

Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Agentury práce a agenturní zaměstnávání

Diplomová práce

Autor: Zuzana Chmelíková

Vedoucí práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

leden 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 15. ledna 2014

.....
Zuzana Chmelíková

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu své práce panu JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za cenné odborné rady, které mi byly poskytovány v průběhu jejího vypracovávání.

Zároveň bych tuto práci chtěla věnovat památce svého otce Stanislava Chmelíka, který velkou část svého profesního života věnoval ochraně práv zaměstnanců.

Obsah

Úvod	1
1. Základní pojmy	4
1.1 Závislá práce	4
1.2 Agenturní zaměstnávání.....	5
1.3 Zprostředkování zaměstnání	5
1.4 Agentura práce	6
2. Vývoj agenturního zaměstnávání.....	8
2.1 Mezinárodní vývoj	8
2.2 Unijní vývoj	8
2.3 Vývoj v českém právu	9
2.4 Agenturní zaměstnávání v kontextu politiky zaměstnanosti.....	11
2.5 Kritika ze strany zástupců zaměstnanců	13
3. Právní úprava agenturního zaměstnávání	14
3.1 Dokumenty mezinárodního práva.....	14
3.1.1 Mezinárodní organizace práce	14
3.1.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce	14
3.1.3 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce	15
3.1.4 Postavení Úmluvy MOP č. 181 v českém právním řádu	16
3.2 Prameny práva Evropské unie	17
3.2.1 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání	18
3.3 Prameny národního práva	19
3.3.1 Listina základních práv a svobod.....	19
3.3.2 Zákony	23
4. Sdílené zprostředkování zaměstnání.....	24
4.1 Změny ve zprostředkování zaměstnání.....	24
4.2 Nový institut sdíleného zprostředkování zaměstnání	27
5. Agenturní zaměstnávání a jeho subjekty	30
5.1 Agenturní zaměstnávání.....	30
5.2 Agentura práce	32
5.3 Uživatel.....	35
6. Vzájemné vztahy mezi subjekty v rámci agenturního zaměstnávání	37
6.1 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem	37
6.1.1 Náležitosti dohody o dočasném přidělení.....	38
6.2 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem	39
6.3 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem	41
7. Vybrané problematické aspekty agenturního zaměstnávání	44
7.1 Rovné pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců.....	44
7.2 Poskytování stravování agenturním zaměstnancům	49
7.3 Náhrada cestovních výdajů agenturních zaměstnanců	50
7.4 Zákaz dočasného přidělení osob se zdravotním postižením.....	50
8. Veřejnoprávní kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání.....	52

Závěr	55
Seznam použitých zkratek	59
Seznam použité literatury a pramenů.....	60

Úvod

Oblast pracovního práva je velmi proměnlivá v závislosti na společenských a ekonomických změnách, a to nejen v rámci naší země, ale také celosvětově. Úzce souvisí s problematikou zaměstnanosti, která by měla pružně reflektovat aktuální situaci, a to zejména situaci na trhu práce. Současný svět se stále ještě nachází v období krize, která se projevuje zejména v Evropě růstem nezaměstnanosti, nestabilním pracovním prostředím a zejména „špatnou náladou“ mezi zaměstnavateli, kteří se pochopitelně obávají přijímat v krizové době nové zaměstnance. Za této situace velké množství osob, kterým se nedaří získat své pracovní uplatnění v pracovním poměru, hledá alternativní možnosti zaměstnávání. Často to nejsou ani zdaleka jen osoby, které bychom mohli označit za obtížně zaměstnatelné, s nízkým stupněm kvalifikace, ale i osoby se středoškolským či vyšším vzděláním, které však získaly v oboru s obtížným uplatněním na trhu práce, či jsou jinak handicapováni z pohledu zaměstnavatelů – mají malé děti, jsou vyššího věku apod. Jednou z mála možností uplatnění, které se v této situaci naskýtají, je agenturní zaměstnávání.

Agentury práce již dnes nejsou v České republice žádnou novinkou, je o nich všeobecné povědomí, nicméně podle mého názoru nejsou očima široké veřejnosti vnímány ani zdaleka jen v pozitivním světle. V posledních letech zažily velký rozmach a ačkoli se dnes jejich počet už spíše snižuje, stávají se stále významnějšími „hráči“ na trhu práce, a to částečně i kvůli změnám v oblasti zprostředkování zaměstnání.

Ohledně agenturního zaměstnávání se nabízí spousta otázek. Co je to vlastně za institut? Jak funguje? A zejména – jak je v jeho rámci chráněn zaměstnanec? Nejen na tyto otázky se budu snažit níže najít odpovědi.

Při přípravě na tuto práci jsem prostudovala velké množství prací, které byly na obdobné téma napsány. Některým aspektům se však jejich autoři věnovali jen velmi málo, proto bych se jimi chtěla ve své práci zabírat více. Je to zejména pohled zástupců zaměstnanců (odborů) na problematiku, neboť se s ní setkávají pravidelně v praxi, a taktéž otázka, do jaké míry je řešení problematiky agenturního zaměstnávání zapracováno do národních materiálů, týkajících se politiky zaměstnanosti.

K tomu, abych se mohla hlouběji problematikou agenturního zaměstnávání zabírat, považuji za účelné vymezit si nejprve pojmy, které následně budu v celé své

práci používat.

Následně se budu zabývat vývojem právní úpravy agenturního zaměstnávání, a to jak na národní, tak na mezinárodní a evropské úrovni. Zejména vývoj na naší národní úrovni byl zajímavý, neboť vzestup agenturního zaměstnávání byl převážně důsledkem zrušení institutu dočasného přidělení, agenturní zaměstnávání tedy bylo jakousi „náhradou“, způsobem, jak obejít zákon.

Vzhledem k tomu, že hovoříme-li o vývoji, nemůžeme se soustředit jen na minulost, ale také na budoucnost, níže se zaměřím také na otázku, do jaké míry se státní orgány problematikou agenturního zaměstnávání (ne)zabývají v dokumentech, týkajících se státní politiky zaměstnanosti. Zároveň se také pokusím o zmapování postoje zástupců zaměstnanců, které v mé práci reprezentuje mezinárodní organizace IndustriALL Global Union, zastupující více než 50 milionů zaměstnanců po celém světě, a to zejména ze sektoru hornictví, energetiky a zpracovatelského průmyslu. Také k problematice agenturního zaměstnávání zpracovala materiál s názvem Trojstranná past, kterým se níže budu zabývat. Je však zapotřebí poznamenat, že tento dokument byl vypracován v zahraničí a reflektuje celosvětový stav, nikoli realitu České republiky, ačkoli názory v něm obsažené přijal za své například Odborový svaz KOVO, který se k nim veřejně hlásí.

Cílem mé diplomové práce je zejména zmapování právní úpravy agenturního zaměstnávání v českém právním řádu. Vzhledem k tomu, že Česká republika je členem nejen mezinárodního společenství, ale i Evropské unie, zaměřím se také na právní úpravu v rámci mezinárodních smluv a v rámci legislativních aktů Evropské unie. Tato právní úprava sice není hojná, ale o to je podstatnější. Při popisu současného právního stavu nejen v České republice je žádoucí zamyslet se nad účelností zvolené právní úpravy a v některých případech také navrhnout, jak právní úpravu učinit účelnější, vhodnější.

Podle mého názoru zajímavým, ale v praxi nevyužitým institutem je tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání. Proto ve své práci sdílenému zprostředkování zaměstnání věnuji jednu kapitolu, v níž se pokusím popsat, k čemu má sloužit a zda a jak je v praxi využíváno.

Největší prostor ve své práci věnuji popisu samotné právní úpravy agenturního zaměstnávání, postavení agentur práce, uživatelů a zejména vzájemným vztahům mezi

agenturami práce, uživateli a dočasně přidělenými zaměstnanci.

V neposlední řadě se také budu zabývat problémy, které s sebou agenturní zaměstnávání přináší, a to zejména ve vztahu k ochraně zaměstnanců, která by podle mého názoru měla být při konstruování právní úpravy vždy na prvním místě.

K tomu, aby zákonodárce zajistil dodržování právních předpisů, je nutná kontrola ze strany veřejné moci. Proto se níže budu zabývat také možnostmi kontroly agentur práce a případnými postihy, které agenturám práce hrozí při nedodržení zákonných povinností.

Diplomová práce vychází z právního stavu platného k 15. prosinci 2013.

1. Základní pojmy

K tomu, abych se mohla do hloubky zaobírat problematikou právní úpravy agenturního zaměstnávání a postavením agentur práce, považuji za důležité definovat nejprve základní pojmy, které budou používány v celé práci. Těmito pojmy jsou závislá práce, agenturní zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání a agentura práce. Jejich definice v této kapitole mají za úkol pouze vymezení základním způsobem význam pojmů, přičemž v dalších kapitolách budou rozvíjeny.

1.1 Závislá práce

Hlavním úkolem pracovněprávních předpisů je tvorba právního rámce výkonu práce, tedy závislé činnosti, vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele. Výkon závislé práce slouží zaměstnanci zejména jako způsob zajištění prostředků k obživě jeho samého a jeho rodiny.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též jen „zákoník práce“ či „ZPr“), definuje ve svém § 2 odst. 1 závislou práci následujícím způsobem: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* Kromě těchto znaků zákoník práce stanovuje v § 2 odst. 2 další podmínky, které musí naplňovat výkon závislé práce. Je tedy dále zákonem stanoveno, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Není-li závislá práce upravena zvláštními právními předpisy, může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Zvláštním právním předpisem, který upravuje výkon závislé práce odlišně, je např. služební zákon¹. Za základní pracovněprávní vztahy zákoník práce považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž tyto instituty se liší zejména mírou ochrany zaměstnance.

¹ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, jehož účinnost byla z velké části odložena aktuálně ke dni 1.1.2015.

Sám pojem „závislá“ práce v sobě obsahuje její nejvýznamnější určující znak, a sice závislost na pokynech zaměstnavatele v případě práce závislé. Práci, která nesplňuje zákonné podmínky závislé práce, můžeme označit jako práci nezávislou. Toto odlišení má kromě významu pro pracovní právo též význam pro jiná odvětví práva, zejm. pro právo finanční, resp. daňové (rozlišování příjmů ze závislé činnosti a příjmů z nezávislé činnosti).

1.2 Agenturní zaměstnávání

Podle § 307a ZPr se za závislou práci považuje také tzv. agenturní zaměstnávání, tj.: *„...případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“* Jedná se o určitý zákonem upravený druh zprostředkovatelské činnosti, ze zákona vyhrazený pouze agenturám práce, který můžeme popsat jako pronajímání pracovní síly zaměstnance agentury práce jinému subjektu.

Agentura práce a uživatel tedy uzavírají tzv. dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Ta musí být uzavřena vždy písemně. Samotné přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele pak je provedeno na základě písemného pokynu agentury práce. Všem zmíněným institutům se budu ve své práci dále věnovat.

Pro úplnost uvedme, že rozsah agenturního zaměstnávání je podle dikce zákoníku práce možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

1.3 Zprostředkování zaměstnání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále též jen „zákon o zaměstnanosti“ či „ZoZ“) ve svém § 14 odst. 1 stanovuje, že *„zprostředkováním zaměstnání se rozumí:*
a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),*

c) *poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“*

Zprostředkováním zaměstnání se podle zákona o zaměstnanosti mohou za podmínek zákonem stanovených zabývat pouze krajské pobočky Úřadu práce ČR a agentury práce. Krajské pobočky Úřadu práce mohou vykonávat všechny zákonem stanovené prvky zprostředkování zaměstnání, kromě agenturního zaměstnávání. To je vyhrazeno pouze agenturám práce, které kromě něj mohou vykonávat i obě ostatní činnosti, spadající pod zprostředkování zaměstnání.

Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce při zprostředkovatelské činnosti (vyjma agenturního zaměstnávání) spolupracují, čímž přispívají k řešení situace na trhu práce. Formou takovéto spolupráce je sdílené zprostředkování zaměstnání. Tématu sdíleného zprostředkování zaměstnání je věnována kapitola 4. této práce.

Za zprostředkování zaměstnání se podle § 16 ZoZ nepovažuje inzerce o volných pracovních místech - zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

1.4 Agentura práce

Agentura práce je fyzická či právnická osoba, která je držitelem povolení generálního ředitelství Úřadu práce² ke zprostředkování zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti. Aktivity, vyvíjené agenturami práce při zprostředkování zaměstnání, zákon rozděluje podle převládajících činností do několika skupin:

- vyhledávání vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu – uchazeče o práci, a naopak vyhledávání nejvhodnějších zaměstnanců na poptávané pracovní pozice pro zaměstnavatele;
- agenturní zaměstnávání;

² V povolování činnosti agentur práce došlo ke změně s účinností zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Byla nahrazena původní úprava, podle které bylo do 31.3.2011 k vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání příslušné Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

- poradenství, poskytování informací o pracovních příležitostech.

2. Vývoj agenturního zaměstnávání

2.1 Mezinárodní vývoj

Reálné provádění činností, které naplňují znaky agenturního zaměstnávání, přimělo Mezinárodní organizaci práce (dále též jen „MOP“ či „ILO“) již v polovině devadesátých let minulého století řešit úpravu těchto jednání na mezinárodní úrovni. Výsledkem procesu bylo v roce 1997 přijetí Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (dále též jen „Úmluva“). Úmluvu dosud ratifikovalo 27³ států, z toho 12 současných členských států Evropské unie, a z dalších států například Japonsko či Izrael. Česká republika Úmluvu ratifikovala a text Úmluvy byl následně publikován ve Sbírce mezinárodních smluv pod číslem 38/2003.

