veřejnoprávní otázky byly zahrnuty do hlavy IV. ZoZ, konkrétně do ustanovení §§ 58 až 66, která jsou s menšími odchylkami platná dodnes. Soukromoprávní úprava agenturního zaměstnávání klade důraz na vymezení samotné podstaty tohoto institutu,

¹⁶ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 15-17, 61.

¹⁷ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 2.

¹⁸ Zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5 (ZP), s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby.

¹⁹ PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 85.

stanovení práv a povinností smluvních stran a je tedy logické, že byla začleněna přímo do hlavního právního předpisu pracovního práva – zákoníku práce. Konkrétně šlo o ustanovení §§ 38a a 38b začleněné v hlavě I. (Vznik, změny a skončení pracovního poměru) části druhé ZP 1965. Platná právní úprava v ZP tuto úpravu v podstatě beze změny přejala, podrobné úpravě je věnována kapitola 4.

2.1 ÚMLUVA Č. 181 O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE

Základní úprava agenturního zaměstnávání je obsažena v Úmluvě, která byla přijata Generální konferencí práce dne 3.6.1997, pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 9.10.2001 a byla publikována pod č. 38/2003 Sb.m.s.²⁰ Jak jsem již uvedla výše, právní úprava agenturního zaměstnávání byla do našeho právního řádu začleněna až s účinností ZoZ. S ohledem na časovou prodlevu bylo deponitářem Úmluvy dne 26.11.2002 doručeno oznámení, že služby spočívající v zaměstnávání pracovníků (soukromou agenturou práce) s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická osoba nebo právnická osoba (uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením, nejsou v okamžiku oznámení realizovány a právní řád ČR je v dané chvíli neumožňuje, přičemž je připravována novela zákona o zaměstnanosti, jež má tuto formu zaměstnávání umožnit.²¹

V preambuli Úmluvy je zdůrazněna důležitost pružnosti ve fungování trhu práce, význam činnosti soukromých agentur práce na trhu práce, potřeba chránit pracovníky před zneužíváním a v neposlední řadě také potřeba revize Úmluvy o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949.

Úmluva ve svých úvodních ustanoveních definuje základní pojmy, z nichž je nepochybně nejpodstatnější samotné vymezení soukromé agentury práce jako jakékoliv fyzické nebo právnické osoby nezávislé na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb trhu práce uvedených v čl. 1 Úmluvy. Konkrétně jde o služby spočívající ve sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura

²⁰ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 3.

²¹ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. In České právo na prahu Evropské unie, Praha: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2004, č. 1-2, s. 211

práce stala stranou v budoucnu vzniklého pracovního poměru, služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici uživatelskému podniku a jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání. Tato základní definice byla inkorporována i do našeho právního řádu, konkrétně do ustanovení § 14 odst. 1 ZoZ.

Nyní bych se stručně věnovala ostatním článkům Úmluvy. Co se týče působnosti Úmluvy, vztahuje se obecně na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti mimo přijímání a umístování námořníků. Zároveň je však Úmluvou stanovena možnost, aby členský stát za určitých okolností zakázal činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti či vyloučil pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti z rozsahu působnosti Úmluvy. Tohoto oprávnění zatím v našem právním řádu nebylo využito. Podstatné je i znění čl. 3 Úmluvy, kde je členským státům uložena povinnost přizpůsobit právní řád přijaté Úmluvě a upravit právní postavení soukromých agentur práce a podmínky jejich činnosti.

Pro postavení zaměstnanců agentury práce je pak rozhodující ustanovení článků 4 a 5 Úmluvy, v nichž je vysloven zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení, stejně jako právo těchto zaměstnanců na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. Současně však nesmí být zásada rovného zacházení aplikována tak, aby znemožnila agenturám práce realizaci cílených programů nebo speciálních služeb zaměřených na pomoc znevýhodněným kategoriím zaměstnanců.²² V čl. 7 je stanovena obecná zásada, že agentury práce nesmí pracovníkům účtovat žádné poplatky nebo náklady, zákaz je možné prolomit v případě některých kategorií pracovníků a služeb a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů. Náš právní řád takovéto výjimky však také nepřipouští.²³ Členskému státu je dále stanovena povinnost

²² GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 3.

²³ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 18. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

zajistit odpovídající ochranu pracovníků soukromých agentur práce (tj. zaměstnanců agentur práce) v následujících otázkách:

- svobody sdružování,
- minimální mzdy,
- pracovní doby a jiných pracovních podmínek,
- dávek podle zákonných systémů sociálního zabezpečení,
- přístupu k výcviku,
- ochrany zdraví a bezpečnosti při práci,
- náhrady při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání,
- náhrady v případě platební neschopnosti a ochrany pracovníků,
- ochrany a dávek v mateřství a v rodičovství.

Zároveň je členskému státu uložena povinnost určit a rozdělit odpovědnost mezi agenturu práce a uživatele ve všech výše uvedených oblastech s výjimkou svobody sdružování, která se realizuje výlučně u agentury práce jako zaměstnavatele.²⁴

V čl. 13 a 14 Úmluvy jsou dále zakotveny některé veřejnoprávní aspekty činnosti agentur práce. Konkrétně je předvídána spolupráce mezi agenturami práce a veřejnými službami zaměstnanosti, avšak veřejným orgánům nesmí být odňata konečná pravomoc nad formulováním politiky trhu práce a kontrolou a nakládáním s veřejnými prostředky, s čímž souvisí i povinnost agentur práce poskytovat veřejným orgánům informace stanovené národními právními řády. Nadřazenost veřejných orgánů je zřejmá i z jejich pravomoci provádět dohled nad činností agentur práce a dodržováním povinností vyplývajících z národních právních řádů.

Tímto stručným rozborem Úmluvy jsme získali přehled o dalších charakteristických znacích agenturního zaměstnávání, které jsou členské státy povinny zahrnout do svých národních úprav.

²⁴ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 3.

3. VEŘEJNOPRÁVNÍ ASPEKTY PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Veřejnoprávní úprava agenturního zaměstnávání je obsažena v ustanoveních §§ 14 a 58n. ZoZ a v §§ 20a a 33a ZIP.

Podstatou ustanovení § 14 odst. 1 ZoZ je vymezení zprostředkování zaměstnání jako činnosti spočívající ve

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který ji přiděluje a dohlíží na její provedení (agenturní zaměstnávání),
- poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.

3.1 PRONÁJEM ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ SÍLY

Zprostředkováním zaměstnání formou agenturního zaměstnávání je také případ, kdy cizinec je vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, je-li obsahem této smlouvy pronájem pracovní síly. Pojem „pronájem pracovní síly“ není právním řádem přímo definován, odvozuje se z některých ustanovení ZDP a ZoZ. ZDP ve svém ustanovení § 17 odst. 3 stanoví, že poplatníci, kteří mají na území ČR své sídlo nebo místo svého vedení, mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdroje na území ČR, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí, přičemž podobná povinnost je ZDP stanovena i pro fyzické osoby. Z výše uvedeného vyplývá, že pro účely ZDP je zaměstnavatelem i poplatník, u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle jeho příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. ZDP předvídá ještě tzv. mezinárodní pronájem pracovní síly, jehož podstatou je poskytnutí zaměstnanců zahraniční společnosti společností české, kdy zahraniční společnost má sice se svými zaměstnanci formálně uzavřený pracovní poměr, ale jejich práci neřídí a

nezodpovídá za ně. Tito zaměstnanci jsou zaměstnáváni českou společností a vyplácená odměna za práci je považována za příjem vyplácený českou společností, tj. zaměstnavatelem, i když formálně je tento příjem obsažen v úhradě vyplácené pronajímateli, tj. zahraniční společnosti. Zdanění podléhá pouze ta část úhrady české společnosti zahraničnímu pronajímateli, která odpovídá výši příjmu zaměstnance, rozdíl mezi celkovou úhradou a příjmem zaměstnance je smluvenou odměnou pronajímateli za zprostředkování.²⁵

V souvislosti s výše zmíněnou úpravou v ZDP bylo nutné zavést institut pronájmu pracovní síly i do ZoZ. Důvodem byla především nutnost úpravy pojmu pronájmu pracovní síly v ZoZ jakožto hlavním prameni oblasti zaměstnanosti, respektive rozšíření forem zprostředkování zaměstnání, a dále dostatečná ochrana trhu práce a zaměstnanosti před nežádoucím vstupem zahraničních zaměstnanců. Pronájmem pracovní síly podle ZoZ je smluvní vztah mezi zahraniční a tuzemskou společností, jehož účelem je vyslání zaměstnance zahraniční společnosti do české společnosti, kdy jedním ze znaků smluvního vztahu je dosažení zisku. Protože jde o zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 ZoZ, musí mít zahraniční společnost k této činnosti povolení MPSV a splňovat podmínky uvedené v ZoZ. Není přitom rozhodné, zda jsou zaměstnanci vysíláni přímo svým zahraničním zaměstnavatelem za účelem pronájmu nebo se jedná o vysílání prostřednictvím zahraniční agentury práce, vždy je nutné, aby měl dotčený subjekt povolení MPSV. Výjimka z tohoto obecného pravidla je stanovena v případě, kdy služby v oblasti zprostředkování zaměstnání mají charakter dočasnosti a ojedinělosti.²⁶ Je důležité upozornit, že uvedené podmínky musí být splněny kumulativně, tj. musí se jednat o činnost spočívající ve zprostředkování zaměstnání formou pronájmu pracovní síly, které je dočasné a ojedinělé, tedy nejedná se o systematickou činnost zahraniční agentury práce. Za jistý druh kontroly neobcházení zákona lze považovat zákonem stanovenou povinnost takovéto zahraniční agentury práce oznámit MPSV nejpozději v den zahájení své dočasné a ojedinělé

²⁵ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 76-77.

JOUZA, L. Pronajímání pracovních sil. Právní rádce, 2006, č. 2, s. 41-43.

²⁶ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 76-77.

činnosti v ČR údaje stanovené v ustanovení § 61 odst. 1 až 3 ZoZ a dále dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.²⁷ Pro úplnost uveďme ještě případ, kdy je zaměstnanec zahraniční společnosti vyslán k české společnosti, aniž by byly naplněny znaky pronájmu pracovní síly. Povolení MPSV tedy logicky nebude potřeba, neboť se vůbec nejedná o zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 2 ZoZ.²⁸

3.2 POJEM AGENTUR PRÁCE A FORMY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ

Agenturou práce je právnická nebo fyzická osoba, která je na základě povolení vydaného MPSV oprávněna vykonávat zprostředkovatelskou činnost blíže vymezenou v ustanovení § 14 ZoZ. Narozdíl od druhého subjektu působícího v oblasti zprostředkování zaměstnávání, úřadů práce, mohou agentury práce vykonávat tuto činnost i za úhradu. Výlučnou činností agentur práce je však zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 2 ZoZ, tj. formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.²⁹ Agentura práce vystupuje jako zaměstnavatel a může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle ustanovení § 308 ZP.³⁰ Agentura práce však nemůže přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána tzv. zelená karta, neboť smyslem zelených karet je především snaha získat pro český trh práce kvalifikované zahraniční pracovníky, kteří mají zájem se na našem území usadit, a nikoli podpora dočasného zaměstnávání,³¹ které je charakteristické pro činnost agentur práce.³²

²⁷ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 17. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

²⁸ JOUZA, L. Pronajímání pracovních sil. Právní rádce, 2006, č. 2, s. 43.

²⁹ VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum. 2005, č. 1, s. 14.

³⁰ ZoZ nesprávně odkazuje na ustanovení § 38a odst. 2 ZP 1965, tedy na již neúčinnou právní úpravu.

³¹ BIČÁKOVÁ, O. Navrhované změny v agenturním zaměstnávání od 1.1.2009. Práce a mzda, 2008, č. 5, s. 48.