2.2 Unijní vývoj

Na úrovni Evropské unie (dále též jen „EU“) byly otázky, spojené s agenturním zaměstnáváním, již od devadesátých let minulého století často předmětem rozsáhlých diskuzí. Ty vyústily až v přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES (dále též jen „Směrnice“), ke kterému došlo dne 19.11.2008. Deklarovaným cílem úpravy přitom bylo „vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce“⁴. Směrnice měla být do právních řádů členských států transponována ve lhůtě do 5.12.2011.

Směrnice se však zabývá jen určitou výsečí činnosti agentur práce, kterou agenturní zaměstnávání představuje. Směrnice stanovuje vysoké standardy ochrany zaměstnance při agenturním zaměstnáváním, částečně však poskytuje členským státům možnost v některých oblastech se od ní v národní úpravě odchýlit. Těchto podnětů k legislativním krokům nad povinný rámec transpozice však v českém právním řádu nebylo dosud využito, ačkoli zajímavým způsobem vybízí k tvorbě propracovanější a systematičtější legislativy.

³ Stav ke dni 15.12.2013 podle internetových stránek ILO (MOP); dostupné z:
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326:NO>

⁴ Bod 23 recitálu preambule směrnice 2008/104/ES

2.3 Vývoj v českém právu

Na první pohled se může jevit, že institut agenturního zaměstnávání vznikl v České republice až v roce 2004 v souvislosti s účinností nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Z právního hlediska tomu tak skutečně bylo, neboť až v roce 2004 byl institut agenturního zaměstnávání legislativně zakotven, reálně však již dlouho před tím na území České republiky působily soukromé subjekty, které se zabývaly činností obdobnou agenturnímu zaměstnávání. Právní vztahy, v jejichž rámci se tato činnost odehrávala, však byly velmi nepřehledné a netransparentní. Nebyla však prozatím tak vysoká poptávka po činnosti organizací, naplňujících z dnešního pohledu znaky agentury práce, neboť zákon umožňoval v souladu s § 38 odst. 4 zákoníku práce 1965⁵ dočasné přidělení zaměstnance na základě dohody mezi zaměstnavateli (se souhlasem zaměstnance).

Institut dočasného přidělení sloužil zejména pro realizaci vnitřní mobility pracovní síly. Zrušením úpravy dočasného přidělení počínaje 1.10.2004 však nemohl být tento postup nadále využíván a na nastalou situaci musela praxe reagovat. Proto byla zaměstnavateli shledána nová úprava agenturního zaměstnávání jako když ne přímo vhodná, tak alespoň postačující náhrada za chybějící institut dočasného přidělení zaměstnance. Následkem toho došlo k „boomu“ agentur práce, jejichž počet rostl takřka geometrickou řadou, a i přes administrativní obtížnost procesu „svou“ agenturu práce založila převážná většina z největších českých zaměstnavatelů, aby mohli alespoň částečně zajistit mobilitu své pracovní síly (např. v rámci koncernu). V roce 2008 pak byl počet agentur práce vůbec nejvyšší – na trhu práce jich působilo více než 2 200.⁶

Takový postup však nenaplňoval základní cíl úpravy agentur práce a agenturního zaměstnávání. Agentura práce, kterou zaměstnavatel založil pouze proto, aby mohl zapůjčovat „kmenové“ zaměstnance jinému zaměstnavateli v rámci koncernových vztahů, nebyla reálnou agenturou práce ve smyslu zákonné úpravy. Nedošlo totiž k naplnění některých typických znaků agentury práce, vyplývajících z pojetí Úmluvy MOP č. 181. Zaměstnanci nebyli přijímáni do pracovního poměru s tím, že budou přidělováni k jiným zaměstnavatelům (uživatelům), přidělení k jinému zaměstnavateli

⁵ Zákon č. 65 ze dne 16.6.1965, zákoník práce. In *Sbírka zákonů československé socialistické republiky*. 1965, částka 32, s. 0357.

⁶ APA. *Z jednání Rady Hospodářské a sociální dohody Vlády ČR o agenturním zaměstnávání* – článek dostupný k 15.12.2013 na webových stránkách APA: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

bylo jednorázové a často se již nikdy neopakovalo (a ani to nebylo cílem jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů). Často také za takové přidělení zaměstnance agentura práce nepožadovala od uživatele žádnou úplatu, neboť realizace přidělení byla součástí koncernové strategie. Můžeme tedy říci, že kvůli zrušení institutu dočasného přidělení zaměstnance vzniklo velké množství „quasiagentur“⁷ práce, které početně převýšily agentury skutečně se zabývající přidělováním zaměstnanců pro výkon práce u uživatele, s agenturou práce vnitřně nepropojeného.

Uvedený postup však nejen že nenaplňoval úmysl zákonodárce, ale znamenal také neúměrnou administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Ve vztahu k zahraničním zaměstnavatelům, vysílajícím cizince k výkonu práce do ČR, není-li za poskytnutí zaměstnance stanovena zvláštní úplata, učinilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vstřícný krok ve svém pokynu č. 1/2005, kdy takovéto vyslání zaměstnance nepovažuje za pronájem pracovní síly, a tedy ani za zprostředkování zaměstnání. Jak je však z uvedeného zřejmé, tento pokyn se týkal pouze malé výšece z velkého množství požadovaných přidělení.

Bylo tedy jen otázkou času, kdy zákonodárce na nastalý stav zareaguje legislativní změnou, která by opět do českého právního řádu zavedla institut dočasného přidělení zaměstnance. K tomu došlo s účinností novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. (tzv. velké novely zákoníku práce) dne 1.1.2012. Do zákoníku práce bylo vloženo nové ustanovení § 43a s názvem Dočasné přidělení. Podle něj je možné, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o jeho dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Za dočasné přidělení zaměstnance však nesmí být zaměstnavateli poskytnuta úplata (mohou mu však být refundovány náklady, vynaložené na mzdu či plat či cestovní náklady dočasně přiděleného zaměstnance). Zákon také upravuje, který ze zaměstnavatelů ukládá dočasně přidělenému zaměstnanci úkoly, organizuje jeho práci apod., a to v § 43a odst. 4 ZPr: *„Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu*

⁷ Z celkového počtu 1300 agentur práce registrovaných v ČR na počátku roku 2012 jich za rok 2011 jen cca 200 realizovalo více než sto přidělení. Zdroj: PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 1090. ISBN 978-80-7179-251-2.

k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.“

Pro pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance zákon stanovuje podmínku, že nesmí být horší než jsou nebo než by byly pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Toto ustanovení má za úkol zamezit případům, kdy se zaměstnavatel rozhodne např. zvýšený odbyt řešit „zapůjčením“ zaměstnanců od jiných zaměstnavatelů, kteří by vedle „kmenových“ zaměstnanců zaměstnavatele byli v pozici „levné pracovní síly“. § 43a odst. 8 ZPr však vylučuje použití úpravy dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání.

Až praxe prověří, jak propracovaná je nová zákonná úprava institutu dočasného přidělení zaměstnance. Tento institut má však rozhodně v pracovním právu i v praxi své místo, neboť jeho – byť poměrně krátkodobá – absence vyvolala naléhavou potřebu řešení a velký nesouhlas jak ze strany představitelů praxe, tak části představitelů pracovněprávní teorie.

Zároveň se také dá očekávat, že bude nadále pokračovat trend snižování počtu vydaných povolení pro agentury práce, neboť výrazně ubude „quasiagentur“, prostřednictvím nichž zaměstnavatelé suplovali absenci úpravy dočasného přidělení zaměstnance. Již nyní sledujeme snížení počtu agentur práce o cca 1 000 oproti stavu v roce 2008.⁸

2.4 Agenturní zaměstnávání v kontextu politiky zaměstnanosti

Zaměstnanost a zajištění jejího růstu či alespoň zabránění dalšímu jejímu poklesu je aktuálně jedním z podstatných témat, která jsou nastolována ve strategických dokumentech Evropské unie. Aktuální dokument Evropské komise „Strategie Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ (dále též jen „Evropa 2020“) řadí problematiku zaměstnanosti pod prioritu „Růst podporující

⁸ APA. *Z jednání Rady Hospodářské a sociální dohody Vlády ČR o agenturním zaměstnávání* – článek dostupný k 15.12.2013 na webových stránkách APA: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

začlenění“.⁹ Agenturnímu zaměstnávání však v této strategii není věnována žádná pozornost, naopak je akcentována nutnost posilování zaměstnávání prostřednictvím „klasického“ pracovního poměru, a to zejména pracovního poměru na dobu neurčitou. To, že bylo agenturní zaměstnávání v rámci Evropské unie upraveno zvláštní směrnici (směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES), musí být zřejmě posouzeno jako nutná reakce na realitu pracovního trhu a rozvoj agentur práce, přinášející potřebu ochrany agenturních zaměstnanců a nastavení evropských standardů provozování agentur práce, nikoli však jako důsledek zvláštního zájmu orgánů Evropské unie na rozvoji tohoto způsobu zaměstnávání.

Hlavním východiskem pro národní politiku zaměstnanosti v rámci České republiky je v současné době kromě již zmíněné evropské strategie „Evropa 2020“ zejména „Národní program reformy České republiky 2012“. V tomto programu je zdůrazněna nutnost zvýšení právní jistoty a ochrany agenturních zaměstnanců¹⁰, zároveň je však do agentur práce vkládána naděje na zefektivnění zprostředkování práce vlivem zavedení tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání¹¹. Lze tedy dovést, že ze strany výkonné moci není agenturní zaměstnávání považováno za prostředek, který by mohl napomoci zvýšení zaměstnanosti, naopak je pocíťována nutnost zvýšit ochranu agenturních zaměstnanců.

Pro oblast státní politiky zaměstnanosti je za významnější považováno sdílené zprostředkování zaměstnání, které ale není realizováno formou agenturního zaměstnávání (z něj vzniklý pracovní poměr se však vyznačuje vyšší mírou ochrany zaměstnance).

Ostatně realita dává těmto teoretickým premisám za pravdu, neboť ze statistik vyplývá, že při ekonomické recesi na snížení poptávky po zboží a službách zaměstnavatelé nejprve reagují propuštěním právě agenturních zaměstnanců (až po nich následují cizinci, zaměstnanci důchodového věku či zaměstnanci s pracovními smlouvami na dobu určitou).¹²

⁹ Dokument dostupný k 15.12.2013 na webovém portálu MPSV: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>>

¹⁰ MPSV. *Národní program reformy ČR 2012*, s. 41; dokument dostupný k 15.12.2013 na webovém portálu MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>

¹¹ MPSV. *Národní program reformy ČR 2012*, s. 42; dokument dostupný k 15.12.2013 na webovém portálu MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>

¹² MPSV. *Zpráva o plnění Národního programu reformy ČR 2008-2010*, s. 36; dokument dostupný k 15.12.2013 na webovém portálu MPSV:

2.5 Kritika ze strany zástupců zaměstnanců

Agenturní zaměstnávání je dlouhodobě terčem ostré kritiky zejména ze strany odborových organizací, a to nejen v České republice. Jednou z mezinárodních organizací, zastřešujících odborové svazy ze sektoru hornictví, energetiky a zpracovatelských průmyslů, je IndustriALL Global Union, která se problematikou agenturního zaměstnávání zabývala ve svém dokumentu *Trojstranná past*¹³.

IndustriALL Global Union v dokumentu hodnotí agenturní zaměstnávání jako velkou hrozbu, která podkopává mezinárodní pracovní standardy. Organizace uvádí, že působení agentur práce je pozitivní v případě, kdy agentura práce dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele a tento dočasně přidělený zaměstnanec se později stane zaměstnancem „kmenovým“. Naopak ale velmi negativně hodnotí činnost agentur práce v případě, kdy je dočasně přidělovaný zaměstnanec stále zaměstnancem agentury práce a není ani jejím cílem, aby se stal zaměstnancem uživatele, neboť v takovém případě dosahuje agentura práce stálého zisku z dočasného přidělení. IndustriALL Global Union uvádí, že: „...agenturní práce se používá pro nahrazení trvalých pracovních míst agenturními místy s cílem redukovat mzdové náklady a vyhnout se legislativní ochraně.“¹⁴ Jako explicitní příklad dopadu agenturního zaměstnávání mezinárodní organizace uvádí továrnu BMW v Lipsku, kde byla v roce 2011 část „kmenových“ zaměstnanců převedena do „dceřiné společnosti“ (agentury práce) a tito zaměstnanci nadále vykonávali stejnou práci, avšak jako agenturní zaměstnanci, přičemž tento krok provázal pokles mezd o 40 %.¹⁵

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>

¹³ Dokument dostupný na webové stránce IndustriALL Global Union:

<www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/troj_past_final2.pdf>

¹⁴ IndustriALL Global Union. *Trojstranná past*, s. 5.

¹⁵ IndustriALL Global Union. *Trojstranná past*, s. 7.

3. Právní úprava agenturního zaměstnávání

3.1 Dokumenty mezinárodního práva

3.1.1 Mezinárodní organizace práce

Zvláštní kategorii mezinárodních smluv, jež jsou určeny k převzetí do vnitrostátního právního řádu, představují mezinárodní pracovní úmluvy.¹⁶ Ty jsou výsledkem činnosti Mezinárodní organizace práce (MOP; International Labour Organization – ILO), mezinárodní organizace se sídlem v Ženevě, založené v roce 1919 Versailleskou mírovou smlouvou¹⁷. MOP se ve svých úmluvách zabývá zejména problematikou pracovněprávní a sociálněprávní, přičemž za cíl si bere sjednocování národních zákonodárství a nastavování mezinárodních standardů v ochraně zaměstnanců a sociálních podmínkách obyvatel. Jiných témat se činnost MOP dotýká jen výjimečně.

V rámci MOP se přípravou návrhů mezinárodních úmluv zabývá její sekretariát a technický orgán – Mezinárodní úřad práce. Text návrhu úmluvy pak schvaluje řídicí orgán MOP – Generální konference. Schválený text návrhu následně obdrží vláda členského státu, aby jej předložila příslušnému vnitrostátnímu orgánu k uzákonění nebo jinému způsobu vnitrostátní úpravy. Je-li takto návrh úmluvy členským státem přijat, je jeho schválení (ratifikace) sdělena v určité lhůtě řediteli MOP. Je-li návrh úmluvy vnitrostátním orgánem odmítnut, členský stát se nestane účastníkem dané smluvní úpravy.¹⁸

3.1.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

Jak již bylo řečeno výše, na mezinárodní úrovni je nejvýznamnějším dokumentem upravujícím agenturní zaměstnávání Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, přijatá v roce 1997. Její přijetí však nebylo prvním krokem Mezinárodní organizace práce ve snaze upravit činnost pracovních agentur. Již v roce 1933 došlo k přijetí později několikrát revidované Úmluvy MOP č. 34 o agenturách

¹⁶ ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : C.H. Beck, 2008, s. 190. ISBN 978-80-7179-728-9.

¹⁷ tamtéž

¹⁸ ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : C.H. Beck, 2008, s. 190-191. ISBN 978-80-7179-728-9.

práce činných za úplatu. Otázkami, souvisejícími s agenturním zaměstnáváním, se zabývají též následující úmluvy:

- Úmluva MOP č. 88 o službách zaměstnanosti z roku 1948;
- Úmluva MOP č. 29 o nucené práci z roku 1930;
- Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva na organizování z roku 1948;
- Úmluva MOP č. 98 o právu na organizování a kolektivní vyjednávání z roku 1949;
- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958;
- Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti z roku 1964;
- Úmluva MOP č. 138 o minimálním věku z roku 1973;
- Úmluva MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti z roku 1988;
- revidovaná Úmluva MOP č. 97 o migraci za zaměstnáním z roku 1949;
- Úmluva MOP č. 143 o migrujících pracovnících z roku 1975.

Všechny uvedené dokumenty byly při tvorbě nové Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (dále též jen „Úmluva“) vzaty v úvahu, o čemž svědčí preambule Úmluvy.

3.1.3 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Text Úmluvy MOP č. 181 byl přijat dne 19. června 1997 v Ženevě na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce. Podle jejího čl. 18 odst. 2 Úmluva nabyla účinnosti 12 měsíců poté, kdy generální ředitel zapsal ratifikace dvou členských států MOP, tedy dne 10. května 2000.

V preambuli Úmluvy je akcentována pružnost fungování trhu práce, zároveň však také potřeba chránit zaměstnance před zneužíváním. Úmluva si klade za cíl brát v úvahu rozdílná prostředí, ve kterých soukromé agentury práce pracují, a jejich důležitost na dobře fungujícím trhu práce. Není opomenuto ani právo na sdružování a podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu.

Úmluva ve svém čl. 1 odst. 1 definuje pojem „soukromá agentura práce“ následovně: *„Pro účely této Úmluvy výraz „soukromá agentura práce“ znamená jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která*

poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;

b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;

c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.“

V čl. 2 odst. 2 Úmluva stanovuje svůj dopad na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti. Vyňaty však jsou právní vztahy související s přijímáním a umísťováním námořníků. Zároveň také Úmluva v čl. 2 odst. 4 umožňuje členskému státu po konzultaci se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků či odvětvím ekonomické činnosti či vyloučit pracovníky některých odvětví ekonomické činnosti nebo jejich částí z rozsahu působnosti Úmluvy. V takovém případě však musí členský stát zajistit ochranu těchto pracovníků jinak.

Velmi podstatný je zákaz účtovat pracovníkům jakékoli poplatky či náklady, a to jak přímo, tak nepřímo (čl. 7 odst. 1 Úmluvy). Úmluva však dává členskému státu možnost po konzultaci se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů z tohoto zákazu povolit výjimky.

Prostřednictvím čl. 10 Úmluvy je kompetentním orgánům členských států stanovena povinnost zajistit mechanismy k prošetření stížností, údajného zneužívání nebo podvodné praxe soukromých agentur práce. Zároveň mají povinnost shromažďovat a v pravidelných intervalech publikovat informace, které si od soukromých agentur práce vyžádají (čl. 13 odst. 3, 4 Úmluvy). Účelem těchto činností je získat přehled o struktuře a činnosti soukromých agentur práce zejména ke statistickým účelům.

3.1.4 Postavení Úmluvy MOP č. 181 v českém právním řádu

Po ratifikaci Úmluvy Českou republikou byl její text publikován ve Sbírce

mezinárodních smluv pod číslem 38/2003. Tím se Úmluva stala součástí českého právního řádu, neboť dle čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu“¹⁹. Pro to, aby se stala Úmluva součástí právního řádu České republiky, naplnila všechny Ústavou ČR stanovené podmínky – Česká republika je Úmluvou vázána, k její ratifikaci byl dán souhlas obou komor Parlamentu, byla ratifikována v souladu s Ústavou ČR i pravidly mezinárodního práva a byla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv.²⁰ Mezinárodní smlouva, která vyhoví těmto podmínkám, působí v českém právním řádu subsidiárně přímo, a to tehdy, když stanoví něco jiného než zákon. Aby však byla zachována svrchovanost zákona, musí být zákon s mezinárodní smlouvou v souladu.²¹ Je tedy nutné, aby česká legislativa respektovala znění Úmluvy a vycházela z něj.

3.2 Prameny práva Evropské unie

Vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 musí být ze strany národního státu plněny povinnosti z tohoto členství vyplývající. Pro Českou republiku se tak stala závaznou nejen Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie, ale též celá materie evropského práva, na jehož úrovni byly otázky související s agenturním zaměstnáváním opakovaně diskutovány a upraveny.

Otázkou agenturního zaměstnávání se do jisté míry zabývá už směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, vztahující se také na agenturní zaměstnance.

Zevrubně se však problematice agenturního zaměstnávání věnuje až Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

¹⁹ Jedná se o tzv. euronovelu Ústavy ČR, provedenou ústavním zákonem č. 395/2001 Sb.

²⁰ ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha : C.H. Beck, 2008, s. 199. ISBN 978-80-7179-728-9.

²¹ PAVLÍČEK, V. In PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. Díl : Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vydání. Praha : Leges, 2011, s. 345. ISBN 978-80-87212-90-5.

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

Jak již bylo řečeno výše, přijetí směrnice o agenturním zaměstnávání předcházely rozsáhlé diskuze již od devadesátých let minulého století. V roce 1999 byl specifikován záměr zvážit nutnost úpravy dočasných zaměstnání, přičemž bylo rozhodnuto, že zaměstnanci agentur práce nebudou zahrnuti do směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou (Směrnice Rady 1999/70/ES). Následná jednání sociálních partnerů byla v roce 2001 seznána jako zatím bezvýsledná. Novým impulsem pro řešení problematiky bylo v roce 2005 rozhodnutí Evropské rady znovu zahájit Lisabonskou strategii a zaměřit se na priority růstu a zaměstnanosti, což vyústilo až v přijetí Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále též jen „Směrnice“).

Jedním z cílů Směrnice je zajistit plný soulad s článkem 31 Listiny základních práv Evropské unie, který stanovuje, že: *„každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“*.²²

Směrnice oceňuje institut agenturního zaměstnávání, neboť podle ní vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Tím přispívá k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.²³ Zároveň však považuje za nezbytné vytvořit pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený při současném respektování rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.²⁴

V čl. 1 Směrnice je vymezen rozsah její působnosti. Ten je rozdílný oproti pojetí Úmluvy MOP č. 181, neboť Směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy. Svůj dopad tedy Směrnice rozšiřuje i na případné veřejné agentury práce, zatímco Úmluva rozsah své působnosti omezuje na soukromé agentury práce.

²² Bod 1 recitálu preambule směrnice 2008/104/ES

²³ Bod 11 recitálu preambule směrnice 2008/104/ES

²⁴ Bod 12 recitálu preambule směrnice 2008/104/ES

Dále je v čl. 3 odst. 2 Směrnice výslovně pro členské státy stanovena nepřipustnost vynětí některých kategorií zaměstnanců z působnosti Směrnice (zaměstnanců na částečný pracovní úvazek, se smlouvou na dobu určitou, osob, které uzavřely s agenturou práce pracovní smlouvu nebo jsou s ní v pracovněprávním vztahu).

Cíl Směrnice je vytyčen v jejím čl. 2, přičemž je akcentováno zejména rovné zacházení, vytváření pracovních míst a rozvoj pružných forem práce.

Právo na informace pro zaměstnance je upraveno v čl. 6 Směrnice, obsahujícím povinnost informování zaměstnanců agentur práce uživatelem o všech volných pracovních místech, aby nedošlo k jejich znevýhodnění oproti „kmenovým“ zaměstnancům v možnosti získat trvalé zaměstnání u uživatele. Jako způsob takového informování postačuje obecné oznámení umístěné na vhodném místě u uživatele. K podpoře umístění zaměstnanců agentur práce k uživatelům do pracovního poměru po skončení přidělení slouží odst. 2 čl. 6 Směrnice, ukládající členským státům povinnost přijmout opatření k tomu, aby ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.

Obdobně jako Úmluva MOP č. 181 zakazuje Směrnice v čl. 6 odst. 3 účtovat zaměstnancům za přidělení jakékoli poplatky.

3.3 Prameny národního práva

3.3.1 Listina základních práv a svobod

Podle čl. 3 a čl. 112 odst. 1 ústavního zákona ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, je součástí ústavního pořádku České republiky Listina základních práv a svobod. Tento dokument byl přijat jako ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění ČSFR. Po vzniku České republiky byla Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku znovu informativně publikována pod č. 2/1993 Sb.

Listina základních práv a svobod (dále také jen „LZPS“) obsahuje hned několik ustanovení, která se více či méně dotýkají problematiky agenturního zaměstnávání, potažmo zaměstnávání či zaměstnanosti obecně. Předně je to čl. 9 odst. 1 LZPS, podle kterého nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, je jím tedy formulován zákaz nucených či povinných prací nebo služeb. Podle Úmluvy MOP č. 29

o nucené nebo povinné práci z roku 1930, kterou Česká republika ratifikovala, je nucenou nebo povinnou prací každá práce nebo služba, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně. Závazky států k odstranění nucené práce jsou konkretizovány v Úmluvě MOP č. 105 týkající se odstranění nucené práce. Vzhledem k tomu, že Česká republika tuto úmluvu ratifikovala, zavázala se k tomu, že nebude využívat nucené nebo povinné práce v jakékoliv formě jako metody mobilizace a využívání pracovních sil pro účely hospodářského rozvoje.

Další práva, dotýkající se ponejvíce oblasti, která je náplní této práce, jsou obsažena v hlavě čtvrté LZPS, nazvané Hospodářská, sociální a kulturní práva. LZPS obsahuje předně právo na svobodnou volbu povolání a „právo na práci“ (v LZPS formulováno jako „právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací“). Podle čl. 26 odst. 1 LZPS tedy platí: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“* V tomto odstavci vyjmenovaná práva patří mezi práva lidská, náležející každému člověku bez ohledu na jeho státní občanství.²⁵ Domáhat se jich však lze jen v mezích zákonů, které je provádějí.²⁶

Právo na svobodnou volbu povolání má na našem území dlouhou tradici, a to již od prosincové ústavy z r. 1867, a v minulosti mělo význam zejména pro prolomení stavovských omezení, zakořeněných ve vnímání společnosti. Jeho realizace je v zásadě možná dvěma způsoby, a to buď samostatnou výdělečnou činností, nebo v pracovním nebo obdobném poměru.

Na straně státu právu na svobodnou volbu povolání odpovídá povinnost tuto volbu neomezovat a respektovat.²⁷ Podle nálezu Ústavního soudu I. ÚS 504/03 *„předpokladem jeho realizace je však určitý stupeň hospodářského a sociálního vývoje ve společnosti. Na jedné straně tak toto právo umožňuje osobní realizaci jednotlivce jako bytosti sociální, na druhé straně je zajištění takového individuálního práva*

²⁵ SUCHÁNEK, R. In PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. Díl : Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vydání. Praha : Leges, 2011, s. 622. ISBN 978-80-87212-90-5.

²⁶ WINTR, J. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 574. ISBN 978-80-7357-750-6.