³² JAKUBKA, J. In JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 401.

Agentury práce mohou podle ustanovení § 58 odst. 1 ZoZ provádět zprostředkování zaměstnání na území ČR, z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR s tím, že daná forma zprostředkování vychází z povolení uděleného MPSV. Žadatel má tedy povinnost uvést v žádosti o vydání povolení územní obvod, kde hodlá zprostředkování zaměstnání provádět.³³ Vybraný územní obvod je možné v budoucnu i rozšířit, a to na základě nové žádosti. Agentura práce pak bude disponovat více vydanými povoleními, které se budou lišit svou územní působností. Samozřejmě je nutné zaplatit další správní poplatek.

Zprostředkování zaměstnání agenturami práci je zásadně prováděno jako podnikatelská činnost³⁴, která však není živností,³⁵ neboť ŽZ tuto činnost za živnost nepovažuje.³⁶ Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně (tato varianta se vzhledem k podnikatelskému charakteru agentur práce v praxi neuplatňuje) nebo za úhradu, a to včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Úhrada je poskytována subjekty, které pracovní sílu poptávají, neboť zákon výslovně zakazuje požadovat úhradu od fyzických osob, kterým je zaměstnání zprostředkováno. Tato zásada vyplývá již z čl. 7 Úmluvy (kapitola 2.1). V ustanovení § 58 odst. 3 ZoZ je zákaz požadovat úhradu od fyzických osob rozšířen i na zákaz jakýchkoli srážek ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ale při použití jazykového výkladu nelze pod toto ustanovení podřadit náklady, které přímo nesouvisí se zprostředkováním zaměstnání. Je tedy nutné vycházet z aplikační přednosti ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv dle čl. 10 Ústavy, kdy Úmluva

³³ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 18. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

³⁴ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 18. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

³⁵ Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem. (§ 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů)

³⁶ JOUZA, L. Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 58.

striktně zakazuje účtovat pracovníkům jakékoliv poplatky nebo náklady³⁷ (s výjimkou výslovné národní úpravy, je-li v zájmu pracovníků a po konzultaci s nejvýznamnějšími organizacemi pracovníků a zaměstnavatelů, což však náš právní řád nedovoluje).

3.3 POVOLENÍ K ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkovatelskou činnost agenturami práce může provádět pouze právnická nebo fyzická osoba, které bylo uděleno povolení MPSV. Získáním povolení MPSV tedy dochází k získání statutu agentury práce³⁸ a o povolení může požádat jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která splňuje dále uvedené požadavky, podá žádost na standardizovaném tiskopisu³⁹ a splní další zákonem stanovené požadavky. O žádosti se rozhoduje ve správním řízení zahájeném na základě úkonu účastníka podle ustanovení § 37 SŘ.

Podmínkou pro udělení povolení fyzické osobě je splnění následujících požadavků:

- dosažení věku nejméně 18 let; dříve byl požadován věk 23 let, neboť se ukázalo, že věková hranice 18 let je nedostatečná, navzdory těmto zkušenostem ale opět došlo ke snížení požadovaného věku,
- plná způsobilost k právním úkonům, tj. nedošlo k jejímu omezení nebo zbavení soudním rozhodnutím,
- bezúhonnost, tj. fyzická osoba nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku, což se dokládá výpisem z Rejstříku trestů ne starším než 3 měsíce,
- odborná způsobilost, kdy za odborně způsobilou se považuje osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání či oboru, pro který se zprostředkování povoluje,

³⁷ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 19. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

³⁸ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 25.

³⁹ tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání je dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr.

nebo ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou praxi ve výše uvedených oblastech,

- bydliště na území ČR.⁴⁰

Udělení povolení právnické osobě je podmíněno splněním výše uvedených podmínek fyzickou osobou, která vykonává funkci odpovědného zástupce pro zprostředkování zaměstnání.⁴¹ Odpovědný zástupce může být ustanoven do funkce pouze u jediné právnické osoby, v tomto směru došlo ke zpřísnění podmínek, neboť dříve mohla jedna fyzická osoba vykonávat funkci odpovědného zástupce u dvou právnických osob.

Samotné náležitosti žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání jsou taxativně stanoveny v ustanovení § 61 ZoZ, kdy se nečiní prakticky žádný rozdíl mezi žadatelem – fyzickou osobou a žadatelem – právnickou osobou, s výjimkou povinného ustanovení osoby odpovědného zástupce u právnické osoby a z toho vyplývajících důsledků. Povinnými náležitostmi žádosti je uvedení následujících údajů:

- identifikační údaje žadatele,
- předmět podnikání žadatele, u fyzické osoby navíc místo podnikání,
- forma zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno,
- druhy prací, pro které je povolení žádáno,
- vymezení územního obvodu, ve kterém žadatel hodlá zprostředkování zaměstnání provádět,
- u žadatele – právnické osoby navíc identifikační údaje odpovědného zástupce.

K žádosti je nutno připojit i následující přílohy:

- potvrzení o bezúhonnosti žadatele – fyzické osoby nebo odpovědného zástupce,
- doklad o odborné způsobilosti žadatele – fyzické osoby nebo odpovědného zástupce,

⁴⁰ VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum. 2005, č. 1, s. 14.

JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 25-26.

⁴¹ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 20. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

- prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí se svým ustanovením do funkce,
- adresu pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

V současné době je v ZoZ stanoveno, že podání žádosti je zpoplatněno správními poplatky na základě zvláštního zákona, kterým je ZoSP. Dikce zvláštního zákona je však taková, že správnímu poplatku podléhá až vydání povolení ke zprostředkování, nikoli samotné podání žádosti. V tomto směru jde o významnou novelu, která však zatím nebyla důsledně zapracována do všech souvisejících právních předpisů.⁴²

Kromě výše uvedených požadavků kladených na osobu žadatele, povinných náležitostí žádosti a nutných příloh, je udělení povolení MPSV podmíněno předběžným souhlasem Ministerstva vnitra, a to na základě žádosti MPSV (§ 60a ZoZ). Proces vydání souhlasu je alespoň částečně zjednodušen fikcí pozitivního rozhodnutí, není-li souhlas vydán do 15 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti.⁴³ Tato podmínka byla do ZoZ začleněna na základě zákona č. 382/2008 Sb. s účinností od 1.1.2009.

Je-li žadateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí obsahovat náležitosti stanovené v ustanovení § 62 ZoZ, konkrétně identifikační údaje žadatele a odpovědného zástupce, vymezený územní obvod, formu zprostředkování, druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje a dobu, na kterou se povolení vydává. Vždy jde o dobu určitou v maximální délce 3 let bez možnosti prodloužení, ovšem s možností opakovaného vydání povolení na základě nové žádosti. Časové omezení je podstatné z důvodu nutnosti kontroly činnosti agentury práce. Jak již bylo zmíněno, vydání povolení probíhá formou správního řízení a na jeho vydání není právní nárok, v případě zamítavého rozhodnutí nelze vyloučit nárok žadatele o nápravu cestou správního řízení, případně i správního soudnictví.⁴⁴

⁴² BIČÁKOVÁ, O. Navrhované změny v agenturním zaměstnávání od 1.1.2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 5, s. 48.

⁴³ BIČÁKOVÁ, O. Navrhované změny v agenturním zaměstnávání od 1.1.2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 5, s. 48.

⁴⁴ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 21. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

Důvody zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou taxativně stanoveny v ustanovení § 63 ZoZ. Kromě výše uvedeného uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno, zaniká povolení smrtí nebo zánikem žadatele, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku a na základě správního rozhodnutí MPSV o odejmutí povolení. K odejmutí povolení dojde také v případě, že fyzická nebo právnická osoba přestane splňovat požadavky, které jsou na ni jako na žadatele kladeny, vykonává-li zprostředkovatelskou činnost v rozporu se zákonem, dobrými mravy či uděleným povolením, porušuje-li povinnosti agentury práce stanovené v ustanoveních §§ 308 a 309 ZP, neplní-li opakovaně oznamovací povinnost na základě ustanovení § 59 ZoZ nebo na vlastní žádost. V souvislosti se zavedením nutnosti souhlasu Ministerstva vnitra s vydaným povolením došlo k rozšíření důvodů zániku povolení o případ, kdy je tento souhlas později odvolán.

V důsledku důvodu zániku povolení pro opakované neplnění oznamovací povinnosti podle ustanovení § 59 ZoZ je vhodné upozornit na obsah této povinnosti. Samy agentury práce jsou povinny vést vlastní evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání vyhledáním zaměstnanců pro zaměstnavatele, evidenci umístěných fyzických osob a evidenci zaměstnanců agentury práce zaměstnávaných za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Zároveň jsou agentury práce pro statistické účely povinny nahlásit MPSV konkrétní údaje o počtu volných míst, umístěných fyzických osob a zaměstnanců dle výše zmíněné vnitřní evidence, ať už agentura práce byla v těchto oblastech činná či nikoliv. Údaje je třeba sdělit do 31. ledna běžného roku za předchozí kalendářní rok.⁴⁵

Odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání jako sankce za porušení povinností agentury práce stanovených v ustanoveních §§ 308 a 309 ZP bylo do ZoZ zavedeno s účinností od 1.1.2009 na základě zákona č. 382/2008 Sb. Do té doby bylo

⁴⁵ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 22. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

možno povolení odejmout pouze pokud agentura práce neplnila povinnosti vyplývající z příslušných ustanovení ZoZ, ze samotného povolení MPSV nebo na základě vlastní žádosti. K porušení povinností stanovených v ZP musí dojít ze strany agentury práce, což je logické, je-li jeho následkem odejmutí povolení. V souvislosti s touto změnou ZoZ bylo nutné stanovit v ZIP i odpovídající skutkové podstaty správních deliktů.⁴⁶ Tento nutný požadavek byl naplněn stejným zákonem, jakým byla zavedena možnost odejmutí povolení. Do ZIP byla vložena nová ustanovení §§ 20a a 33a upravující přestupky a správní delikty právnických osob na úseku agenturního zaměstnávání. Jejich skutková podstata je vymezena široce, kdy odpovědnost za přestupek nebo správní delikt nastupuje při porušení povinnosti stanovené v § 308 nebo § 309 ZP. Za toto porušení lze uložit pokutu až do výše 1.000.000 Kč bez ohledu na to, zda je agentura práce osobou fyzickou nebo právnickou.

⁴⁶ BIČÁKOVÁ, O. Navrhované změny v agenturním zaměstnávání od 1.1.2009. Práce a mzda, 2008, č. 5, s. 48.