²⁷ WINTR, J. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 575. ISBN 978-80-7357-750-6.

podmínkou hospodářského a sociálního rozvoje společnosti jako celku.“ Podle některých autorů zajištění tohoto práva odpovídá ze strany státu také povinnost ochrany před libovolným propouštěním ze zaměstnání²⁸, část teorie však zastává názor opačný, tedy že z práva na svobodnou volbu povolání nelze dovodit povinnost státu chránit zaměstnance před svévolným propouštěním, neboť zánik konkrétního pracovního poměru sám o sobě neznamená ztrátu přístupu ke zvolenému povolání²⁹. Porušením tohoto základního práva však může být nezákonné propuštění jako následek výkonu některého z jiných základních práv zaměstnancem, či dojde-li při něm k porušení zákazu diskriminace podle čl. 3 odst. 1 LZPS.³⁰

Podle nálezu ÚS Pl. ÚS 11/08 též právo na svobodnou volbu povolání nelze vykládat jako garanci pracovního zařazení, jaké si jednotlivec představuje. Není to subjektivní právo na určité zaměstnání u určitého zaměstnavatele, ani na zaměstnání určitého typu nebo druhu, jemuž by odpovídala povinnost příslušného státního orgánu takové zaměstnání opatřit, případně i s použitím státní moci.³¹

Zakotvení práva na práci odpovídá věta první třetího odstavce čl. 26 LZPS: *„Každý má právo získávat prostředky na své životní potřeby prací.*“ Díkce ustanovení odpovídá snaze odlišit formulaci od té, která byla použita v čl. 21 Ústavy ČSSR z roku 1960³²: *„Všichni občané mají právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu.*“ Samotný pojem „právo na práci“ tedy v současném českém právním řádu není použit. V právním řádu se však vyskytuje pojem obdobný, a to „právo na zaměstnání“, který používá platný zákon o zaměstnanosti³³. Z existence práva na práci neplyne povinnost státu zabezpečit práci každému zájemci, nýbrž jen povinnost státu vyvinout úsilí k zajištění práce zájemcům o ni. To stát činí aktivní politikou zaměstnanosti, zahrnující především podpůrnou a

²⁸ SUCHÁNEK, R. In PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. Díl : Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vydání. Praha : Leges, 2011, s. 623. ISBN 978-80-87212-90-5.

²⁹ WINTR, J. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 577. ISBN 978-80-7357-750-6.

³⁰ WINTR, J. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 577. ISBN 978-80-7357-750-6.

³¹ Ústavní soud. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008. In *Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu*. 2008, svazek 50, s. 365.

³² Ústavní zákon č. 100 ze dne 11.7.1960, Ústava Československé socialistické republiky. In *Sbírka zákonů Republiky československé*. 1960, částka 40, s. 0289.

³³ Např. § 4 odst. 1 ZoZ

zprostředkovatelskou činnost Úřadu práce ČR.³⁴ Český právní řád tedy obsahuje zakotvení práva na práci, neobsahuje však žádný institut, který by odpovídal všeobecné pracovní povinnosti (naopak obsahuje v čl. 9 odst. 1 LZPS zákaz nucených prací – viz výše).

Hlava čtvrtá LZPS dále obsahuje v čl. 28 právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*“ Jak vyplývá z dikce ustanovení, tato základní práva přísluší pouze zaměstnancům (avšak bez ohledu na státní občanství). Právo na spravedlivou odměnu za práci je ze strany státu naplněno prostřednictvím institutu minimální mzdy³⁵ a existencí legislativy, upravující ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele³⁶. Požadavek, aby odměna za práci byla spravedlivá, míří zejména na případy rozlišování výše odměny zaměstnanců podle diskriminačních kritérií, přičemž takovéto jednání je nepřijatelné. Je také žádoucí, aby stát dokázal prostřednictvím svých předpisů a hospodářské politiky stanovit stejnou odměnu za práci stejné hodnoty vykonávanou na srovnatelných pracovních místech veřejného i soukromého sektoru.³⁷ Právo na uspokojivé pracovní podmínky se dnes projevuje v zákonném omezení pracovní doby či přesčasové práce.

LZPS v odst. 1 a 2 čl. 29 zakotvuje zvláštní ochranu žen, mladistvých a zdravotně postižených osob: „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“ Důvodem jsou zvláštní potřeby a „zranitelnost“ těchto tří skupin zaměstnanců. Potřeba jejich zvýšené ochrany je vyvolána jak biologickými, tak sociálními aspekty (např. těhotenství ženy, nezkušenost mladistvého v pracovněprávních vztazích). Vzhledem k tomu, že tyto zaměstnanci jsou v otázkách pracovního uplatnění objektivně znevýhodněni, je cílem zákonné úpravy jejich zrovnoprávnění s ostatními. Jejich zvýšená ochrana se projevuje např. stanovením pracovních podmínek těhotných a kojících zaměstnankyň.

³⁴ WINTR, J. In WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 585. ISBN 978-80-7357-750-6.

³⁵ § 111 ZPr

³⁶ Zejména zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

³⁷ SUCHÁNEK, R. In PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. Díl : Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vydání. Praha : Leges, 2011, s. 638. ISBN 978-80-87212-90-5.

3.3.2 Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vyčlenil problematice agenturního zaměstnávání celou stejnojmennou Hlavu V (§§ 307 – 309 ZPr). Kromě obecného popisu podmínek agenturního zaměstnávání (§ 307a ZPr) obsahuje též úpravu náležitostí dohody agentury práce s uživatelem (§ 308 ZPr) a stanovuje další podmínky, za kterých může být výkon práce zaměstnance u uživatele realizován (§ 309 ZPr).

Rozsáhlejší úprava se nachází v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to v části druhé, nazvané Zprostředkování zaměstnání (§ 14 a násl. ZoZ). Relevantní pro problematiku agentur práce a agenturního zaměstnávání je jak část Hlavy I Obecná ustanovení (§ 14 ZoZ), tak zejména celá Hlava IV s názvem Zprostředkování zaměstnání agenturami práce (§§ 58 – 66 ZoZ).

4. Sdílené zprostředkování zaměstnání

4.1 Změny ve zprostředkování zaměstnání

Od 1.1.2012 došlo z důvodu účinnosti zákona č. 367/2011 Sb., kterým byl novelizován zákon o zaměstnanosti, ke změnám v oblasti zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce ČR. Mimo jiné byla odstraněna velmi zásadní povinnost zaměstnavatelů hlásit příslušné pobočce Úřadu práce všechna volná pracovní místa a jejich charakteristiku, zamýšlel-li na tato místa zaměstnavatel získat zaměstnance či je obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Tuto povinnost musel zaměstnavatel splnit ve lhůtě deseti kalendářních dnů. Do té doby byla tato povinnost zaměstnavatelů považována za nezbytně nutnou k tomu, aby vůbec mohlo fungovat zprostředkování zaměstnání Úřadem práce, resp. aby Úřad práce měl k dispozici volné pracovní pozice, které by uchazečům o zaměstnání nabízel. Nesplněním povinnosti zaměstnavatelem mohla být naplněna skutková podstata správního deliktu a hrozilo uložení peněžité sankce až do výše 500 000 Kč (§ 140 odst. 2 písm. d) a odst. 4 písm. c) ZoZ ve znění účinném do 31.12.2011). Zrušením povinnosti sledoval předkladatel několik záměrů, mj. snížení administrativních nákladů zaměstnavatelů i samotného Úřadu práce a zvýšení aktivity uchazečů při hledání zaměstnání. Je ještě poměrně brzy k hodnocení tohoto opatření (to mělo být ex post provedeno státními orgány podle původního plánu koncem roku 2013), dovolím si však rozebrat některé jeho aspekty.

Hlavním cílem, který se celou důvodovou zprávou novelty prolíná, je snížení administrativních nákladů, a to jak zaměstnavatelů, tak Úřadu práce ČR, u kterého mělo díky novele dojít k celkovému snížení byrokratické zátěže. Konkrétně v případě povinnosti hlásit volná pracovní místa předpokládala důvodová zpráva v sektoru zaměstnavatelů úsporu cca 12 mil. Kč ročně, přičemž náklady na změnu systému vykazování volných pracovních míst měly na straně státu činit cca 2 mil. Kč. Předkladatel předpokládal, že úspora na straně zaměstnavatelů bude mít pozitivní vliv na podnikatelské prostředí, s čímž je možné souhlasit, neboť každý krok, kterým je podnikatelům odlehčeno od nějaké povinnosti, je jistě možné považovat za opatření propodnikatelské. V důvodové zprávě však není uvedeno, jaké budou mít zaměstnavatelé náklady v případě, že budou k vyhledávání vhodných zaměstnanců

využívat služeb agentur práce, které jistě nejsou bezplatné. Zanedbatelné nemohou být ani „vnitřní“ náklady zaměstnavatelů, vynaložené na pořádání výběrových řízení, případnou inzerci apod. S těmito náklady důvodová zpráva vůbec neoperuje a akcentuje pouze úspory zaměstnavatelů. Je však zřejmé, že zaměstnavatelé musí i nadále v případě potřeby nové zaměstnance nějakým způsobem získávat a bylo by chybou domnívat se, že takové počínání nebude vyžadovat ze strany zaměstnavatelů žádné náklady.

Dalším důvodem pro novou úpravu byla též nutnost aktivnějšího vyhledávání volných pracovních míst ze strany krajských poboček Úřadu práce. To vyžaduje mnohem těsnější spolupráci krajských poboček Úřadu práce se zaměstnavateli při jednání o možnosti umístění evidovaných uchazečů či zájemců o zaměstnání či o možnosti vytváření nových pracovních příležitostí. Ze znění důvodové zprávy vyplývá, že zákonodárce není spokojen s tím, jak krajské pobočky Úřadu práce do roku 2012 spolupracovaly se zaměstnavateli, a proto zdůrazňuje nutnost aktivnějšího přístupu. Je však otázkou, zda právě uvedené opatření vede k vytyčenému cíli, neboť přístup krajských poboček Úřadu práce k jednání se zaměstnavateli je závislý na mnohých faktorech – můžeme zmínit edukovanost personálu či ochotu samotných zaměstnavatelů k jednání. Zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa právě naopak může mít za následek úplné „odstříhnutí“ zaměstnavatelů od Úřadu práce ČR, neboť mnoho zaměstnavatelů má snahu omezit kontakt se státními úřady na minimum a vyznávají vlastní firemní politiku (vytvářejí např. vlastní projekty pro zaměstnávání absolventů), což hraje roli zejména u poboček velkých zahraničních firem. Je tedy otázkou, co může Úřad práce zaměstnavatelům v otázce zprostředkování zaměstnání nabídnout.

Jako třetí významný argument pro odstranění povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa uvádí důvodová zpráva skutečnost, že tato povinnost ze strany zaměstnavatelů stejně byla porušována či obcházena. Plnění této povinnosti bylo v praxi velmi těžko kontrolovatelné a sankce k zajištění kýženého účinku nedostačující. Zaměstnavatelé tedy velmi často volná pracovní místa nehlásili a v případě kontroly uváděli, že konkrétní místo obsadit nehodlají (takových pracovních míst se uvedená povinnost zaměstnavatele netýkala). Předkladatel návrhu zákona v důvodové zprávě vysvětluje: „*Skutečnost, že zaměstnavatelé nehlásí všechna volná pracovní místa, je*

*patrná z toho, že se každý měsíc umístí do zaměstnání poměrně vysoký počet uchazečů o zaměstnání, aniž by se významným způsobem změnil počet volných pracovních míst nahlášených Úřadu práce.*³⁸ Výskyt případů nedodržování či obcházení uvedené povinnosti však jistě bylo možno různými způsoby eliminovat – zvýšením počtu kontrol, zvýšením sankcí či změnou zákonného textu, aby nebylo možno jej obcházet. Ze strany předkladatele návrhu novely však byla dána přednost úplnému odstranění nedodržované povinnosti, což zjevně popírá předchozí úpravu. Takový krok považují za výrazně diskontinuitní.

V důvodové zprávě k uvedené novele je nastíněn pouze jeden možný negativní dopad, který byl v souvislosti se zrušením povinnosti zaměstnavatele hlásit volná pracovní místa očekáván. Předkladatel návrhu předpokládal, že alespoň v počátečním období účinnosti nové právní úpravy může dojít k určitému poklesu počtu hlášených volných pracovních míst, přičemž však podle předkladatele tento pokles neměl být nijak velký, neboť zaměstnavatelé, kteří pracovní místa hlásili, již s Úřadem práce spolupracovali, a proto budou spolupracovat i nadále. Tento předpoklad je podle mého názoru již z logiky věci lichý, neboť mnoho zaměstnavatelů „pouze“ plnilo svou zákonem stanovenou povinnost a v případě odstranění této povinnosti budou obsazování svých volných pracovních míst řešit jiným, pro ně pohodlnějším způsobem, bez využití služeb Úřadu práce, který jim nepřináší téměř žádné benefity. V přímém rozporu s uvedeným se jeví konstatování předkladatele, že Českému statistickému úřadu (dále též jen „ČSÚ“) budou ze strany krajských poboček Úřadu práce i nadále poskytovány validní údaje o počtu volných pracovních míst. Tento předpoklad nemůže být dodržen, neboť i kdyby byl propad hlášených volných pracovních míst jen malý, jak říká předkladatel, i tento pokles by se zákonitě musel promítnout do dat, poskytovaných ČSÚ, neboť určitá část míst by byla reálně volná k obsazení, avšak nenahlášená krajským pobočkám Úřadu práce, a ten je tedy nemůže zahrnout do svých statistik. Tento stav bude trvat do budoucna i nadále, přičemž hrozí riziko, že se bude prohlubovat.

Pro úplnost dodejme, že v případě, že zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce chce spolupracovat, je mu to i podle nové úpravy nadále umožněno (volná pracovní místa může nadále hlásit).

³⁸ Vláda ČR. *Vládní návrh č. 373 z roku 2011 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* Bod 1.6., strany nečíslovány.

I přes všechny pozitivní dopady, které předkladatel novely zákona o zaměstnanosti, zrušující povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa, uvedl v důvodové zprávě, zůstává otázkou, zda tato úprava je krokem správným směrem. Nebudou-li i nadále volná pracovní místa zaměstnavateli hlášena krajským pobočkám Úřadu práce, nebudou mít krajské pobočky Úřadu práce informace o volných místech, která by mohla být nabízena uchazečům o zaměstnání, což bude mít za následek nižší šanci získat zaměstnání zejména pro obtížně umístitelné uchazeče. Tímto krokem je potlačeno základní poslání Úřadu práce ČR, kterým má být zprostředkování zaměstnání. Krajské pobočky Úřadu práce ČR dnes vykonávají mnoho jiných činností (zejm. výplatu některých dávek), avšak vykonávání jejich základní činnosti je jim do značné míry znemožněno. Je tedy na státních orgánech, aby prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti pro zaměstnavatele zatraktivnily spolupráci s Úřadem práce ČR, a to zejména finančními pobídkami.

Výše nastíněný stav má za následek růst významu agentur práce na pracovním trhu, neboť právě agentury práce se zřejmě brzy stanou (pokud tak již není nyní) nejvýznamnějšími hráči při umísťování uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa.

4.2 Nový institut sdíleného zprostředkování zaměstnání

Vzhledem k výše uvedenému vývoji je nutné hledat nové způsoby, jak zprostředkovávat uchazečům zaměstnání. Vhodným způsobem má být podle uvedené novely zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání. Tento institut je podmíněn vzájemnou spoluprací krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce, přičemž výsledné zaměstnání uchazeče nepatří do kategorie agenturního zaměstnávání. Jedná se tedy o činnost agentury práce, spočívající v pouhém zprostředkování zaměstnávání, nikoli ve vstupu do pracovněprávního smluvního vztahu se zaměstnancem.

Ke vstupu uchazeče o zaměstnání do sdíleného zprostředkování je zapotřebí jeho předchozího písemného souhlasu. Krajská pobočka Úřadu práce při výběru uchazečů, kterým bude vstup do sdíleného zprostředkování umožněn, přihlíží zejména k situaci na trhu práce. Sdílené zprostředkování je určeno jak pro obtížně umístitelné uchazeče (ti by měli zřejmě převažovat), tak i pro ty, kteří si aktivně hledají zaměstnání sami v rámci individuálního akčního plánu. Když zákonodárce zvolil tuto různorodost uchazečů

ve sdíleném zprostředkování, vycházel ze zkušeností z Německa a Nizozemí, kde byl uvedený způsob vyhodnocen jako nejefektivnější.

Uchazeči, kteří vstoupí do sdíleného zprostředkování, budou i nadále vedeni v evidenci příslušné krajské pobočky Úřadu práce a mají-li nárok na podporu v nezaměstnanosti, tato jim bude vyplácena. Pro uchazeče je tato forma zprostředkování zaměstnání bezplatná.

Agentura práce, se kterou bude krajská pobočka Úřadu práce spolupracovat formou sdíleného zprostředkování, bude vybírána standardním způsobem podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. S takto vybranou agenturou práce uzavře Úřad práce písemnou dohodu o sdíleném zprostředkování. V dohodě stanovená doba, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat uchazečům zaměstnání, nesmí překročit 6 měsíců. V této dohodě se agentura práce zaváže po sjednanou dobu zprostředkovávat zaměstnání, umístit sjednaný počet uchazečů a poskytovat krajské pobočce Úřadu práce informace o průběhu zprostředkování a součinnosti uchazečů. Úřad práce se v dohodě zavazuje vyplácet agentuře práce stanovené příspěvky – za samotné sdílené zprostředkování, za umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a za setrvání zaměstnance v tomto pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců. Takto zvolená struktura příspěvků má podle zákonodárce za cíl zamezit případným spekulacím ze strany agentur práce.

Zákonodárcem předpokládané náklady, které měla ČR na sdílené zprostředkování vynaložit, měly jen v roce 2012 činit 180 milionů Kč.

Naděje, které zákonodárce do institutu sdíleného zprostředkování vkládal, však zatím nebyly naplněny. Za současného stavu legislativy totiž neexistuje žádné kritérium, podle něhož by měly být agentury práce pro sdílené zprostředkování v souladu se zákonem o veřejných zakázkách vybírány. Ceny za realizaci sdíleného zprostředkování jsou totiž pevně stanoveny zákonem, což bude nutné de lege ferenda změnit. Řešením by mohlo být stanovení např. jen maximálních cen.³⁹

Sdílené zprostředkování tedy v současné době zatím není funkčním institutem. Jak vyjádřila Asociace pracovních agentur (dále též jen „APA“), právní úprava

³⁹ APA. *Shromáždění členů APA na svém zasedání posuzovalo možnosti nápravy legislativních omylů současné vlády a práci APA jako člena dalších asociací, sdružení a komor* – článek dostupný k 15.12.2013 na webových stránkách APA: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

sdíleného zprostředkování zaměstnání je aktuálně „mrtvý paragraf“⁴⁰.

⁴⁰ APA. *Shromáždění členů APA na svém zasedání 5.11.2013 přivítalo zástupce MPSV, probíralo situaci v legislativě po rozpuštění parlamentu a zabývalo se dopady nového Občanského zákoníku na trh práce* – článek dostupný k 15.12.2013 na webových stránkách APA: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>
Tématem se zabývala též média, např. v článku *Drábkův úřad pozastavil byznys pro pracovní agentury*. Článek dostupný k 15.12.2013 na: <http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/drabkuv-urad-pozastavil-byznys-pro-pracovni-agentury_239260.html>

5. Agenturní zaměstnávání a jeho subjekty

5.1 Agenturní zaměstnávání

Podle § 14 odst. 2 písm. b) ZoZ se zprostředkováním zaměstnání rozumí mimo jiné také 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. Tento druh zaměstnávání získal označení totožné jako Hlava V. zákoníku práce, která o něm pojednává, a to agenturní zaměstnávání. Tento pojem však v zákoně o zaměstnanosti není obsažen. Bližší definice agenturního zaměstnávání se nachází v § 307a ZPr, podle něhož jde o případy, kdy zaměstnavatel (agentura práce) dočasně přiděluje 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 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. Podle § 66 ZoZ musí být taková dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem uzavřena písemně. Uživatel (jiný zaměstnavatel, kterému je zaměstnanec agenturou práce dočasně přidělen k výkonu práce) se zaměstnancem žádný pracovněprávní vztah nezakládá, ačkoli zaměstnanci sám ukládá úkoly a dohlíží na jejich provedení.

Někteří autoři⁴¹ uvádějí, že při realizaci agenturního zaměstnávání dochází ke vzniku „trojstranného právního vztahu“. K tomu však J. Pichrt uvádí: „*V rámci realizace procesu agenturního zaměstnávání však nevzniká (jak bývá někdy uváděno) žádný „trojstranný právní vztah“, k realizaci dochází zpravidla na základě dvou dvoustranných úkonů (smluv) a jednoho jednostranného úkonu (písemného pokynu). Tento komplex vztahů mezi třemi subjekty je však tvořen zejména dvěma dvoustrannými smlouvami – smlouvou mezi agenturou práce a uživatelem a dále smlouvou mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce.*“⁴²

⁴¹ Např. HŮRKA, P. In VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 564. ISBN 978-80-7357-723-0.

⁴² PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012,

Jak bude uvedeno dále, agenturní zaměstnávání pro oblast pracovního práva znamená jeho sblížení s právem obchodním.

Podle § 309 odst. 8 ZPr lze rozsah agenturního zaměstnávání omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Podle § 307a ZPr je výkon práce v režimu agenturního zaměstnávání považován za výkon závislé práce.

Agenturní zaměstnávání můžeme označit za „prekérní zaměstnání“, neboť je svou podstatou pouze zaměstnáním dočasným a jeho účelem by mělo být řešení pracovního uplatnění v období hledání stabilnějšího pracovněprávního vztahu. Realita je však značně odlišná - vlivem současné globální ekonomické situace bude zřejmě nutné přijmout agenturní zaměstnávání jako běžný způsob pracovního zapojení zaměstnanců, neboť mnozí zaměstnanci mají i v delším časovém horizontu jen velmi malou šanci, zejména v regionech s dlouhodobě vysokou nezaměstnaností, nalézt pracovní uplatnění v rámci některé z méně „prekérních“ forem zaměstnávání (nemusí to být nutně pracovní poměr na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek).

Agenturní zaměstnávání se vyznačuje nižší mírou stability, a zároveň tedy i vyšší mírou flexibility oproti „běžnému“ pracovnímu poměru, proto si vyžaduje striktní úpravu a kontrolu jejího dodržování, aby byly eliminovány případy, kdy vede k znevýhodňování agenturních zaměstnanců či přímo k porušování jejich práv. V ČR je však zavedenou praxí (částečně zaviněnou nekoncepčním zákazem dočasného přidělení zaměstnanců, dnes již ze zákoníku práce odstraněným), že u jednoho zaměstnavatele vykonávají stejnou práci na totožné pracovní pozici vedle sebe zároveň „kmenoví“ zaměstnanci zaměstnavatele a agenturní zaměstnanci, pro které je tento subjekt pouze uživatelem a nejsou s ním v žádném pracovněprávním vztahu.

Zákoník práce⁴³ vychází vstřícně zavedené praxi agentur práce v ČR a uděluje agenturnímu zaměstnávání výjimku z omezení opakovaného sjednávání (tzv. „řetězení“) pracovního poměru na dobu určitou. Zároveň však agentura práce (§ 309 odst. 6 ZPr) nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Omezení však neplatí v případě, kdy o to požádá agenturu práce sám zaměstnanec, nebo jestliže se jedná o výkon práce po dobu náhrady za zaměstnankyni čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou

s. 1092. ISBN 978-80-7179-251-2.

⁴³ § 39 odst. 5 ZPr

nebo za zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou.

Český právní řád upravuje několik skupin zaměstnanců, které agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele, a to jak z důvodu jejich ochrany, tak z důvodu ochrany pracovního trhu. Takto jsou podle § 66 ZoZ z agenturního zaměstnávání vyloučeni zaměstnanci, kterým byla vydána zelená karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání, a dále osoby se zdravotním postižením. Vláda ČR může dále stanovit nařízením, které druhy prací nemůže agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (§ 64 ZoZ). Tohoto zmocnění vláda využila vydáním nařízení vlády č. 64/2009 Sb.⁴⁴ v souvislosti s omezením přístupu cizinců ze třetích států (tj. ze zemí mimo EU) na náš trh práce. Agentura práce nemůže cizincům zprostředkovávat dočasné přidělení k výkonu práce pro uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze nařízení v taxativním výčtu profesí (zpravidla se jedná o profese, o jejichž výkon je mezi tuzemskými zaměstnanci menší zájem).

Dále se v této kapitole budu věnovat subjektům, které vystupují při agenturním zaměstnávání.

5.2 Agentura práce

Soukromou agenturou práce je fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více ze služeb zprostředkování zaměstnání. Tyto služby můžeme rozdělit na sblížování nabídky a poptávky na trhu práce, agenturní zaměstnávání a informační a poradenskou činnost.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává agenturám práce generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby. Může být vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR, nebo ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Podmínky pro vydání povolení jsou obsaženy v § 60 a násl. ZoZ.

Jednou ze základních podmínek vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, vydané na základě

⁴⁴ Vláda. Nařízení vlády České republiky ze dne 5.3.2009 č. 64 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 21, s. 794.

žádosti generálního ředitelství Úřadu práce ČR. V něm Ministerstvo vnitra posoudí udělení povolení z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob (§ 60a ZoZ).

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na dobu neurčitou, pokud se jedná o povolení k službám zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a), c) ZoZ (sbližování nabídky a poptávky na trhu práce, informační a poradenská činnost). Naopak povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání je možno vydat maximálně na dobu tří let, na základě opětovné žádosti je však možné je vydat i opakovaně.

Na vydání povolení není právní nárok, přesto se však odmítnutý žadatel může domáhat změny negativního rozhodnutí, a to cestou správního řízení, resp. správního soudnictví.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 1 ZoZ zaniká:

- smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby;
- výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku;
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno;
- rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení;
- zprostředkovává-li agentura práce zaměstnání bez sjednaného povinného pojištění nebo nedoloží-li agentura práce generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání povinného pojištění.

Zákon v § 63 odst. 2 ZoZ stanovuje také řadu důvodů, pro které generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení o zprostředkování zaměstnání odejme:

- agentura práce přestane splňovat podmínky pro vydání povolení;
- právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání;
- agentura práce zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy nebo jinak poruší povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti;
- agentura práce zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného povinného pojištění nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR do dvou měsíců ode dne

nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání povinného pojištění;

- agentura práce poruší povinnost, kterou ukládá § 308 nebo § 309 ZPr;
- agentura práce opakovaně nesplní oznamovací povinnost;
- právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti;
- agentura práce o to požádá.

Odnětí povolení agentuře práce tedy může být v určitých případech sankcí za neplnění zákonných povinností, zejména pak povinnosti ohlašovací.

Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, má zákonnou povinnost sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku za účelem uspokojení nároků dočasně přidělených zaměstnanců v případě, kdy jim agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Pojištění musí být sjednáno ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých dočasně přidělených zaměstnanců.

Zprostředkování zaměstnání nemá povahu živnosti podle zákona č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona, není tedy k němu třeba živnostenského oprávnění.