4. SOUKROMOPRÁVNÍ ASPEKTY PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

4.1 ZÁVISLÁ PRÁCE

Agenturní zaměstnávání je považováno za součást pracovněprávních vztahů jakožto forma závislé práce. Jeho povaha je však v jistých směrech odlišná od standartního pojetí závislé práce, což bylo promítnuto do ustanovení § 2 odst. 5 ZP⁴⁷, kde je stanoveno, že za závislou práci podle odst. 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Touto definicí je vymezena podstata agenturního zaměstnávání a zároveň je stanoveno, že agenturní zaměstnávání je třeba považovat za závislou práci, i kdyby nenaplnovalo všechny definiční znaky závislé práce tak, jak stanoví ustanovení § 2 odst. 4 ZP.⁴⁸

Definice závislé práce a pracovněprávních vztahů jako právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce se poprvé objevila až v ZP, ZP 1965 její úpravu

⁴⁷ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 475.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 2. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁴⁸ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 750.;

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 2. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

neobsahoval.⁴⁹ Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Všechny výše uvedené znaky musí být splněny kumulativně, což tuto definici podle některých autorů⁵⁰ činí příliš rozvláchnou. Navrhováno je i rozdělení definičních prvků na tzv. pojmové znaky a na důsledky z nich plynoucí s tím, že rozhodujícími by byly právě pojmové znaky (osobní výkon práce, jménem a na odpovědnost zaměstnavatele).⁵¹

Pracovní právo je součástí práva soukromého, kam jsou řazeny i právo občanské a obchodní, od nichž se pracovní právo odlišuje právě v některých znacích závislé práce. Základním znakem závislé práce je výkon práce ve vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, je zde tedy charakteristické dominantní postavení jedné ze smluvních stran oproti rovnosti jako definičního znaku práva občanského a obchodního. Dalším odlišujícím znakem je zvláštní osobní vztah mezi smluvními stranami v pracovněprávních vztazích se specifickými právy a povinnostmi, kterými jsou povinnost zaměstnance vykonávat práci osobně bez možnosti zastoupení třetím subjektem a závazek loajality vůči zaměstnavateli, zaměstnavatel je naproti tomu povinen zajistit bezpečnost zaměstnance při práci a jeho zdraví. Charakteristickým znakem soukromého práva je smluvní svoboda stran v úpravě vztahů mezi nimi vznikajících. Smluvní svoboda je rozlišujícím prvkem i mezi právem pracovním na jedné straně a právem občanským a obchodním na straně druhé, neboť záleží na vůli stran, jestli svůj vzájemný vztah chtějí upravit jako závislou práci nebo vůči sobě zůstat

⁴⁹ BĚLINA, M. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 15.

⁵⁰ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 4-5. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁵¹ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 5. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

v nezávislém vztahu. Vždy je třeba pamatovat i na nutný souhlas obou stran při uzavírání smluvního vztahu.⁵²

Jedinečnost výkonu závislé práce v pracovněprávních vztazích byla před účinností ZP předvídána již zákazem tzv. švarcsystému na základě dnes již zrušeného ustanovení § 13 ZoZ,⁵³ tj. práce na základě obchodněprávního vztahu, přestože jde o výkon závislé práce. Zákazem tzv. švarcsystému byla právníkům a fyzickým osobám (tj. zaměstnavatelům) uložena povinnost zajišťovat plnění svých běžných úkolů zásadně svými zaměstnanci zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu. Zrušením § 13 ZoZ nedošlo k povolení tzv. švarcsystému, neboť jeho zákaz nyní vyplývá z úpravy závislé práce, která musí být vykonávána v pracovněprávních vztazích. Úprava zákazu tzv. švarcsystému má své opodstatnění i v oblasti finanční, resp. daňové a rozpočtové. Zastřením pracovněprávního vztahu vztahem obchodněprávním, přestože jde o závislou práci, nedochází k odvedení daně z příjmu ze závislé činnosti, neboť v původní podobě by závislá práce ve smyslu ZP byla závislou činností pro účely ZDP. V případě, kdy by závislá činnost nebyla vykonávána v pracovněprávním vztahu (tedy byla-li by pracovní smlouva nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr zastřena občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouvou), bylo by možné použít ustanovení § 18 ZP, které odkazuje v otázkách právních úkonů na vybraná ustanovení OZ, mimo jiné i na ustanovení § 41a OZ. Podle tohoto ustanovení, má-li neplatný právní úkon náležitosti jiného právního úkonu, který je platný, lze se jej dovolat, je-li z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osoby. Zároveň platí, že má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti, nepochybně obsahové. Z těchto ustanovení lze tedy dovodit, že uzavřená obchodněprávní smlouva má ve skutečnosti povahu zastřeného pracovního poměru.⁵⁴

⁵² BĚLINA, M. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 15.

⁵³ Ustanovení § 13 ZoZ bylo zrušeno zákonem č. 264/2006 Sb. k 31.12.2006.

⁵⁴ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 5-6. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

4.2 SMLUVNÍ VZTAHY V AGENTURNÍM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Specifickým znakem agenturního zaměstnávání je komplex vzájemných vztahů mezi třemi různými subjekty. Tento netypický znak je dán tím, že agentura práce jakožto zaměstnavatel nevyužívá svých zaměstnanců k plnění úkolů pro svou potřebu, nýbrž zde vystupuje ještě subjekt odlišný, na nějž je přenášena dispoziční působnost zaměstnavatele – agentury práce. Pro úplnost ještě dodejme, že agentura práce jako zaměstnavatel není povinna poskytovat své zaměstnance třetímu subjektu za všech okolností, může tedy sama působit jako klasický zaměstnavatel podle ZP. Nicméně výše naznačené zajišťování zaměstnanců pro jiný subjekt je hlavním předmětem činnosti agentury práce⁵⁵ a jeho rozbor je náplní této diplomové práce.

Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání jsou zaměstnanec, agentura práce, která je zaměstnavatelem, a uživatel jakožto nájemce pracovní síly zaměstnance. Všechny tyto tři subjekty si lze představit jako vrcholy pomyslného trojúhelníku, mezi nimiž vznikají, mění se a zanikají vzájemná práva a povinnosti. Vztahy mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem jsou vztahy smluvními a jsou poměrně podrobně upraveny smlouvou nebo dohodou uvedenou v ZP či jiných zákonech. Totéž platí i o vztahu mezi agenturou práce a uživatelem. Naopak vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem není podložen žádnou uzavíranou smlouvou nebo dohodou, právní poměry z něj vyplývající jsou vymezeny zákonem nebo vyplývají ze smluv a dohod uzavřených mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Lze proto hovořit o právním vztahu bezesmluvním, ale ze smluv odvozeném.⁵⁶ Zvláštní povaha agenturního zaměstnávání jakožto odlišného typu klasického zaměstnávání byla zohledněna i zákonodárcem, kdy v ustanovení § 2 odst. 5 ZP je vyjádřena možná odlišnost definice závislé práce v oblasti agenturního zaměstnávání od jejího obecného vymezení⁵⁷ (závislá práce viz kapitola 4.1).

⁵⁵ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 3.

⁵⁶ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 24. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁵⁷ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 15.

Vzájemné vztahy mezi subjekty agenturního zaměstnávání nejsou, jak již bylo zmíněno na jiném místě, povahy pouze pracovněprávní, ale dochází zde i k prostupování prvků práva obchodního a občanského. Vzájemný vliv více oblastí soukromého práva není nikterak problematický, neboť oba zvláštní právní předpisy jsou navázány na právní předpis obecný, tj. OZ.⁵⁸ V případě kodexu pracovního práva jde o úpravu, která výslovně přišla až s přijetím ZP, ZP 1965 žádné takové ustanovení neobsahoval. ZP byl zpočátku založen na vztahu delegace k OZ, konkrétně v ustanovení § 4 ZP, které stanovilo, že OZ se na pracovněprávní vztahy podle ZP použije jen tehdy, jestliže to ZP výslovně stanoví. Tento princip uplatněný v ZP byl zrušen nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., neboť nebyl shledán v souladu s principy právního státu, kdy základem soukromého práva je subsidiarita OZ. Principu delegace byla mimo jiné vytýkána právní nejistota a nemožnost řešení situací konkrétně neupravených odkazem na normu občanského práva. Je-li zvolen princip delegace, lze obecné normy užít jen v případech, kdy se jí zvláštní právní předpisy výslovně dovolávají. Zrušením ustanovení § 4 ZP došlo k upřednostnění zásady subsidiarity OZ v pracovněprávních vztazích, tedy podpůrného použití OZ v případech výslovně neupravených zvláštní normou soukromého práva, v tomto případě ZP.⁵⁹ Subsidiarita OZ vůči ObchZ nečiní žádný problém, neboť je přímo upravena v ustanovení § 1 odst. 2 ObchZ.⁶⁰

4.2.1 VZTAH MEZI AGENTUROU PRÁCE A ZAMĚSTNANCEM

Aby mohl být zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, musí být mezi tímto zaměstnancem a agenturou práce jakožto zaměstnavatelem uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Zvláštními náležitostmi těchto právních úkonů jsou písemný závazek agentury práce zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody

⁵⁸ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 24. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁵⁹ JAKUBKA, J. Zákoník práce 2009. Stručný komentář. Nejčastější omyly z praxe. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 12.

⁶⁰ Právní vztahy uvedené v odstavci 1 se řídí ustanoveními tohoto zákona. Nelze-li některé otázky řešit podle těchto ustanovení, řeší se podle předpisů práva občanského (...).

o pracovní činnosti u uživatele a písemný závazek zaměstnance konat tuto práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Závazek zaměstnance agentury práce je zcela ojedinělý, neboť ten se zavazuje konat práce na základě dohody mezi agenturou práce a uživatelem, tj. na základě dohody, jejíž není stranou.⁶¹ Kdyby pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti neobsahovala tento závazek zaměstnance a agentury práce, nezpůsobovalo by to sice její neplatnost, neboť nejde o podstatné náležitosti pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti jak vyplývá z ustanovení §§ 34 a 76 ZP, ale zaměstnanci by musela přidělovat práci sama agentura práce, neboť zaměstnanci by nevznikla povinnost k výkonu práce u uživatele. Je vhodné upozornit i na možnost uvést ve sjednávané pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti i další ujednání, která se zde běžně objevují (dovolená, kratší pracovní doba, zkušební doba apod.),⁶² ve své podstatě jde stále o „klasickou“ pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s výše uvedenými povinnými zvláštními náležitostmi. Co se týče dohody o provedení práce, ZP neumožňuje provádět agenturní zaměstnávání na jejím základě. Tento druh dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byl vyloučen zejména z toho důvodu, že za zaměstnance není odváděno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a také díky samotné povaze dohody o provedení práce jakožto nejméně formálního a zároveň velmi flexibilního druhu pracovněprávního vztahu, což může způsobovat problémy v případě společné povinnosti agentury práce a uživatele zajistit agenturnímu zaměstnanci rovnocenné pracovní a mzdové podmínky. Zákaz provádět agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce je však v dnešní době již kritizován. Agentury práce sice mohou pro své klienty zajišťovat zaměstnance, kteří poté budou zaměstnáni na základě dohody o provedení práce, ovšem ta je uzavírána přímo mezi zaměstnancem a osobou, které byl tento zaměstnanec zprostředkován. Agentura práce tedy působí pouze jako zprostředkovatel zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) ZoZ⁶³, nikoli jako zaměstnavatel, tím se stává subjekt, pro kterého je zaměstnanec zprostředkován. Toto

⁶¹ PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 10-11, s. 87.

⁶² GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 2, s. 4.