Zákon o zaměstnanosti stanovuje agenturám práce v § 59 určitou evidenční a informační povinnost ve vztahu k Úřadu práce ČR. Je povinností agentury práce vést evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání⁴⁵ (nikoli formou agenturního zaměstnávání), evidenci počtu umístěných fyzických osob⁴⁶ a evidenci jejich zaměstnanců, kterým zprostředkovávají zaměstnání formou agenturního zaměstnávání⁴⁷. Za statistickým účelem pak agentura práce musí do 31. ledna každého roku sdělit generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR některé údaje za předchozí kalendářní rok, zejména o počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání nikoli formou agenturního zaměstnávání, o počtu jimi

⁴⁵ V roce 2012 to bylo celkem v ČR 105 858 volných míst. Zdroj:

APA. *Zjednáání Rady Hospodářské a sociální dohody vlády ČR o agenturním zaměstnávání* – článek dostupný k 15.12.2013 na webových stránkách APA: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

⁴⁶ V roce 2012 činil celkový počet fyzických osob umístěných agenturami práce 41 308. Zdroj: tamtéž

⁴⁷ V roce 2012 bylo celkem agenturami práce dočasně přiděleno k výkonu práce u uživatelů 193 221 zaměstnanců. Zdroj: tamtéž

umístěných fyzických osob (zvláště se pak uvádí údaj o počtu uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce ČR o sdíleném zprostředkování zaměstnání) a o počtu zaměstnanců, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání formou agenturního zaměstnávání (zvláště se uvádí počet občanů ČR, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členů Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti). Za neplnění oznamovací povinnosti může být agentuře práce udělena pokuta až do výše 100 000,- Kč (§ 139 odst. 2 písm. d), odst. 3 písm. c) ZoZ ve vztahu k agentuře práce – fyzické osobě, § 140 odst. 1 písm. d), odst. 4 písm. d) ZoZ ve vztahu k agentuře práce – právnické osobě). Podle mezinárodní organizace IndustriALL Global Union však informační povinnost plní v ČR pouze jedna třetina agentur práce.⁴⁸

Úřad práce ČR vede evidenci všech agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Evidence obsahuje údaje o povolení podle § 62 ZoZ, adresu agentury práce, seznam jejích pracovišť a údaj o tom, zda je agentuře práce, která je právnickou osobou, pozastaven výkon činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání. Údaje z evidence se dělí na veřejně přístupné a na ty, které veřejně přístupné nejsou a slouží jen pro interní potřeby Úřadu práce ČR, potažmo jiných státních orgánů (bližší určení obsahuje § 65 poslední věta ZoZ).

Jestliže agentura práce zprostředkovává zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, tvoří její personální základnu dvě skupiny zaměstnanců. Na jedné straně má agentura práce zaměstnance, kteří jsou formou agenturního zaměstnávání přidělováni k výkonu práce pro uživatele, na straně druhé má agentura práce zpravidla řadu zaměstnanců, kteří zajišťují její chod a nejsou přidělováni k výkonu práce pro uživatele. Zaměstnance z této druhé skupiny ani bez dalšího k výkonu práce pro uživatele přidělit nelze, neboť jejich pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti zpravidla neobsahuje potřebné ujednání.

5.3 Uživatel

Pojem uživatel je legislativní zkratkou pro fyzickou či právnickou osobu, odlišnou od agentury práce (zaměstnavatele), které agentura práce přidělí k výkonu práce vlastního zaměstnance na základě písemné dohody o dočasném přidělení.

⁴⁸ IndustriALL Global Union. *Trojstranná past*, s. 6

Uživatel pak takovému dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce přiděluje práci a dohlíží na její provedení.

6. Vzájemné vztahy mezi subjekty v rámci agenturního zaměstnávání

6.1 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Podstatným právním úkonem, který umožňuje realizaci agenturního zaměstnávání, je uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance je smluvním typem, upraveným zákoníkem práce (§ 308 ZPr). Zákon pro ni ukládá písemnou formu pod sankcí neplatnosti. Taktéž je neplatností stížena taková dohoda, která neobsahuje některou z obsahových náležitostí, vypočtených v § 308 odst. 1 ZPr a tamtéž označených jako povinné (podstatné).

Na to, jaké je dohoda o dočasném přidělení zaměstnance povahy, panují v právní teorii rozličné názory. Vzhledem k tomu, že se zpravidla jedná o vztah mezi dvěma podnikateli, prolínají se do pracovního práva obchodněprávní prvky. V teorii však existují různé názory na to, do jaké míry k tomu dochází, a proto je někdy takový právní vztah charakterizován jako čistě obchodněprávní, jindy čistě pracovněprávní či nejčastěji hybridní. B. Šubrt k tomu uvádí: „Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem je hybridní povahy, avšak ve smyslu § 325 ZPr je pracovněprávním vztahem, neboť závazky v pracovněprávních vztazích vznikají zejména ze smluv, upravených zákoníkem práce. (...) Právní vztah obou účastníků je zásadně současně též obchodním závazkovým vztahem. I sama dohoda může mít hybridní povahu, neboť eventuelně obsahuje prvky jak pracovněprávní, tak i obchodněprávní povahy (zejména cenové ujednání). (...) Jednotlivá ustanovení dohody o dočasném přidělení, pokud ta obsahuje i ujednání obchodněprávní povahy, je nutné posuzovat ve smyslu buď zákoníku práce nebo obchodního zákoníku, přičemž pro posuzování platnosti těchto ujednání obecně platí ustanovení občanského zákoníku.“⁴⁹ Rozdílný názor pak již dříve vyslovila M. Součková: „...jedná se o druh smlouvy podle ustanovení § 261 ObchZ“⁵⁰, či Z. Gregorová: „...je uzavírána podle § 261 obchodního zákoníku, má povahu smlouvy

⁴⁹ ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 6-14.

⁵⁰ SOUČKOVÁ, M. In SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 4. vyd. Praha : C.H. Beck, 2004, s. 129. ISBN 80-7179-868-1.

uzavírané mezi podnikateli k zajištění jejich předmětu podnikání a právní vztah jí založený se řídí také ustanovením obchodního zákoníku.⁵¹ Ačkoli již současná úprava odkaz na § 261 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku (dále též jen „ObchZ“), neobsahuje, jakožto teoretické východisko musíme tyto názory podle mého soudu brát stále v potaz.

6.1.1 Náležitosti dohody o dočasném přidělení

V § 308 odst. 1 ZPr je obsažen výčet podstatných náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance, uzavírané mezi agenturou práce a uživatelem. Mezi ně patří jméno a příjmení zaměstnance, který má být dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, jeho státní občanství, datum a místo narození, bydliště, druh práce (včetně požadavků na odbornou či zdravotní způsobilost), určení doby, po kterou bude dočasné přidělení realizováno, místo výkonu práce, den nástupu, informace o pracovních a mzdových podmínkách tzv. srovnatelného zaměstnance, podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím sjednané doby, a číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Neobsahuje-li dohoda o dočasném přidělení některou z těchto podstatných náležitostí, mohlo by to mít za následek její neplatnost (výjimkou je absence podstatné náležitosti uvedené v § 308 odst. 1 písm. g) ZPr, tedy podmínek, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím sjednané doby). Podle § 308 odst. 1 písm. g) ZPr, část věty za středníkem, není možné v dohodě o dočasném přidělení sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, pouze ve prospěch uživatele; jinak záleží na smluvních stranách, jaké konkrétní důvody či podmínky pro jednostranné skončení dočasného přidělení zaměstnance si dohodnou.

Kromě uvedených podstatných náležitostí samozřejmě dohoda o dočasném přidělení zpravidla obsahuje i další ujednání, zejména o výši úplaty, kterou uživatel agentuře práce za dočasné přidělení zaměstnance poskytne.

Dohoda o dočasném přidělení musí vždy být individualizována ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, není však vyloučeno, aby mezi agenturou práce a

⁵¹ GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 2, s. 2-7.

uživatelé byla uzavřena i samostatná rámcová dohoda obchodněprávní či občanskoprávní povahy, která by obsahovala jiné než podstatné náležitosti dohody o dočasném přidělení (zejména ustanovení týkající se úplaty).

Forma dohody o dočasném přidělení je podle § 308 odst. 2 ZPr obligatorně písemná, jinak je neplatná.

Gramatickým výkladem § 308 odst. 1 ZPr je možno dojít k závěru, že zaměstnanec, přidělovaný k výkonu práce pro uživatele, by měl být při uzavírání dohody o dočasném přidělení již zaměstnancem agentury práce. Vycházíme-li z této hypotézy, byl by sled kroků následující – nejprve by měla být uzavřena pracovní smlouva (dohoda o pracovní činnosti) mezi agenturou práce a dočasně přidělovaným zaměstnancem a až následně dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Opačnému závěru však svědčí skutečnost, že agentura práce přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele na základě ujednání v pracovní smlouvě (dohodě o pracovní činnosti), kterou se zaměstnancem uzavřela a ve které se agentura práce zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy (dohody o pracovní činnosti) u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci konat na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Pokud by platil výše uvedený sled právních úkonů, znamenalo by to určitý nesoulad, neboť zaměstnanec by se zavázal práci konat na základě dohody o dočasném přidělení, která ještě nebyla (a nemohla být) uzavřena. Právní praxe ve snaze obejít tento problém často přistupuje k tomu, že jsou obě smlouvy uzavřeny „současně“. Jako vhodné právní řešení se jeví uzavřít některou z těchto smluv s odkládací podmínkou.⁵²

6.2 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Podle § 66 ZoZ je předpokladem pro to, aby mohla být fyzická osoba agenturou práce dočasně přidělena k výkonu práce u uživatele, uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (nikoli pouze dohody o provedení práce) mezi agenturou práce a touto fyzickou osobou. Tímto právním úkonem se agentura práce zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti a zaměstnanec se zavazuje sjednanou práci konat podle

⁵² PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1097. ISBN 978-80-7179-251-2.

pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Bez tohoto ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti by sice tento právní úkon nebyl neplatný, ale zaměstnanci by byla povinna přidělovat práci agentura práce. Jestliže by tak činit nemohla, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Konkrétní uživatel, pro kterého má být zaměstnancem práce vykonávána, v pracovní smlouvě či v dohodě o pracovní činnosti nemusí být uveden, což odpovídá účelu a podstatě agenturního zaměstnávání, kdy je zaměstnanec zpravidla přidělován k výkonu práce u různých uživatelů a nikoli na dlouhou dobu.

Fyzická osoba, která má v úmyslu vykonávat práci v režimu agenturního zaměstnávání, se tedy stává zaměstnancem agentury práce, nikoli uživatele, pro kterého ale práci fakticky vykonává.

Agentura práce může svou činnost vykonávat bezplatně či za úhradu, a to včetně té, při které je dosahován zisk. Podle § 58 odst. 2 ZoZ však agentura práce nesmí vyžadovat jakoukoli úhradu od zaměstnance, který má být dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, přičemž tato zákonná úprava má svůj základ v čl. 7 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce. Úmluva členským státům sice umožňuje stanovit určité výjimky z tohoto pravidla, nicméně českým zákonodárcem této možnosti nebylo využito. Zároveň jsou ve prospěch agentury práce nebo uživatele zakázány jakékoli srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci. Agentury práce proto za poskytované služby vyžadují úhradu od uživatelů, ke kterým přidělují zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání.

Na případy agenturního zaměstnávání se nevztahuje omezení opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 5 ZPr). Tzv. řetězení pracovních smluv na dobu určitou je u agenturního zaměstnávání velice časté a má za následek nižší jistotu zaměstnání pro zaměstnance. To je jedním z důvodů, pro které bývá agenturní zaměstnávání řazeno mezi tzv. prekérní zaměstnání.

Agentura práce vůči agenturnímu zaměstnanci činí pracovněprávní úkony a je nositelem všech práv a povinností zaměstnavatele, které nejsou zákonem dány uživateli, zejména rozvrhuje pracovní dobu, určuje dovolenou, vyplácí mzdu. Povinností agentury práce stejně jako uživatele je také zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného

zaměstnanec. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce na žádost dočasně přiděleného zaměstnance povinna zajistit rovné zacházení; k tomu je přitom agentura povinna i bez žádosti dočasně přiděleného zaměstnance, jestliže se o takové nerovnosti dozví. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se u agentury práce domáhat uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Podle § 309 odst. 2 ZPr agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě tzv. písemného pokynu, který je čistě pracovněprávním úkonem. Není součástí pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem, nicméně jeho prostřednictvím se pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti realizuje. Pokynem k dočasnému přidělení zaměstnance však nemůže být měněn obsah pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem.

Obsahovými náležitostmi pokynu k dočasnému přidělení je podle zákona zejména uvedení názvu a sídla uživatele, místa výkonu práce u uživatele, doby trvání dočasného přidělení, určeného vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínek jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení, a také informací o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u jednoho uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, ledaže o to sám zaměstnanec požádá, nebo jde-li o náhradu za zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou či za zaměstnankyni či zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Tak široké stanovení výjimek podporuje názor, že toto omezení je jen formálním opatřením.

6.3 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem

Jak již bylo řečeno výše, uživatel není ve vztahu k dočasně přidělenému zaměstnanci v postavení zaměstnavatele, nevzniká mezi nimi základní pracovněprávní vztah, nýbrž pracovněprávní vztah svého druhu. Přesto však vůči zaměstnanci agentury práce má uživatel určitá práva a povinnosti. Podle § 309 odst. 1 ZPr po dobu dočasného

přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá uživatel zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel tedy vůči dočasně přidělenému zaměstnanci vystupuje v některých ohledech v pozici jakéhosi quasizaměstnavatele.⁵³ Taktéž má uživatel vůči dočasně přidělenému zaměstnanci informační povinnost stanovenou v § 279 odst. 3 ZPr, podle kterého je uživatel povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

Uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce, neboť není stranou pracovněprávního vztahu s dočasně přiděleným zaměstnancem (narozdíl od agentury práce). Uživatel musí při přidělování a organizování práce ve vztahu k dočasně přidělenému zaměstnanci respektovat obsah pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti a taktéž obsah písemného pokynu o dočasném přidělení zaměstnance, přičemž není v jeho pravomoci tyto právní úkony žádným způsobem měnit.

Je však diskutabilní, zda vůbec, případně do jaké míry, jsou po dobu dočasného přidělení zaměstnance suspendována práva a povinnosti zaměstnavatele, tedy agentury práce, ve prospěch uživatele.⁵⁴ Zákonodárce tuto otázku nijak koncepčně neřeší.

Aby se alespoň částečně zamezilo diskriminaci agenturních zaměstnanců u uživatele oproti zaměstnancům „kmenovým“, zavedl zákoník práce pojem „srovnatelný zaměstnanec“. Podle § 308 odst. 1 písm. f) ZPr a § 309 odst. 2 písm. f) ZPr musí být součástí dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem i součástí písemného pokynu o dočasném přidělení informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách takového srovnatelného zaměstnance. Srovnatelným zaměstnancem se přitom myslí zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Je přitom povinností uživatele (stejně jako agentury práce) zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného

⁵³ STRÁNSKÝ, J. In GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 584. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁵⁴ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1100. ISBN 978-80-7179-251-2.

zaměstnanec. Je ovšem otázkou k diskusi, zda je tato povinnost uživatele dostatečně konkrétní a zda a jakým způsobem může být uživatelem naplněna v případě, kdy u uživatele žádný zaměstnanec, který by vyhovoval zákonné definici srovnatelného zaměstnanec, nepracuje a nikdy nepracoval.

Vznikla-li dočasně přidělenému zaměstnanci při plnění pracovních úkolů u uživatele nebo v přímé souvislosti s ním škoda, je povinen ji nahradit zaměstnavatel, tedy agentura práce. Podle § 309 odst. 4 ZPr však agentura práce může žádat regresní úhradu od uživatele, není-li v dohodě o dočasném přidělení stanoveno jinak.

Mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem mohou být přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, podle § 309 odst. 7 ZPr však tato opatření nesmí být pro zaměstnanec agentury práce méně výhodná, než je tomu podle ustanovení §§ 252 – 256 ZPr (úprava odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí). Je-li tedy mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem uzavřena dohoda s obsahem, který odpovídá §§ 252 – 254 ZPr nebo §§ 255 – 256 ZPr, nemůže se jednat o dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, ani o dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, ale o jinou (zákonem typově neupravenou) smlouvu. Uživatel a dočasně přidělený zaměstnanec totiž nejsou k sobě navzájem v pracovněprávním vztahu, jak již bylo řečeno výše.

7. Vybrané problematické aspekty agenturního zaměstnávání

Současná česká právní úprava agenturního zaměstnávání je spíše strohá. Jedná se o poměrně nový institut, který ještě nebyl dostatečně prověřen praxí. Již nyní je však možno některé jeho aspekty prohlásit za problematické, často zřejmě nekorespondující s původním úmyslem zákonodárce.

Agenturní zaměstnávání můžeme prohlásit za alternativu k „běžnému“ zaměstnávání, tedy k situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci přímo pro svého zaměstnavatele. Již z povahy věci je zřejmé, že právní úprava souvisejících institutů zejména v zákoníku práce nemusí být vždy pro případy agenturního zaměstnávání beze zbytku použitelná. Přesto však zákonodárce až na výjimky (např. § 39 odst. 5 ZPr povolující výjimku ze zákazu opětovného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou) právní úpravu zákoníku práce v souvislosti se zavedením institutu agenturního zaměstnávání významněji neupravil ve smyslu reflektování odlišností agenturního zaměstnávání. Je stále předmětem diskuzí, zda a do jaké míry je pro případy agenturního zaměstnávání vhodná stávající právní úprava mnohých institutů, např. konkurenční doložky či povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením.

Z ostatních právních předpisů vyjma zákoníku práce lze mezi těmi, které specifika agenturního zaměstnávání reflektovaly, jmenovat zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), který v § 58 odst. 9 specificky doplňuje problematiku zaměstnaneckého díla pro účely agenturního zaměstnávání, a to tak, že za zaměstnavatele se pro účely ustanovení o zaměstnaneckém díle v případě agenturního zaměstnávání považuje uživatel, tj. zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec agentury práce dočasně vykonává práci podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, není-li mezi agenturou práce a uživatelem dohodnuto jinak.

Samotný institut agenturního zaměstnávání už ze své podstaty má několik problematických aspektů. Některým z nich se budu věnovat níže.

7.1 Rovné pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců

Agenturní zaměstnávání samo o sobě by se snadno mohlo stát nástrojem ke zneužívání „levné“ pracovní síly, kdy by agentury práce, vědomy si zpravidla obtížné

zaměstnatelnosti svých „klientů“, tedy fyzických osob, které mají zájem o zprostředkování zaměstnání prostřednictvím dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, jejich často složité sociální situace, generovaly maximální zisk za dočasné přidělení od uživatelů s jen minimálními náklady na mzdy. Proto by mělo být snahou zákonodárce takovému jednání zamezit.

Český zákonodárce ve snaze předejít sociálnímu dumpingu zakotvil v § 309 odst. 5 ZPr požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek s pracovními a mzdovými podmínkami tzv. srovnatelného zaměstnance uživatele, jak již bylo řečeno výše. Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než u srovnatelného zaměstnance, je společnou odpovědností agentury práce (zaměstnavatele) a uživatele. Agentura práce je však tím subjektem, který v případě, kdy jsou podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší než podmínky srovnatelného zaměstnance, je povinen zajistit rovné zacházení, a to na žádost dočasně přiděleného zaměstnance nebo i bez žádosti, pokud tuto skutečnost zjistí jinak. Dočasně přidělený zaměstnanec se přitom může domáhat uspokojení svých práv vyplývajících z práva na rovné zacházení i zpětně. Vůči agentuře práce se tedy zaměstnanec může domáhat i dorovnání mzdy v případě, kdy je jeho mzda nižší než mzda srovnatelného zaměstnance uživatele. Následně pak přichází v některých případech v úvahu regresní náhrada, kterou by mohla agentura práce požadovat po uživateli, je-li za způsobené škody odpovědný nebo spoluodpovědný. Proto by bylo namístě, aby případné obdobné situace agentura práce a uživatel vyřešili prostřednictvím vhodného smluvního ujednání v dohodě o dočasném přidělení.

Skutečnost, že agentura práce je povinna zjednat nápravu v případě porušení rovných pracovních a mzdových podmínek svých dočasně přidělených zaměstnanců, vede k úvaze, že by mělo být v zájmu agentury práce kontrolovat podmínky svých zaměstnanců, za kterých vykonávají práci u uživatele, a to soustavně po celou dobu jejich dočasného přidělení. Důsledná kontrola uživatele ze strany agentury práce totiž může omezit výskyt případů, kdy bude nutno řešit porušení rovných podmínek.

Je diskutabilní, zda je tato úprava problému rovných pracovních a mzdových podmínek dostačující. Domnívám se, že úprava je příliš strohá, neboť chybí přesnější určení, jakým způsobem má agentura práce zjednat nápravu závadného stavu. To se jeví poměrně jasným, požaduje-li zaměstnanec dorovnání mzdy do výše, která přísluší

srovnatelnému zaměstnanci u uživatele, obtížnější však bude situace, kdy bude zaměstnanec namítat horší pracovní podmínky, např. horší osobní ochranné pracovní prostředky, než jsou poskytnuty srovnatelnému zaměstnanci. V takovém případě by podle mého názoru byla agentura práce povinna poskytnout srovnatelné osobní ochranné prostředky dočasně přidělenému zaměstnanci sama, nebyl-li by k tomu ochoten uživatel, případně by dočasné přidělení mohlo být ukončeno dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem či jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek, sjednaných v dohodě o dočasném přidělení, kterou uzavřela agentura práce s uživatelem.

Vzhledem k tomu, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přidělených zaměstnanců nesmí být horší než u srovnatelných zaměstnanců a že uživatel za zprostředkování dočasného přidělení zpravidla poskytuje agentuře práce úplatu (která zahrnuje zpravidla náhradu nákladů agentury práce s dočasným přidělením souvisejících a její zisk), mělo by být řešení nedostatku zaměstnanců prostřednictvím agenturního zaměstnávání pro uživatele vždy nákladnější, než kdyby situaci řešil zaměstnáním vlastních „kmenových“ zaměstnanců. Je pochopitelné, že uživatelé mnohdy v praxi využívají toho, že zákonodárce přesně nevymezil, co konkrétně lze pro účely zákazu diskriminace agenturních zaměstnanců řadit mezi „pracovní a mzdové podmínky zaměstnance“, a tento okruh podmínek si vykládají spíše restriktivně, a tedy některé ze zaměstnaneckých výhod dočasně přiděleným zaměstnancům neposkytují s poukazem na omezenou dobu trvání výkonu jejich práce.⁵⁵ Výkladem je však možné dojít k tomu, že zákonodárce má na mysli všechny pracovní a mzdové podmínky, tedy všechny podmínky, za nichž je dočasně přidělený zaměstnanec povinen vykonávat práci, a všechny podmínky odměňování. Názor na tento problém však není v praxi jednotný.

Je například otázkou k diskuzi, zda by do tohoto okruhu měly být zahrnuta i některá méně významná plnění, která nemají svůj přímý původ ve výkonu práce (např. příspěvky na penzijní připojištění, odměny při životních výročí apod.).⁵⁶ Tato plnění totiž podle mého názoru není možné jednoznačně podřadit pod kategorie

⁵⁵ STRÁNSKÝ, J. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 587. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁵⁶ PICHRT, J. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 1 vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 1101. ISBN 978-80-7179-251-2.

pracovních či mzdových podmínek, ale patří spíše do oblasti péče o zaměstnance (resp. zaměstnaneckých benefitů). Ačkoli tato plnění nejsou tak významná jako mzda, někteří zaměstnavatelé mají v rámci péče o zaměstnance propracovaný velmi rozsáhlý a pro zaměstnance zajímavý a výhodný systém benefitů a jsou-li do tohoto systému zapojeni pouze „kmenoví“ zaměstnanci, mohlo by to podle mého názoru být porušením rovných pracovních a mzdových podmínek. Na druhou stranu by však takový postoj zaměstnavatele byl pochopitelný, neboť agenturní zaměstnanci jsou pro výkon práce u uživatele přiděleni zpravidla po kratší dobu, a proto by jejich zapojení do programu zaměstnaneckých benefitů bylo obtížně uchopitelné a vyžadovalo by speciální úpravu podmínek.

Problematika rovných pracovních a mzdových podmínek je upravena také již zmíněnou Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Ta v bodě 14 recitálu preambule stanovuje: *„Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě“*. Mírně modifikována je zásada v článku 5 Směrnice, kde je též rozvedeno, že pro dodržení zásady rovného zacházení musí uživatel dodržovat pravidla, která se u něj uplatňují a týkají se ochrany těhotných žen a kojících matek, ochrany dětí a mladistvých, rovného zacházení s ženami a muži, opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.⁵⁷ Tento článek tedy spíše jen obecně definuje zákaz diskriminace. Na jiném místě Směrnice je definováno, co se myslí „základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“, a sice: *„pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se: i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, ii) odměňování“*⁵⁸. Na evropské úrovni je tedy vymezení užší než na úrovni české národní úpravy.

Směrnice navíc obsahuje dvě výjimky ze zákazu diskriminace agenturních zaměstnanců. První z nich je možnost členského státu po konzultaci se sociálními

⁵⁷ Článek 5 odst. 1 Směrnice 2008/104/ES

⁵⁸ Článek 3 odst. 1 písm. f) Směrnice 2008/104/ES

partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady rovných podmínek, co se odměňování týče, pokud zaměstnanci agentury práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou, pobírají nadále odměnu v době mezi jejich jednotlivými přiděleními.⁵⁹ Druhou výjimkou je možnost členských států taktéž po konzultaci se sociálními partnery zachovat nebo uzavřít kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišná od úpravy naplňující zásadu rovných podmínek.⁶⁰ Ani jedné z těchto výjimek však český zákonodárce nevyužil a do naší právní úpravy je nezpracoval.

Domnívám se, že český zákonodárce mohl při konstruování právní úpravy rovných pracovních a mzdových podmínek upravit tuto zásadu detailněji tak, aby nevyvolávala pochybnosti v takové míře, jak tomu v současnosti je. Podle mého názoru totiž toto příliš široké vymezení vnáší do vztahů v rámci agenturního zaměstnání zbytečnou nejistotu a nedomnívám se, že by toto vymezení zlepšovalo postavení agenturních zaměstnanců. Oproti tomu např. slovenský zákonodárce v zákoně č. 311/2001 Z. z., zákonník práce (dále též jen „ZPrSl“), „pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ pro účely zákazu diskriminace agenturních zaměstnanců vymezuje obsažným výčtem⁶¹.