⁶³ Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly (...).

zmíněné omezení zakládá nerovnost mezi zaměstnavateli a je otázkou, zda nedojde v budoucnu k jeho zrušení.⁶⁴

Agenturní zaměstnávání vychází ze zaměstnání zaměstnance pro účely jeho budoucího přidělení k uživateli. Vzniká tedy teoretická otázka, zda již pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti musí konkrétně určovat, ke kterému uživateli bude zaměstnanec přidělen. Teorie se spíše kloní k názoru, že nikoli, neboť jeho určením by mohly vzniknout zbytečné problémy v souvislosti s nutnou změnou pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti v případě změny osoby uživatele. Konkrétně jde o případ, kdy by se zaměstnancem byla uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou (i když jde bezpochyby o výjimečnou praxi), přestože přidělení zaměstnance k uživateli je svou povahou dočasné. Stejný následek by vznikl i v situaci, kdy by byl zaměstnanec během doby, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, postupně přidělován k více uživatelům.⁶⁵

Pracovní poměr se zaměstnanci agentury práce je uzavírán zpravidla na dobu určitou. Tuto lze vymezit buď pevně určeným kalendářním dnem nebo provedením určitých prací či splněním konkrétního úkolu. Díky specifickým agenturního zaměstnávání lze však toto trvání sjednat pouze na dobu dočasného přidělení zaměstnance k individuálně určenému uživateli. Na první pohled zde tedy chybí bližší časové vymezení trvání pracovního poměru, neboť jeho trvání je závislé na skutečnosti, jejíž doba vzniku není předem známa. Přestože je agenturní zaměstnávání řešením dočasným, nevztahují se na něj ustanovení ZP upravující pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 ZP). Je to dáno zvláštní povahou tohoto institutu. Agentury práce tedy mohou se svými zaměstnanci uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez jakýchkoli časových omezení, dokonce i opakovaně. Tyto odlišnosti jsou dány především tím, že agentury práce zaměstnávají zaměstnance nikoli pro své potřeby, ale pro třetí subjekty,

⁶⁴ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 91, 111.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 3, 25. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁶⁵ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 3, 25. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

na jejichž poptávce je zároveň založena jejich existence. V tomto smyslu je nejnvýhodnější sjednávat pracovní poměr na dobu ohraničenou potřebou uživatele. Pokud by byl pracovní poměr sjednán na dobu vymezenou určitým časovým úsekem nebo dokonce na dobu neurčitou a zaměstnanec nebo uživatel by využili možnosti jednostranně ukončit dočasné přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, musela by agentura práce tomuto zaměstnanci bezprostředně přidělit jinou práci nebo by nastala překážka v práci na její straně a byla by povinna poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.⁶⁶ Ve své podstatě jde o další ze znaků, které charakterizují agenturní zaměstnávání jako choulostivý pracovněprávní vztah s nižší mírou stability a vyšší flexibilitou.⁶⁷

Přidělení zaměstnance agentury práce k individuálně určenému uživateli se děje na základě písemného pokynu agentury práce jakožto čistě pracovněprávního úkonu. Jedná se o jednostranný právní úkon agentury práce, který navazuje na uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce⁶⁸ (podrobnější úprava viz kapitola 4.2.3).

4.2.2 VZTAH MEZI AGENTUROU PRÁCE A UŽIVATELEM

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je upraven jako zvláštní smluvní typ podle ustanovení § 308 ZP, konkrétně dohodou agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Obsahové náležitosti dohody jsou taxativně stanoveny v odst. 1 § 308 a jsou jimi:

- přesná identifikace dočasně přiděleného zaměstnance,

⁶⁶ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 25-26. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁶⁷ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 748.

⁶⁸ PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 88.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 25-26. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat včetně odborné a zdravotní způsobilosti požadované pro daný druh práce,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance do práce,
- informaci o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (pro tento případ se hovoří o tzv. srovnatelném zaměstnanci),
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; sjednání podmínek pro toto předčasné ukončení pouze ve prospěch uživatele je neplatné,
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁶⁹

Vzhledem k tomu, že všechny výše uvedené znaky jsou znaky podstatnými, způsobovalo by jejich opominutí neplatnost dohody. Neplatnost dohody může být mimo jiné zapříčiněna i nedodržením písemné formy, kterou požaduje ustanovení § 308 odst. 2 ZP.⁷⁰

Povaha dohody mezi agenturou práce a uživatelem není pojímána jednotně. Vyskytují se názory, že jde o vztah pracovněprávní, obchodněprávní (případně občanskoprávní) nebo dokonce hybridní, který v sobě kombinuje prvky práva pracovního s obchodním. V ZP 1965, konkrétně v ustanovení § 38b, byla obsažena poznámka pod čarou, která odkazovala při úpravě dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance na použití ustanovení § 261 ObchZ, tj. na obecnou úpravu obchodních závazkových vztahů. Tento odkaz podpořil problematičnost a vlastně i nemožnost úpravy dohody pouze prostřednictvím ZP 1965, navíc byla poměrně jasným způsobem vyjádřena povaha této dohody. V dnes platném ZP tento

⁶⁹ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 4.

⁷⁰ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 26. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

odkaz již chybí, ovšem vzhledem k totožné úpravě institutu agenturního zaměstnávání lze usoudit, že ke změně charakteru dohody nedošlo. Myslím, že jako nejvhodnější se jeví charakteristika dohody jakožto hybridního právního úkonu obsahujícího prvky práva obchodního a pracovního. Obsahové náležitosti dohody jsou výslovně upraveny v ustanovení § 308 ZP, jde tedy o závazek vzniklý ze smlouvy upravené ZP a tedy dle ustanovení § 325 ZP o pracovněprávní vztah. Pracovněprávní úprava této oblasti má navíc kogentní charakter. Zjednodušeně by se dalo říci, že ZP upravuje podmínky výkonu závislé práce, za níž je dle ustanovení § 2 odst. 5 ZP považováno i agenturní zaměstnávání. V dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném zapůjčení zaměstnance je navíc používáno pracovněprávních pojmů jako např. zaměstnanec, místo výkonu práce, mzda aj., což dále potvrzuje pracovněprávní charakter tohoto právního úkonu a vylučuje charakteristiku této dohody pouze jako úkonu obchodněprávního. Pracovněprávní povahu této dohody je však nutno modifikovat příslušnými ustanoveními práva obchodního. Použití tohoto odvětví soukromého práva vychází z toho, že vztah mezi agenturou práce a uživatelem je vztahem mezi dvěma podnikateli. Agentura práce jím musí být vždy, v případě uživatele lze sice naleznout některé případy, kdy jím nebude, ale jedná se o případy sporadické. Touto úpravou navíc vzniká ojedinělý způsob úpravy obchodně závazkového vztahu, jehož podstatné náležitosti jsou upraveny normou pracovního práva. Vzhledem k vzájemné provázanosti jednotlivých odvětví soukromého práva nečiní tato hybridnost závažnější problémy, podstatným zjednodušením bylo zajisté i navázání ZP na normu občanského práva prostřednictvím delegace, resp. subsidiarity OZ.⁷¹

Výše uvedená povaha dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce má význam i v případě posuzování neplatnosti dané dohody v případě nedodržení nutné písemné formy nebo taxativně vymezených

⁷¹ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 750-51.

PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 87.

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 477.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 27. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

podstatných náležitostí. Pokud by byl vztah mezi agenturou práce a uživatelem považován za pracovněprávní, šlo by o neplatnost relativní jakožto výhradní typ neplatnosti právních úkonů upravený ZP⁷². Nicméně vzhledem k pojetí vztahu mezi agenturou práce a uživatelem jakožto vztahu s převažujícími obchodněprávními prvky se stává sporným, zda by neplatnost dohody měla být posuzována dle relativní neplatnosti zakotvené v ustanovení § 20 ZP nebo zda by platnost dohody měla vycházet z příslušných ustanovení obchodního práva, případně občanského na základě subsidiarity. Tento rozpor je dobře patrný na následujícím příkladu. Je-li předmětem sporu forma dohody, stanoví ZP v ustanovení § 308 odst. 2 nutnost písemného uzavření dohody, jinak je dohoda neplatná. Pokud by však byla neplatnost dohody posuzována výlučně na základě pracovního práva, pak by se takové neplatnosti musel oprávněný subjekt dovolat, jinak by dohoda byla považována za platnou. Na druhé straně, pokud budeme dohodu považovat za právní úkon s převažujícími obchodněprávními rysy, pak by se důsledky nedodržení formy řídily ustanoveními ObchZ a OZ.⁷³ Samotný ObchZ neobsahuje ustanovení, které by obecně řešilo platnost právního úkonu při nedodržení formy. Je tedy třeba vycházet z ustanovení § 40 odst. 1 OZ ve spojení s ustanovením § 40a OZ, kde je stanoveno, že nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný. Neplatnost právního úkonu při nedodržení formy není uvedena v taxativním výčtu důvodů neplatnosti, které jsou povahy relativní. Logickým výkladem tedy dojdeme k závěru, že jde o neplatnost absolutní, kterou není možné zhojit a která nastává automaticky. Vzhledem k tomu, že ZP operuje v pracovněprávních vztazích pouze s neplatností relativní⁷⁴, dochází v tomto případě je

⁷² Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků. (§ 20 ZP)

⁷³ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 751-52.

⁷⁴ V nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. je mimo jiné řečeno: (...) Nový ZP je postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů (ustanovení § 20 nového zákoníku práce). V novém zákoníku práce není uveden taxativní výčet případů relativní neplatnosti, a tento tedy není postaven obecně na absolutní neplatnosti s určením důvodů majících za následek neplatnost relativní, nýbrž relativní neplatnost právních úkonů je v tomto ustanovení formulována obráceně, tj. generálně, obecně s úzkým (a v daném kontextu navíc nelogickým) vymezením výjimky; z toho vyplývá, že se dle právní úpravy nového ZP (až na uvedenou výjimku – „v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“) všechny právní úkony učiněné v pracovněprávním vztahu považují za platné, pokud by se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti právního úkonu nedovolal. (...) Pozn. výše uvedená jediná výjimka z relativní neplatnosti právních úkonů dle ZP byla nálezem ÚS č. 116/2008 Sb. zrušena.

dvěma odlišným úpravám, kdy povaha platnosti právního úkonu je závislá na tom, zda dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance je považována za úkon převážně obchodněprávní nebo pracovněprávní. Jak již bylo uvedeno výše, převažuje názor, že v této oblasti úpravy jde o právní úkon převážně obchodněprávní. Tuto teorii podporuje i praxe, kdy agentury práce sjednávají s uživateli rámcové obchodní kontrakty, pokud dochází k průběžnému přidělování zaměstnanců agentury práce k uživateli, v nichž jsou dohodnuty zejména cenové podmínky a které jsou poté uvedeny v život jednotlivými dohodami o dočasném přidělení zaměstnanců.⁷⁵

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli je na základě ustanovení § 308 odst. 1 ZP navázána na konkrétně vymezenou osobu zaměstnance. Z tohoto ustanovení vyplývá i závěr, že tato dohoda je uzavírána ve vztahu k jedinému zaměstnanci. Tento požadavek je mnohdy naplňován uzavřením jediné dohody, ve které je sjednáno dočasné přidělení více zaměstnanců, u nichž jsou dány shodné znaky zejména v oblasti druhu práce, místa výkonu práce, doby dočasného výkonu práce a dne nástupu do práce. Každý zaměstnanec musí být v dohodě individualizován, ale další podmínky jsou shodné pro všechny ty zaměstnance, kteří jsou v této dohodě uvedeni. Navenek tedy máme jednu dohodu o přidělení, ovšem ve své podstatě jde o množinu více individuálních dohod. V praxi se často objevují i takové dohody, ve kterých je konkrétně vymezen zaměstnanec, který bude přidělen, ale společné podmínky výkonu práce, často v podobě tzv. rámcových smluv o obchodních podmínkách spolupráce agentury práce a uživatele, jsou pouze přílohou k dohodě o dočasném přidělení. Osoba individualizovaná v dohodě je zároveň zaměstnancem agentury práce, uzavření dohody o přidělení zaměstnance tedy nejspíše musí předcházet vznik pracovního poměru mezi agenturou práce jako zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je tomu tak proto, že zákon výslovně stanoví, že zaměstnavatel může dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli svého zaměstnance. Tento názor podporuje i ten fakt, že došlo-li by k uzavření dohody o přidělení zaměstnance před vznikem jeho pracovního poměru, byla by zde poměrně velká nejistota ze strany agentury práce i

⁷⁵ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 27. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

uživatele. Pokud by totiž pracovní poměr mezi zaměstnancem a agenturou práce nevznikl, nemohla by agentura práce dodržet svůj závazek daný uživateli. Na druhou stranu, budeme-li doslova vycházet z dikce zákona, pak ve stejném ustanovení ZP je předvídáno přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti a zaměstnanec se navíc zavazuje konat tuto práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Vycházíme-li tedy z přednostního vzniku pracovního poměru, vzniká při jeho uzavírání problém, neboť v této chvíli ještě nemůže být uzavřena dohoda o dočasném přidělení tohoto zaměstnance. Existenci případné smlouvy o smlouvě budoucí ZP nepředpokládá. Pokud by měla být dodržena časová posloupnost všech nutných kroků, musela by agentura práce nejprve uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti se svým budoucím zaměstnancem, pak dohodu o dočasném přidělení tohoto zaměstnance s uživatelem, která by se zobrazila do dodatku k pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti zaměstnance, kde by byl stanoven závazek zaměstnance konat práci na základě dohody mezi agenturou práce a uživatelem, a konečným právním úkonem by byl písemný pokyn agentury práce, jímž by byl zaměstnanec přidělen k uživateli. Tento zákonný postup je však komplikovaný a administrativně náročný. V praxi je to řešeno uzavíráním pracovního poměru a dohody o přidělení v jednom okamžiku, kdy přítomni mohou být buď všechny tři subjekty nebo pouze agentura práce se zaměstnavatelem s tím, že dohoda o přidělení zaměstnance je uzavírána elektronicky. Možné je také uzavření pracovní smlouvy (dohody o pracovní činnosti) nebo dohody o přidělení zaměstnance s odkládací podmínkou, kdy vznik tohoto právního úkonu je závislý na uzavření druhé smlouvy nebo dohody.⁷⁶

⁷⁶ PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 10-11, s. 86-88.

PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 752.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 27-28. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

4.2.3 PÍSEMNÝ POKYN AGENTURY PRÁCE

Přidělení zaměstnance ke konkrétně určenému uživateli je učiněno písemným pokynem agentury práce, kterým je zároveň založena povinnost zaměstnance agentury práce konat práci pro uživatele. Tento právní úkon následuje až po vzniku pracovního poměru mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem. Jde o úkon jednostranný, existující samostatně, nelze jej tedy považovat za součást pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnost. Oproti dohodě o dočasném přidělení zaměstnance se jedná o úkon čistě pracovněprávní, neboť zavazuje pouze subjekty, které jsou vůči sobě v postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Obsahové náležitosti písemného pokynu jsou demonstrativně uvedeny v ustanovení § 309 odst. 2 ZP:

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

Ve srovnání s podstatnými náležitostmi dohody o dočasném přidělení zaměstnance je zde nutné určení osoby vedoucího zaměstnance. Zajímavé je nepochybně i pojetí písemné formy tohoto pokynu. ZP sice stanoví, že pokyn je písemný, ovšem nevyslovuje jeho neplatnost v případě nedodržení formy. Vysvětlení může být takové, že kromě nové informace o vedoucím zaměstnanci má tento pokyn stejné náležitosti jako dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, u níž je nedodržení písemné formy sankcionováno neplatností. Přestože je dohoda o dočasném přidělení uzavírána pouze mezi agenturou práce a uživatelem, zavazuje se zaměstnanec konat práci u uživatele právě na základě této dohody, jejíž není stranou, a měl by se s ní proto seznámit,

k čemuž může sloužit i písemný pokyn.⁷⁷ Zároveň je ale nutné upozornit na zákaz ukládat zaměstnanci touto dohodou povinnosti, které přesahují povinnosti stanovené v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, což souvisí právě se skutečností, že zaměstnanec není účastníkem dohody o dočasném přidělení.⁷⁸

4.2.4 VZTAH MEZI ZAMĚSTNANCEM AGENTURY PRÁCE A UŽIVATELEM

Vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem je specifický tím, že není upraven žádnou smlouvou nebo dohodou uzavřenou mezi těmito subjekty. Přesto však nelze tvrdit, že by mezi těmito subjekty žádný vztah neexistoval. Práva a povinnosti z něj vyplývající mají svůj podklad přímo v zákonných ustanoveních a také ve smlouvách a dohodách uzavřených mezi agenturou práce a zaměstnavatelem a agenturou práce a uživatelem.⁷⁹

Jak již bylo uvedeno na jiných místech této diplomové práce, specifikem agenturního zaměstnávání je přenesení dispoziční pravomoci zaměstnavatele na jiný subjekt, kterým je uživatel. Zaměstnavatelem zaměstnance nadále zůstává agentura práce, ale některá oprávnění a povinnosti přísluší po dobu přidělení zaměstnance právě uživateli, jiná jsou stále v kompetenci zaměstnavatele. Na základě ustanovení § 309 odst. 1 ZP je uživatel oprávněn:

- ukládat zaměstnanci agentury práce konkrétní pracovní úkoly,
- organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci,

⁷⁷ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 5.

VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum. 2005, č. 1, s. 16.

PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 88.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 25. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁷⁸ LINHART, T. Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci? [online]. [citováno 25. května 2009], nestránkováno. Dostupný z:

[http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article\[id\]=17004270&article\[what\]=Gleiss+Lutz&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article[id]=17004270&article[what]=Gleiss+Lutz&article[sklonuj]=on).

⁷⁹ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 24, 33. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

- dávat mu závazné pokyny k výkonu práce,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky,
- zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Tímto výčtem je uživateli zajištěno oprávnění vystupovat vůči zaměstnanci agentury práce jako její zaměstnavatel především v otázkách výkonu práce, nicméně uživatel není oprávněn vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem jeho zaměstnavatele. Tento zákaz se vztahuje na ten okruh právních úkonů, které mají za následek změnu obsahu či skončení pracovněprávního vztahu zaměstnance. Bližší výčet těchto právních úkonů však v právní normě nenalezneme a v praxi tedy dochází k různým výkladům.⁸⁰

Interpretační problémy nastávají i v případě aplikace oprávnění a povinností uživatele podle výslovného ustanovení ZP. Vymezení je velmi obecné a není proto zřejmé, v jakém rozsahu je k jejich naplnění uživatel povinen. Např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je uživatel povinen zajistit zaměstnanci ochranné pracovní prostředky, provést školení, evidovat pracovní úrazy a také je vyšetřovat. Zdá se tedy, že v této oblasti přechází úloha zaměstnavatele na uživatele, nicméně i zde zůstávají některé povinnosti v kompetenci zaměstnavatele, konkrétně jde např. o řešení vzniklého pracovního úrazu s pojišťovnou. Na uživatele dále přešla oprávnění a povinnosti týkající se rozvržení pracovní doby, zajištění doby odpočinku, možnosti nařízení práce ve dnech pracovního klidu, nařízení přesčasové a noční práce, úprava pracovní pohotovosti a evidence odpracované doby. Přechod těchto pravomocí na uživatele je dán především tím, že příjemcem vykonané práce zaměstnance je uživatel a je tedy v jeho zájmu usměrnit chod na pracovišti za účelem dosahování zisku. Rozvrh a organizace pracovní doby nejsou považovány za právní úkony zaměstnavatele, ale za opatření, jejichž přechod na uživatele je tedy ze zákona možný. Přesto by bližší zákonné vymezení práv a povinností uživatele bylo vhodné. Co se týče práv a povinností, které zůstávají agentuře práce, patří mezi ně povinnost platit mzdu, odpovědnost za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé

⁸⁰ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 4.

PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 754-55.

souvislosti s ním, uplatňování dovolené na zotavenou, překážek v práci a jiných povinností uložených zaměstnavateli zákonem.⁸¹

4.3 OMEZENÍ A UKONČENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ

4.3.1 OMEZENÍ TRVÁNÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ

Jak již bylo řečeno na jiném místě této diplomové práce, agenturní zaměstnávání je charakterizováno svou dočasností. Tento rys našel své vyjádření i v ustanovení § 309 odst. 6 ZP, které stanoví, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Toto omezení nicméně není absolutní, stanovenou dobu lze přesáhnout na základě žádosti přiděleného zaměstnance agentury práce nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou. Z výše uvedeného vyplývá, že dobu dočasného přidělení lze prodloužit poměrně jednoduše, žádost dočasně přiděleného zaměstnance nevyžaduje ani písemnou formu. Na základě této zkušenosti se tedy objevují názory, zda je vůbec nutné omezovat dočasné přidělení k uživateli maximální dobou trvání. Na druhou stranu je nutné si uvědomit, že přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli může být pouze dočasné, nikoli trvalé a lze si tedy představit situaci, kdy bude zaměstnanec na základě své žádosti vykonávat práci u uživatele po několik let. Taková praxe by mohla být považována i za obcházení zákona. Na jednu stranu je zaměstnanec agentury práce na základě svého dlouhodobého přidělení k uživateli považován skoro již za „kmenového“ zaměstnance uživatele, ovšem na straně druhé je jeho pracovní poměr nadále nestabilní se všemi nejistotami z agenturního zaměstnávání vyplývajícími.⁸²

⁸¹ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 755.

GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 4-5.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 34. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁸² GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 5.

4.3.2 OMEZENÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVOU

Ustanovení § 309 odst. 8 ZP předpokládá možnost omezit rozsah agenturního zaměstnávání v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele. Tímto omezením je vyjádřen zájem odborových organizací působících u uživatele, aby bylo upřednostňováno zaměstnávání kmenových zaměstnanců uživatele a jejich ochrana před konkurencí. Tímto způsobem mohou být chráněna i jen některá pracovní odvětví uživatele nebo jím může být vyjádřen závazek uživatele využívat pro některé druhy prací pouze své vlastní zaměstnance nebo stanovit podmínky, za kterých může být využito agenturních zaměstnanců. Naznačené způsoby omezení v kolektivní smlouvě nejsou vyčerpávající, rozsah agenturního zaměstnávání lze vymezit jakýmkoli jiným způsobem. Pokud dojde k porušení závazků obsažených v kolektivní smlouvě, není tím dotčena platnost dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, i když by bylo zaměstnávání agenturních zaměstnanců úplně vyloučeno. Je tomu tak proto, že kolektivní smlouva zavazuje výlučně strany tohoto právního úkonu, tj. má obligační a nikoli věcněprávní charakter, a nemá právní účinky vůči třetím subjektům, kterými jsou v tomto případě agentura práce a její zaměstnanci. Následky porušení kolektivní smlouvy proto vyvolají kolektivní spor mezi uživatelem (v tomto případě zaměstnavatelem) a odborovou organizací, který bude řešen podle příslušných ustanovení ZKVy.⁸³

4.3.3 SKONČENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ

ZP ve svém ustanovení § 309 odst. 3 rozeznává tři základní způsoby skončení dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli. Nejjednodušším

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 37. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁸³ LINHART, T. Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci? [online]. [citováno 25. května 2009], nestránkováno. Dostupný z:

[http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article\[id\]=17004270&article\[what\]=Gleiss+Lutz&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article[id]=17004270&article[what]=Gleiss+Lutz&article[sklonuj]=on).

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 37-38. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

způsobem je skončení dočasného přidělení uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Další dva způsoby jsou charakteristické tím, že k jejich skončení dochází před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, a jsou jimi dohoda mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem a jednostranné prohlášení uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance.⁸⁴

Určení doby, po kterou bude zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, je podstatnou náležitostí dohody o dočasném přidělení uzavírané mezi agenturou práce a uživatelem a zároveň musí být stanovena i v písemném pokynu agentury práce, kterým je zaměstnanec přidělen k uživateli. Pokud by pokyn a dohoda tuto informaci neobsahovaly, způsobovalo by to jejich neplatnost. Navíc by tímto opomenutím byla popřena podstata dočasného charakteru přidělení zaměstnance.

Dohoda mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem o skončení dočasného přidělení je právní úkon, jehož náležitosti nejsou v ZP stanoveny a může mít tedy jakoukoli formu. V ustanoveních ZP nelze nalézt žádný podobný úkon, který by se analogicky dal použít na tento typ dohody. Je však nepochybné, že při jejím uzavírání je nutné zohlednit osobu uživatele, a proto není dovoleno sjednat si takové podmínky, které by uživatele poškozovaly nebo byly v rozporu s dobrými mravy. Tím by např. bylo ukončení dočasného přidělení s okamžitou platností, přestože by k tomuto jednání nebyl objektivně důvod. Pokud by k tomuto jednání došlo, nebyla by jistě vyloučena odpovědnost agentury práce za škodu podle příslušných ustanovení OZ (§ 420).⁸⁵

ZP dále upravuje možnost skončení dočasného přidělení na základě jednostranného prohlášení. Jedná se o způsob, který ZP ze všech zmíněných způsobů nejpodrobněji upravuje. K jeho učinění jsou oprávněni zaměstnanec agentury práce a uživatel, agentura práce toto oprávnění nemá. Jedná se opět o úkon čistě pracovněprávní. Zajímavý je především způsob sjednávání podmínek, za kterých může

⁸⁴ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 31. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁸⁵ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 31-32. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

k jednostrannému prohlášení dojít.⁸⁶ Přestože je toto oprávnění určeno uživateli i zaměstnanci agentury práce, podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno, jsou stanoveny v dohodě agentury práce a uživatele o dočasném přidělení zaměstnance, tedy v právním úkonu, jehož účastníkem není zaměstnanec, i když je jím rozhodováno o jeho právech. Této nerovnosti si byl vědom i zákonodárce, a proto je vysloven zákaz, aby byly v dohodě o dočasném přidělení sjednány podmínky pro ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, pouze ve prospěch uživatele. Porušení tohoto zákazu má za následek neplatnost dohody. Zaměstnanec agentury práce má možnost se s těmito podmínkami seznámit prostřednictvím pokynu agentury práce, kterým je přidělen k uživateli, jehož náležitostí je právě vymezení podmínek jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. Z tohoto ustanovení však vyplývá, že zaměstnanec svým vlastním jednáním nemůže ovlivnit vymezení těchto podmínek a to hned ze dvou důvodů – výčet podmínek je v podstatě převzat z již uzavřené dohody o dočasném přidělení, jejímž účastníkem zaměstnanec není, a zároveň je písemný pokyn jednostranným úkonem agentury práce jako zaměstnavatele. Je vhodné upozornit v této souvislosti i na skutečnost, že písemný pokyn obsahuje podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení, ať už ze strany zaměstnance nebo uživatele, ale dohoda o dočasném přidělení je v tomto směru širší, neboť jsou v ní sjednány podmínky ukončení dočasného přidělení, které v sobě zahrnují i jednostranné prohlášení. Důvod této odlišnosti bude zřejmě takový, že agentura práce uzavírá s uživatelem pouze tuto dohodu, zatímco zaměstnanci je adresován písemný pokyn a zároveň s ním může v době jeho přidělení k uživateli uzavřít dohodu o ukončení dočasného přidělení, v níž je možné sjednat v podstatě jakýkoli důvod, nebude-li evidentně v neprospěch uživatele.

Někteří odborníci považují za nelogické, že sjednání podmínek ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby je považováno za podstatnou

⁸⁶ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 32. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

náležitost dohody o dočasném přidělení, jejichž absence je sankcionována neplatností dohody. Argumentují tím, že smluvní strany nemusí mít vůbec zájem na takovémto postupu, ale musí naplnit dikci zákona. Zároveň je ale v této náležitosti vyjádřena nutnost rovného postavení uživatele a zaměstnance, kdy podmínky ukončení dočasného přidělení musí být pro obě strany shodné a nediskriminující. Tento požadavek by bylo nepochybně nutné zachovat i při případném zrušení nutnosti sjednání podmínek ukončení dočasného přidělení.⁸⁷

Ujednání o podmínkách předčasného ukončení přidělení musí po obsahové stránce obsahovat výčet důvodů na straně uživatele a zaměstnance a také dobu nabytí účinnosti. Problémy však činí pozdější interpretace důvodů, jsou-li v dohodě sjednány příliš obecně, např. jako „závažné porušení povinností“. Spory jsou i ohledně určení doby skončení dočasného přidělení. Je nutné pamatovat na rovnost zaměstnance a uživatele, a proto sjednají-li si strany možnost okamžitého nabytí účinnosti jednostranného prohlášení, musí být toto právo přiznáno uživateli i zaměstnanci. Co se týče formy tohoto prohlášení, zákon tuto problematiku sice neupravuje, ale je jistě nepochybné, že by tak mělo být učiněno písemně s nutným doručením druhému účastníkovi. Vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnávání upravuje vztahy mezi třemi subjekty, bude nutné doručit písemné prohlášení i agentuře práce, případně uživateli, dojde-li k předčasnému ukončení dočasného přidělení na základě dohody mezi agenturou práce a zaměstnancem.⁸⁸

Skončením dočasného přidělení zaměstnance k uživateli však automaticky nedochází ke skončení pracovního poměru zaměstnance a agentury práce. Mohlo by se tak stát v případě, pokud by byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, která by odpovídala délce dočasného přidělení.⁸⁹ Tato praxe bude nepochybně výhodná pro agentury práce, neboť po skončení výkonu práce zaměstnance u uživatele jsou agentury

⁸⁷ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 32. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁸⁸ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 32-33. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁸⁹ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 5.

práce ze svého postavení zaměstnavatele povinny přidělovat zaměstnanci práci nebo mu poskytovat náhradu mzdy, vznikla-li na straně zaměstnavatele překážka v práci. Díky těmto důsledkům se v praxi neseťkáváme s uzavíráním pracovního poměru mezi agenturou práce a zaměstnancem na dobu neurčitou, jak už bylo výše řečeno.

Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem je vztahem čistě pracovněprávním, a proto k jeho skončení může dojít všemi možnými způsoby upravenými ZP, tj. vzájemnou dohodou, výpovědí pracovního poměru, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo jeho zrušením ve zkušební době. Logickým důsledkem zániku pracovního poměru zaměstnance je i skončení dočasného přidělení v důsledku chybějícího účastníka agenturního zaměstnávání.⁹⁰

4.4 ROVNOST PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK

ZP ve svém kogentním ustanovení § 309 odst. 5 vyslovuje povinnost zaručit rovné pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance ve srovnání s ostatními zaměstnanci uživatele. Tento požadavek je promítnutím principu rovnosti zaměstnanců v jejich pracovních podmínkách a zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty, stanovené v ustanoveních §§ 13 odst. 2, 16 a 110 ZP.⁹¹

4.4.1 OBECNÉ POJETÍ ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE (EXKURZ)

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným a samozřejmým zásadám ZP a pracovněprávních vztahů. ZP vychází z obecného principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které

⁹⁰ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 33. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

⁹¹ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 29. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

odpovídají čl. 3 odst. 1 LZPS⁹², Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, a směrnicím Evropských společenství.⁹³ Úprava těchto institutů je v ZP jen velmi omezená, neboť ZP v ustanovení § 17 počítá s přijetím zvláštního zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminačního zákona.⁹⁴ ZP s tímto zvláštním zákonem počítá již od svého přijetí, k čemuž také po dlouhých pěti letech v těchto dnech (konkrétně 17.6.2009) konečně došlo. Zákon byl přijat Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR po uplatnění suspenzivního veta prezidentem republiky (dne 16.5.2008). V době uzavření rukopisu této práce však přijatý zákon ještě nebyl vyhlášen ve Sbírce zákonů a nenabyl tedy platnosti, a proto zatím není možné určit, kdy přesně se zákon stane účinným. Vycházíme-li z textu zákona schváleného Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR ze dne 19.3.2008⁹⁵, měl by zákon nabýt účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou druhé části zákona, která by měla nabýt účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení. V dalším výkladu se tedy budu věnovat dosud platné a účinné právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažené v ZP.

Povinnost rovného zacházení upravená v ZP je chápána pouze jako povinnost zaměstnavatele vůči jeho zaměstnancům, a to včetně zaměstnanců agentury práce, kteří byli přiděleni k uživateli. Rovné zacházení má být uplatňováno v pracovněprávních vztazích tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování zaměstnanců. Z toho vyplývá, že právní předpisy, kolektivní smlouvy či praxe zaměstnavatelů nesmí bezdůvodně zvýhodňovat či znevýhodňovat zaměstnance před jinými srovnatelnými zaměstnanci nebo zaměstnanci nacházejícími se ve stejné situaci. Není-li ovšem splněna podmínka stejného postavení

⁹² Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

⁹³ JAKUBKA, J. In JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 54.

⁹⁴ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 164.

⁹⁵ Dostupný na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=5&ct=253&ct1=0&v=PZ&pn=4&pt=1>.

zaměstnance, nebude odlišný postup vůči tomuto zaměstnanci diskriminační. Rovné zacházení se všemi zaměstnanci, které jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat, se vztahuje na jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci co se týče odměňování za práci znamená, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody bez ohledu na jejich pohlaví. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se považuje práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁹⁶

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení včetně jednání předcházejících vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace, za níž lze v obecné rovině považovat jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích. Pojmové vymezení, formy a specifikace diskriminačního jednání však ZP neobsahuje. Do doby nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona je třeba pro tento účel vycházet z příslušných ustanovení ZoZ, konkrétně z § 4 ZoZ vymezuje pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování apod. Přímou diskriminací je jednání, které spočívá v rozdílném zacházení ze strany zaměstnavatele, které je motivováno přímo a výlučně diskriminačními znaky; diskriminací nepřímou je rozlišování, které je primárně odůvodněno jinými důvody, než je diskriminační znak, a tento typ diskriminace lze za určitých podmínek odůvodnit. Pokud důvody k rozlišování mezi zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou diskriminační znaky vymezené v ZoZ, nepůjde o nerovný přístup ani diskriminaci. Za diskriminaci dále nelze považovat rozdílné

⁹⁶ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 61.

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 164-65.

jednání, pokud z povahy pracovních činností nebo ze souvislostí vyplývá, že je pro to věcný důvod, který představuje podstatný a rozhodující požadavek, který je nezbytný pro výkon určité práce. Za diskriminaci dále nelze považovat přijetí dočasných opatření zaměstnavatele ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Pokud se zaměstnanec bude cítit poškozen na svých právech vyplývajících z povinnosti rovného zacházení nebo zákazu diskriminace, může se domáhat ochrany u svého zaměstnavatele, kde bude požadovat nápravu, či podáním stížnosti u příslušného inspektorátu práce nebo žaloby k soudu.⁹⁷

4.4.2 ROVNOST PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK PŘI DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE

Donucující ustanovení § 309 odst. 5 ZP vyjadřuje společnou povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Hlavním smyslem tohoto ustanovení je především zabránit diskriminaci dočasně přidělovaných zaměstnanců ve srovnání se stálými zaměstnanci uživatele a zároveň i chránit stálé zaměstnance před zaměstnanci agenturními, kteří by při nedodržení výše uvedené zásady mohli nahrazovat kmenové zaměstnance jakožto levná pracovní síla.⁹⁸ Vyloučení tohoto pro kmenové zaměstnance neblahého důsledku je zaručeno právě zajištěním rovných podmínek všech zaměstnanců, neboť náklady na agenturní zaměstnance jsou vždy vyšší než u zaměstnanců kmenových v důsledku dalšího vícenákladu, kterým je zaplacení poplatku agentuře práce.⁹⁹

⁹⁷ BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 163-67.

ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 62-63.

JAKUBKA, J. In JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 56.

⁹⁸ LINHART, T. Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci? [online]. [citováno 25. května 2009], nestránkováno. Dostupný z: [http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article\[id\]=17004270&article\[what\]=Gleiss+Lutz&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article[id]=17004270&article[what]=Gleiss+Lutz&article[sklonuj]=on).

⁹⁹ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 756.

Aby bylo možno hovořit o rovnosti ať už v jakémkoli smyslu, je třeba srovnání s jiným subjektem. V případě neexistence srovnání jde jen o pouhou proklamaci, kterou však není možné nijak dokázat a nejspíše ani napadnout. Rovnost pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance je tedy navázána na tzv. srovnatelného zaměstnance uživatele. Vymezení srovnatelného zaměstnance je obsaženo v ustanovení § 308 odst. 1 písm. f) ZP, kdy za srovnatelného zaměstnance je považován takový kmenový zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.¹⁰⁰ Zákonné ustanovení evidentně počítá i s možností, kdy u uživatele není srovnatelný zaměstnanec zaměstnán, ovšem konkrétní řešení této situace je ponecháno praxi. Problém nastane zvláště v situaci, kdy u uživatele srovnatelný zaměstnanec ani v minulosti nepracoval nebo kdy je přidělený zaměstnanec jedinou osobou, která u uživatele vykonává práci.¹⁰¹ Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance je obsažena již v dohodě o dočasném přidělení, jejíž je podstatnou náležitostí. Přidělený zaměstnanec má možnost se s touto informací seznámit v písemném pokynu agentury práce.¹⁰²

Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nejsou horší než u srovnatelného zaměstnance, je společnou odpovědností agentury práce a uživatele. Dojde-li ovšem k porušení této rovnosti, je odpovědným subjektem, který má povinnost zajistit nápravu, pouze agentura práce. Podnět k nápravě většinou vychází ze strany diskriminovaného agenturního zaměstnance, ale pokud porušení rovnosti zjistí sama agentura práce, je povinna sjednat nápravu, aniž by čekala na podnět od jiného subjektu. Dočasně přidělený zaměstnanec má v tomto případě právo na uspokojení svých nároků, které mu vznikly v důsledku nedodržování rovných podmínek. Nejčastěji půjde o dorovnání mzdy na úroveň srovnatelného zaměstnance uživatele, které, ostatně jako všechny ostatní nároky vyplývající z této formy

¹⁰⁰ ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 28. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

¹⁰¹ PICHRT, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda, 2004, č. 10-11, s. 88-89.

¹⁰² ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 28. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

diskriminace, provede agentura práce. V důsledku této povinnosti agentury práce je vhodné, aby sama agentura práce kontrolovala plnění povinností, které má vůči přidělenému zaměstnanci i sám uživatel, a předešla tak pozdějším sporům o vypořádání vzájemných škod. Dodržování podmínek je podstatné i pro dosažení zisku agentury práce, neboť výše plnění ze strany uživatele za přiděleného zaměstnance je většinou závislá i na délce dočasného přidělení. Jak již bylo řečeno, odpovědnost za rovné podmínky je společnou odpovědností agentury práce a uživatele. Povinnost uspokojit nároky zaměstnance je sice uložena agentuře práce, ale ta má v případě odpovědnosti nebo spoluodpovědnosti uživatele za vzniklou škodu nárok na její náhradu dle příslušných ustanovení OZ. Tento postup by přicházel v úvahu zvláště v případě, kdy by uživatel uvedl v dohodě o dočasném přidělení nesprávné nebo zavádějící informace. K předejití těmto sporům by jistě napomohla dohoda mezi agenturou práce a uživatelem o rozsahu vzájemných práv a povinností a vypořádání nároků z nich vyplývajících.¹⁰³

Důležitou otázkou je vymezení rovných mzdových a pracovních podmínek, které musí být agenturnímu zaměstnanci zajištěny. Vychází se z názoru, že agenturním zaměstnancům je nutné poskytnout pouze ta plnění, která mají svůj původ ve výkonu práce a jsou poskytována na základě pracovněprávních předpisů. Vyloučena jsou tedy plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům např. při dosažení určitého věku nebo příspěvky na penzijní připojištění.¹⁰⁴ Vymezení rovných mzdových podmínek nečiní v praxi větší potíže. Zaměstnanci agentury práce musí být poskytnuta mzda v takové výši, v jaké ji obdrží nebo by ji obdržel zaměstnanec uživatele, který vykonává práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konanou ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo

¹⁰³ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 756.

GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání, 2005, č. 2, s. 5.

LINHART, T. Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci? [online]. [citováno 25. května 2009], nestránkováno. Dostupný z:

[http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article\[id\]=17004270&article\[what\]=Gleiss+Lutz&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article[id]=17004270&article[what]=Gleiss+Lutz&article[sklonuj]=on).

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 28. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

¹⁰⁴ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 756.

srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Toto kritérium odpovídá vymezení stejné práce nebo práce stejné hodnoty tak, jak je uvedeno v ustanovení § 110 ZP, a vychází z obecného principu zákazu diskriminace zaměstnanců nacházejících se ve stejné situaci. Rovné mzdové podmínky se vztahují mimo základní mzdy i na všechny její složky, kterými jsou mzdové příplatky, bonusy, odměny, prémie apod. Je-li uživatelem zaměstnavatel vymezený v ustanovení § 109 odst. 3 ZP, který svým zaměstnancům poskytuje peněžité plnění ve formě platu, musí být zaměstnanci agentury práce rovněž zajištěna rovnost. Tento zaměstnanec je sice vždy odměňován mzdou, neboť agentura práce nepůsobí v oblasti veřejné správy, ale výše této mzdy musí být v té výši, jakoby agenturní zaměstnanec měl nárok na plat včetně všech zvláštních příplatků, osobního příplatku a jiných nárokových složek platu.¹⁰⁵ Tato pravidla analogicky platí i v případě, je-li zaměstnanci poskytováno peněžité plnění ve formě odměny na základě dohody o pracovní činnosti.¹⁰⁶

Zajištění rovnosti ostatních pracovních podmínek je již otázkou problematičtější. Je to způsobeno především skutečností, že neexistuje oficiální vymezení samotného pojmu pracovních podmínek v právním předpisu. Teorie je však dělí na pracovní podmínky v širším a užším slova smyslu. Pracovními podmínkami v širším slova smyslu jsou všechny podmínky práce i podmínky mimopracovní, které zaměstnavatel svým zaměstnancům vytváří, a to i na základě svých sociálních programů. Spadají sem tedy i plnění, která jsou poskytována na základě občanskoprávních předpisů, např. příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, příspěvky na rekreace apod. Pracovními podmínkami v užším slova smyslu jsou pak ty, které výslovně vyplývají z ustanovení ZP a jiných pracovněprávních předpisů. Podle názoru teorie se na agenturní zaměstnance vztahují pouze tyto pracovní podmínky v užším slova smyslu. Tímto pojetím má být opět vyjádřena jistá odlišnost stálých zaměstnanců od dočasně přidělených. Mimo čistě pracovněprávních předpisů je do

¹⁰⁵ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 29. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

¹⁰⁶BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 478.

tohoto užšího pojetí pracovních podmínek nepochybně nutné zařadit i podmínky vyplývající z předpisů týkajících se pracovního prostředí, hygienických a zdravotních. Agenturnímu zaměstnanci tedy z těchto právních předpisů vyplývá např. nárok na dovolenou na zotavenou prodlouženou o další dny nebo týdny, výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnavatele nebo podmínky poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, práci ve zkrácené pracovní době bez snížení mzdy, cenově zvýhodněné stravování a jiné nadstandardní nároky pracovní právní povahy. Zvýhodněné nároky zaměstnanců bývají často upraveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Ačkoli agenturní zaměstnanci nejsou jejich účastníky a ani se na ně přímo nevztahují, podstatná je ta skutečnost, že těmito právními úkony je vytvářen určitý standart mzdových a ostatních pracovních podmínek (v užším slova smyslu), jejichž rovnost musí být ve vztahu k agenturním zaměstnancům zaručena.¹⁰⁷

4.5 ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU A JEJÍ NÁHRADA

Úprava odpovědnosti za škodu je zásadní otázkou veškerých právních vztahů. Subjekty na základě právní úpravy tohoto institutu častokrát zvažují, zda je pro ně výhodné vstoupit se svým partnerem v právní vztah. Tato úvaha je typická i v případě agenturního zaměstnávání. Přestože jde o problematiku mimořádně podstatnou, právní úprava se jí zabývá velmi okrajově a vzájemné vztahy je nutné vykládat se zřetelem k samotné podstatě jednotlivých vztahů vznikajících mezi subjekty agenturního zaměstnávání. Díky provázanosti jednotlivých oborů soukromého práva je tedy možné vyvodit základní zásady a vztahy v úpravě odpovědnosti v agenturním zaměstnávání, nicméně určité nejasnosti v této oblasti přetrvávají.

¹⁰⁷ JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 69.

ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 29-30. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

ZP ve svých ustanoveních věnovaných agenturnímu zaměstnávání výslovně upravuje pouze dva odpovědnostní vztahy – nárok agentury práce na náhrady škody od uživatele, uhradila-li agentura práce svému zaměstnanci škodu, která mu vznikla při výkonu práce u uživatele, a možnost uživatele uzavřít se zaměstnancem agentury práce dohodu k zajištění vyšší ochrany majetku uživatele. Jiné odpovědnostní vztahy mezi subjekty vyplývají z povahy vztahu mezi subjekty agenturního zaměstnávání. Agentura práce je se svým zaměstnancem ve vztahu čistě pracovněprávním, tudíž je zcela použitelná obecná úprava odpovědnosti v ZP. Naopak vztah mezi agenturou práce a uživatelem je povahy převážně obchodněprávní, a proto se v případě absence zvláštní úpravy použijí obecná ustanovení OZ upravující náhradu škody.¹⁰⁸ Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce je vztahem mimosmluvním, sui generis, vyplývajícím ze vzájemných ujednání ostatních subjektů agenturního zaměstnávání, a proto činí úprava odpovědnosti mezi těmito osobami největší potíže. Vzhledem k nemožnosti jasného určení povahy tohoto vztahu je nutné upravit každý aspekt vzájemné odpovědnosti zvlášť, protože subsidiární obecná úprava je předmětem sporů. Odpovědnost je tedy mezi těmito osobami upravena buď zvláštním ustanovením právního předpisu nebo vzniká mezera v právní úpravě. Tento nedostatek je bohužel obsažen i v platné právní úpravě.

Ustanovením ZP upravujícím odpovědnostní vztahy, od kterého se nelze odchýlit vzájemnou dohodou, je § 309 odst. 4. Z něj vyplývá právo agentury práce požadovat na uživateli náhradu škody uhrazené zaměstnanci agenturou práce, vznikla-li při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, nedohodnou-li se agentura práce s uživatelem jinak. Je tedy nutné, aby dotčené subjekty předem upravily nároky z jejich vzájemných vztahů dohodou, což si také agentury práce plně uvědomují a ujednání o odpovědnostních vztazích tvoří podstatnou část uzavíraných dohod.¹⁰⁹ Pokud by dohoda o náhradě škody uzavřena nebyla, ležela by plná odpovědnost na agentuře práce jakožto zaměstnavateli. V tomto případě by se právní

¹⁰⁸ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 35. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

¹⁰⁹PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 757.

vztah mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem řídil podle ustanovení § 265 ZP, které upravuje obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu. Ačkoli byla zaměstnanci škoda způsobena u uživatele, agentura práce se nemůže zbavit svého postavení zaměstnavatele a odpovídá svému zaměstnanci za škodu, která byla způsobena při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. K odpovědnosti zaměstnavatele za škodu navíc není nutné zavinění.

V praxi se pochopitelně vyskytuje i případ opačný, kdy uživateli je způsobena škoda, kterou zavinil zaměstnanec. Jak jsem již uvedla, mezi uživatelem a zaměstnancem vzniká specifický vztah, který není upraven žádnou dohodou. Jedinou výjimkou je zákonem předvídaná možnost přijmout opatření k vyšší ochraně majetku uživatele s tím, že tato opatření nesmí být pro zaměstnance agentury práce nevýhodnější než je tomu podle ustanovení §§ 252 až 256 ZP. Tato ustanovení upravují odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Oba druhy této odpovědnosti jsou zaměstnancem přebírány na základě dohody uzavřené se svým zaměstnavatelem. Ovšem agenturní zaměstnanec je zaměstnancem agentury práce a nikoli uživatele, a proto s ním tyto dohody nelze uzavřít, neboť se jedná o právní úkony čistě pracovněprávní povahy. Nicméně v případě určitých druhů profesí je nutné, aby na sebe tyto druhy odpovědnosti přebíral i zaměstnanec dočasně přidělený, což je umožněno právě uzavřením dohody, kterou dochází k přijetí opatření k vyšší ochraně majetku uživatele dle ustanovení § 309 odst. 7 ZP.¹¹⁰ Zákon tím tedy vytváří dvojí úpravu stejného institutu, což podporuje i zákaz sjednání nevýhodnějších podmínek pro agenturní zaměstnance ve srovnání se zaměstnanci kmenovými. Agenturní zaměstnanec se však může ocitnout ve velmi nevýhodném postavení, kdy bude mít uzavřené dohody o odpovědnosti se svým zaměstnavatelem a zároveň i s uživatelem.

Je-li uživateli způsobena agenturním zaměstnancem škoda, která není pokryta uzavřenou dohodou podle ustanovení § 309 odst. 7 ZP, vzniká situace, se kterou zákon

¹¹⁰ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 35. Dostupný z: http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

nepočítá. Poměrně jasné je řešení v případě, je-li škoda způsobena vybočením z plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, protože v tomto případě jde o vztah dvou subjektů, které vůči sobě nejsou v žádném specifickém postavení a odpovědnost za škodu se tedy bude řídit ustanovením § 420 OZ.¹¹¹ Mezera v zákoně vzniká nicméně v případě, kdy agenturní zaměstnanec způsobí uživateli škodu v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zaměstnanec je odpovědný pouze svému zaměstnavateli, nikoli třetí osobě. Obecná úprava odpovědnosti v pracovněprávních vztazích totiž s jiným subjektem, kterému by vznikla škoda, nepočítá a obecné použití OZ je vzhledem k specifické situaci, ve které škoda vznikla, nejspíše také nevhodný. Toto nevýhodné postavení uživatele je v praxi řešeno dohodami uživatelů s agenturami práce, které smluvně přebírají odpovědnost za své zaměstnance.¹¹² Pro tento účel je nezbytné, aby byly agentury práce pojištěny, neboť, díky obchodněprávní povaze vztahu mezi agenturou práce a uživatelem jakožto podnikateli, nesou odpovědnost za své zaměstnance v plném rozsahu. Je-li škoda uhrazena, má agentura práce právo vymáhat ji na svém zaměstnanci, jehož zaviněným porušením povinnosti škoda vznikla. Její výše je však omezena, a to maximálně čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, jde-li o škodu způsobenou z nedbalosti. Byla-li škoda způsobená úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, odpovídá za ni zaměstnanec v plném rozsahu. Rozdíl mezi skutečnou výší škody a výší, kterou lze požadovat po zaměstnanci, tedy nese agentura práce.¹¹³

¹¹¹ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 36. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

¹¹²ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. [citováno 25. května 2009], s. 35. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc.

¹¹³ LINHART, T. Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci? [online]. [citováno 25. května 2009], nestránkováno. Dostupný z:

[http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article\[id\]=17004270&article\[what\]=Gleiss+Lutz&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article[id]=17004270&article[what]=Gleiss+Lutz&article[sklonuj]=on).

ZÁVĚR

Institut agenturního zaměstnávání je poměrně mladým fenoménem, s čímž však souvisí i moderní pojetí jeho právní úpravy. V našem právním řádu a především v praxi si vydobyl své místo a na trhu práce je hojně rozšířen. Počet agentur práce s každým rokem stoupá, neboť podnikatelé si uvědomují, že tento institut jim pomáhá pružně reagovat na nastalou ekonomickou potřebu či situaci na trhu práce a optimalizuje tak jejich flexibilitu a konkurenceschopnost.

Právní úprava agenturního zaměstnávání prochází postupným vývojem a dochází k její novelizaci a přizpůsobování konkrétním potřebám praxe. Přestože je právní úprava v některých otázkách poměrně strohá, můžeme jistě tvrdit, že máme v našem právním řádu úpravu srovnatelnou s vyspělými evropskými státy. Do budoucna je však nezbytné výslovně upravit problematiku odpovědnosti agenturního zaměstnance ve vztahu k uživateli. V praxi jsou sice mezi dotčenými subjekty uzavírány zvláštní smlouvy, které tuto mezeru zaplňují, nicméně vedoucím principem právního řádu musí být právní jistota. S tímto požadavkem souvisí i vhodná (a logická) úprava časové návaznosti jednotlivých kroků potřebných k přidělení konkrétního zaměstnance k uživateli, neboť zákonem předvídatelný postup není sám o sobě realizovatelný. Nemá-li být zákonem požadovaný postup pouze předstíraný, zvyšuje se administrativní náročnost realizace dočasného přidělení zaměstnance, což popírá samotný smysl agenturního zaměstnávání jakožto flexibilní formy zprostředkování zaměstnání.

Flexibilita agenturního zaměstnávání do jisté míry potlačuje ochranu zaměstnance, nicméně právní řád musí zajišťovat určitý minimální standart, který je zárukou toho, aby princip flexicurity nebyl omezen především na princip flexibility. Z toho vyplývá potřeba stanovit pevné limity ochrany zaměstnance. Přínosem by jistě bylo vymezení pojmu pracovních podmínek dočasně přiděleného zaměstnance.

Přes všechny nejistoty, které s sebou agenturní zaměstnávání přináší, je třeba tento institut hodnotit pozitivně. Jedná se o oblast, která pružně reaguje na potřeby současné doby a zvyšující se zájem o ni je jen potvrzením tohoto názoru.

Ve své práci jsem se pokusila o nastínění dle mého názoru nejpodstatnějších aspektů agenturního zaměstnávání. Vybrané otázky jsem pojímala i ve vztahu k obecné úpravě dané problematiky včetně mezioborových souvislostí a snažila se popsat příčinu a důsledky konkrétní právní úpravy.

Dokončení mé práce proběhlo v době, kdy byl přijat dlouho očekávaný antidiskriminační zákon. Je nepochybné, že určité části mé práce budou zanedlouho zastaralé. Celý právní řád je dynamicky novelizován, a proto je možné, že brzy bude součástí historického vývoje institutu agenturního zaměstnávání i tato práce. Přesto bych se cítila potěšena, pokud by se stala podkladem nebo inspirací pro jiného zpracovatele tohoto širokého tématu.

SEZNAM ZKRATEK

LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SŘ	zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
Úmluva	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce; publikována pod č. 38/2003 Sb. m. s.
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
ZKVy	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
ZoSP	zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ 1991	zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 30.9.2004
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění k 31.12.2006
ŽZ	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

POUŽITÁ LITERATURA

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008

Bičáková, O. Navrhované změny v agenturním zaměstnávání od 1.1.2009. Práce a mzda 5/2008

Gregorová, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. Právo a zaměstnání 2/2005

Jakubka, J. Příležitostné práce, aneb tzv. brigády. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce. (6. část). Mzdy a personalistika v praxi 11/2004

Jakubka, J. Zákoník práce 2009. Stručný komentář. Nejčastější omyly z praxe. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009

Jouza, J. Agenturní zaměstnávání, Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Práce a mzda 10-11/2004

Jouza, J. Dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil. Právní rádce 11/2004

Jouza, J. Pronajímání pracovních sil. Právní rádce 2/2006

Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. Agenturní zaměstnávání. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005

Kahle, B., Vysokajová, M., Doležilek, J. ASPI – Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008

Krenk, K. Zaměstnanec agentury práce (Nový subjekt pracovně právních vztahů). Práce a mzda 10-11/2004

Linhart, T. Osvědčili se srovnatelní zaměstnanci? Dostupný z:

[http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article\[id\]=17004270&article\[what\]=Gleiss+Lutz&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?p=M00000_d&&article[id]=17004270&article[what]=Gleiss+Lutz&article[sklonuj]=on)

Pichrt, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, České právo na prahu Evropské unie. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1-2/2004

Pichrt, J. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. Práce a mzda 10-11/2004

Salačová, M., Jouza, L. Stravné a ubytování při agenturním zaměstnávání. Právní rádce 2/2006

Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Dostupný z:

http://www.jobcentrum.cz/dokument/pravni_analyza_institutu_agenturniho_zamestnavani_v_cr.doc

Šubrt, B. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání.

Dostupný z: www.volny.cz/akv/agzam041212.doc

Vysokajová, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi.

Právní fórum 1/2005

Webové stránky:

www.mpsv.cz

www.portal.mpsv.cz

www.psp.cz

ZUSAMMENFASSUNG

Die Problematik der Arbeitsvermittlung mittels Arbeitagenturen stellt in der heutigen Zeit einen häufig benutzten Phänomen vor. Die ökonomische Entwicklung in der Gesellschaft zwingt die Unternehmer zur effektiven Ausnutzung der Arbeitskräfte und zur Minderung zweckloser Aufwendungen. Aus diesem Grund suchen die Unternehmer operative Formen der Beschäftigung, die ihnen einerseits mit der Bedeckung der erhöhten Nachfrage behilft, aber andererseits wird sie nicht im Falle des Rückschlags der Nachfrage belasten.

In dieser Diplomarbeit wird dargestellt, wie die Regelung der Agenturarbeit in der Rechtsordnung der Tschechischen Republik aussieht, aus welchen Gründe sie entstanden ist und welche Mängel sie immerfort enthält. Die Analyse der einzelnen Blickpunkte der Agenturarbeit wird im Zusammenhang mit der allgemeinen Regelung dieser Aspekte verführt.

Die Diplomarbeit besteht aus vier Hauptkapiteln, wobei sich jedes Kapitel einem besonderen Aspekt der Agenturarbeit widmet. Im Prolog und im ersten Kapitel wird eine allgemeine Einführung und Begriffsbestimmung gegeben, wobei im ersten Unterabschnitt dieses Kapitel werden Entstehungsgründe erwähnt. Das zweite Kapitel beschreibt die Entwicklung der Rechtsregelung der Agenturarbeit auf der innerstaatlichen sowie auf der internationalen Ebene. Selbstständiger Unterabschnitt beschäftigt sich mit der Analyse der bezüglichen Konvention. Das dritte Kapitel analysiert öffentlichrechtliche Aspekte des Instituts mit Nachdruck auf das Verfahren zum Erwerb der Genehmigung zur Ausübung der Tätigkeit der Arbeitagentur. Der wichtigste Teil der Arbeit ist im vierten Kapitel enthalten. Dieses Kapitel gliedert sich in fünf Teile. Der erste Teil definiert den Begriff der abhängigen Arbeit, der zweite Teil erwähnt einzelne Beziehungen zwischen Subjekte der Agenturarbeit, der dritte Teil beschreibt Formen der Begrenzung und Beendung der vorläufigen Zuteilung des Arbeinehmers, der vierte Teil analysiert die Problematik der Sicherstellung der gleichen

Arbeit- und Gehaltsbedingungen und der letzte Teil dieses Kapitels beschäftigt sich mit der Zerlegung der Verantwortlichkeit.

Der Zweck dieser Diplomarbeit besteht in der Begrenzung der Wesenheit der Agenturarbeit und in der ausführlichen Analyse von ausgewählten Aspekte. Zum Abschluss der Diplomarbeit wird die Formulierung der nötigen Ergänzung der Rechtsregelung unternommen. Es zeigt sich, dass die Gesetzlücken in Praxis meistens einheitlich gelöst werden, aber die Rechtsregelung soll das Prinzip der Rechtssicherheit einhalten. Trotzdem handelt es sich um einen modernen und in der Praxis genutzten Institut, ist er von Fachleuten immer eher zurückgesetzt.

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE

AGENCY EMPLOYMENT

KLÍČOVÁ SLOVA - KEYWORDS

agenturní zaměstnávání	-	agency employment
agentura práce	-	employment company
zprostředkování zaměstnání	-	transmission of employment