Jak už bylo řečeno výše, problematická může být také situace, kdy u zaměstnavatele nepracuje žádný ze zaměstnanců, který by se dal označit jako „srovnatelný zaměstnanec“. Gramatickým výkladem pasáže § 308 odst. 1 písm. f) ZPr „...zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec...“ dojdeme k závěru, že zákonodárce umožňuje za srovnatelného zaměstnance považovat i hypotetického, fiktivního „kmenového“ zaměstnance uživatele. Jestliže by tedy u uživatele žádný z jeho „kmenových“ zaměstnanců nevykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, muselo by být zajištěno, aby měl dočasně přidělený zaměstnanec právo na takové pracovní a mzdové podmínky, jaké by měl na této pracovní pozici kmenový zaměstnanec, pokud by jej uživatel k výkonu takovéto práce přijal.⁶²

⁵⁹ Článek 5 odst. 2 Směrnice 2008/104/ES

⁶⁰ Článek 5 odst. 3 Směrnice 2008/104/ES

⁶¹ Např. pracovní doba, přestávky v práci, práce přesčas, pracovní pohotovost, noční práce, mzdové podmínky, podmínky stravování - § 58 odst. 6 ZPrSl

⁶² STRÁNSKÝ, J. In GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2012,

Se zásadou rovných pracovních a mzdových podmínek dočasně přidělených zaměstnanců úzce souvisí také otázka, zda se na agenturní zaměstnance vztahuje kolektivní smlouva, jejíž stranou je uživatel. Podle § 25 odst. 2 ZPr je kolektivní smlouva závazná pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace, resp. odborové organizace. Gramatickým výkladem tohoto ustanovení bychom došli k tomu, že je kolektivní smlouva závazná pouze pro zaměstnance zaměstnavatele, u kterého byla uzavřena. Dočasně přidělení zaměstnanci jsou však zaměstnanci agentury práce, podle tohoto výkladu by se tedy kolektivní smlouva uzavřená u uživatele na agenturní zaměstnance vztahovat neměla. Takový výklad by ale porušoval zásadu rovných pracovních a mzdových podmínek dočasně přidělených zaměstnanců a byl by pro ně diskriminační. Kolektivní smlouva, uzavřená u uživatele, se tedy podle mého názoru musí vztahovat i na zaměstnance, kteří byli k uživateli dočasně přiděleni k výkonu práce, co se týče pracovních a mzdových podmínek z kolektivní smlouvy vyplývajících.

7.2 Poskytování stravování agenturním zaměstnancům

Ač této záležitosti nebývá obvykle přikládána přílišná důležitost, rovné podmínky dočasně přidělených zaměstnanců se zaměstnanci „kmenovými“, co se týče možností stravování poskytovaných zaměstnavatelem, jsou podle mého názoru podstatným problémem, jehož neuspokojivé řešení ze strany zaměstnavatele (resp. uživatele) vnímají agenturní zaměstnanci právem velmi citlivě. Zákoník práce upravuje stravování zaměstnanců v § 236, a to tak, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Dále jde úprava § 236 odst. 2 ZPr, podle kterého zaměstnavatel zaměstnancům stravování poskytuje, bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem mohou být dohodnuty (resp. stanoveny) i další podmínky pro vznik práva na toto stravování, výše finančního příspěvku zaměstnavatele, bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li upraveny zvláštním právním předpisem. Obzvláště u velkých zaměstnavatelů je úprava stravování pro zaměstnance často předmětem kolektivních smluv a zejména ze strany zástupců zaměstnanců je této

úpravě věnována enormní pozornost.

Jak již bylo uvedeno výše, podle mého názoru ačkoli z gramatického výkladu zákona nevyplývá přímá závaznost kolektivní smlouvy uzavřené u uživatele pro zaměstnance, kteří jsou k němu dočasně přiděleni k výkonu práce, opačný závěr shledávám jako porušení zásady rovných pracovních a mzdových podmínek. Domnívám se tedy, že zaměstnancům, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, musí uživatel poskytovat stravování za stejných podmínek jako svým kmenovým zaměstnancům podle uzavřené kolektivní smlouvy.

7.3 Náhrada cestovních výdajů agenturních zaměstnanců

V některých situacích může být pro uživatele potřebné vyslat dočasně přiděleného zaměstnance na pracovní cestu. Uživatel sice podle § 309 odst. 1 ZPr po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, řídí a organizuje jeho práci, avšak k vyslání na pracovní cestu není oprávněn, jestliže si tuto možnost nesjednal v dohodě o dočasném přidělení s agenturou práce. Agentura práce je totiž jakožto zaměstnavatel dočasně přiděleného zaměstnance tím povinným subjektem, který poskytuje dočasně přidělenému zaměstnanci cestovní náhrady.

7.4 Zákaz dočasného přidělení osob se zdravotním postižením

Jak již bylo řečeno výše, podle § 66 ZoZ nesmí agentura práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele mimo jiné zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. To však dostává agentury práce do obtížné situace v souvislosti s plněním povinnosti, stanovené v § 81 odst. 1 ZoZ, spočívající v zaměstnávání povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit několika způsoby – zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, náhradním plněním podle § 81 odst. 2 písm. b) ZPr či odvodem do státního rozpočtu, případně také kombinací těchto způsobů.

Vzhledem k tomu, že agentura práce má zpravidla několikanásobně více zaměstnanců, kteří jsou dočasně přidělováni k výkonu práce u uživatele, než zaměstnanců, kteří dočasně přidělováni nejsou a jejich náplní práce je obstarávání provozu samotné agentury práce, ale zároveň nemůže dočasně přidělovat osoby se

zdravotním postižením, je v podstatě nemožné, aby agentura práce povinnost stanovenou v § 81 odst. 1 ZoZ splnila formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, ačkoli tato forma plnění povinnosti by se dala jistě považovat za primární, neboť přispívá k začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce.

Domnívám se, že by agenturám práce měla být udělena výjimka z této povinnosti, resp. by zákonodárce měl zvážit nějaké jiné vhodné opatření, které by napomohlo začlenění osob se zdravotním postižením na trh práce, například za pomoci zvláštní formy agenturního zaměstnávání.

8. Veřejnoprávní kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání

V oblasti agenturního zaměstnávání je kontrolní činnost ve veřejnoprávním smyslu vykonávána orgány inspekce práce, tedy podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále též jen „ZIP“). Orgány, k tomu účelu zřízenými, jsou Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a oblastní inspektoráty práce⁶³. Státní úřad inspekce práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Orgány inspekce práce tedy kontrolují dodržování povinností, které zákon na úseku agenturního zaměstnávání ukládá, a v případě zjištěných nedostatků jsou oprávněny zahájit správní řízení a uložit peněžitou pokutu, která je příjmem státního rozpočtu.

V § 20a ZIP je upravena odpovědnost za přestupky na úseku agenturního zaměstnávání. Podle něj se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku agenturního zaměstnávání, jestliže poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 ZPr. Za takový přestupek může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. Obdobně § 33a ZIP vymezuje správní delikty právnických osob na úseku agenturního zaměstnávání, a to jako případy, kdy právnická osoba poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 ZPr. Orgány inspekce práce jsou za správní delikt na úseku agenturního zaměstnávání oprávněny právnické osobě uložit pokutu taktéž do výše 1 000 000 Kč. Tato úprava se vztahuje též na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním.

Domnívám se, že toto vymezení přestupků fyzických osob a správních deliktů právnických osob na úseku agenturního zaměstnávání není dostačující. Zákonodárcem byla v § 20a a § 33a ZIP použita odlišná metodika než u ostatních kategorií přestupků a správních deliktů v ZIP, kdy vymezení konkrétních skutkových podstat bylo nahrazeno pouhým odkazem na příslušné paragrafy zákoníku práce. Jedná se o vymezení příliš vágní, neboť směřuje dohromady mnoho povinností a zákazů, které jsou v § 308 a § 309 ZPr upraveny, ačkoli porušení každé z těchto jednotlivých povinností má jistě odlišnou míru škodlivosti.

Naroveň je tak např. postaven případ, kdy agentura práce dočasně přidělí zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 měsíců (aniž by

⁶³ Podle přílohy zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jsou to dva oblastní inspektoráty se sídlem v Praze (pro hl. m. Prahu, pro Středočeský kraj) a oblastní inspektoráty se sídlem v Českých Budějovicích, v Plzni, v Ústí nad Labem, v Hradci Králové, v Brně a v Ostravě.

byly splněny další zákonné požadavky, za nichž je takové jednání povoleno), s případem, kdy agentura práce i přes žádost dočasně přiděleného zaměstnance nezjedná nápravu při nedodržení rovných pracovních či mzdových podmínek.

Zároveň je také dosti široké rozpětí výše pokuty, která může být ve správním řízení uložena (sazba je určena relativně určitě, pouze svou maximální výší). Zákonodárce tak dává podle mého názoru příliš velký prostor správnímu uvážení orgánů inspekce práce, neboť ty mohou (vzhledem ke znění § 36 ZIP „...se přihlédne...“ je možno usuzovat, že orgány inspekce práce tak činit dokonce musí) přihlédnout při určení výše pokuty právnické osobě k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání, jeho následkům a okolnostem, za nichž byl spáchán.

Přesnější definování jednotlivých přestupků a správních deliktů na úseku agenturního zaměstnávání by mohlo učinit úpravu přehlednější, a tak i lépe použitelnou v praxi, při pokutování konkrétního protiprávního jednání. Ostatně veškerá činnost veřejné správy, včetně správního trestání jako součásti jejího výkonu, je vázána principem zákonnosti. Z něj vyplývá mimo jiné požadavek určitého, jasného a přesného vyjádření skutkových podstat deliktů a také požadavek uzavřeného výčtu sankcí včetně hledisek pro výběr druhu a výměry sankce v konkrétním případě.⁶⁴ Nároku na dostatečnou určitost sankce přitom neodpovídá velká šíře, velké rozpětí sazeb pokut⁶⁵, což je v českém právním řádu bohužel stále častější jev a podle mého názoru je to i případ § 20a a § 33a ZIP.

V tomto směru sdílnější byl zákonodárce při konstruování přestupků a správních deliktů v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání v § 139 a § 140 ZoZ. V § 139 odst. 1 písm. b) ZoZ je obsažena skutková podstata přestupku fyzické osoby, kterého se tato dopustí, zprostředkuje-li zaměstnání bez potřebného povolení. Za tento přestupek fyzické osobě může být uložena podle § 139 odst. 3 písm. b) ZoZ pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se podle § 140 odst. 1 písm. b) ZoZ dopustí správního deliktu ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání, jestliže zprostředkuje zaměstnání

⁶⁴ PRÁŠKOVÁ, H. In HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo : Obecná část*. 7. vyd. Praha : C.H. Beck, 2009, s. 442. ISBN 978-80-7400-049-2.

⁶⁵ PRÁŠKOVÁ, H. In HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo : Obecná část*. 7. vyd. Praha : C.H. Beck, 2009, s. 445. ISBN 978-80-7400-049-2.

bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti nebo dobré mravy, za což může být podle § 140 odst. 4 písm. b) ZoZ postížena pokutou až do výše 2 000 000 Kč.

Další skutková podstata správního deliktu právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby je obsažena v § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ, podle kterého je postihováno nesplnění oznamovací povinnosti podle zákona o zaměstnanosti nebo nevedení evidence v něm stanovené. Za tento správní delikt zákon umožňuje podle § 140 odst. 4 písm. d) ZoZ uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.

Příjem z pokut, uložených za správní delikty podle zákona o zaměstnanosti, je taktéž příjmem státního rozpočtu.

Domnívám se, že řešení, které zákonodárce zvolil v zákoně o zaměstnanosti, je vhodnější, nežli řešení použité při konstruování skutkových podstat přestupků a správních deliktů v zákoně o inspekci práce. Nejenže zákon o zaměstnanosti obsahuje přesnější vymezení skutkových podstat a uvádí konkrétně, které povinnosti jsou ty, jejichž porušení je postihováno, ale také diverzifikuje relativně určité sankce, které za přestupek či správní delikt mohou být uloženy, a to zřejmě podle závažnosti následků, které s sebou nese porušení konkrétní povinnosti. Jednoznačně tak vyplývá, že zákonodárce považuje např. zprostředkování zaměstnání bez povolení za jednání s vyšší mírou společenské škodlivosti, než např. nesplnění zákonné oznamovací povinnosti. To je podle mého názoru správná cesta, neboť i přes to, že je velmi obtížné společenskou škodlivost jakkoli kvantifikovat, měly by být sankce, které je možno uložit, alespoň přibližně v korelaci ke spáchaným přestupkům, resp. správním deliktům, resp. jejich závažnosti.

Závěr

Vývoj agenturního zaměstnávání, a to jak jeho právní úpravy, tak jeho reálného využívání, byl v počátcích existence tohoto institutu v rámci právního řádu České republiky výrazně ovlivněn legislativní změnou, spočívající ve zrušení institutu dočasného přidělení zaměstnance. Zakládáním agentur práce pak mnozí zaměstnavatelé obcházel právě absenci institutu dočasného přidělení; agenturní zaměstnávání tedy bylo v mnohých případech jen náhražkovým institutem, kterého zaměstnavatelé využívali s primárním cílem obejít zákon, aby mohli flexibilně přesouvat pracovní sílu podle svých potřeb. V současné době je však institut dočasného přidělení opět součástí právního řádu České republiky, a proto již není zapotřebí těchto „quasiagentur“, které se ve skutečnosti nehodlají zabývat dočasným přidělováním zaměstnanců k různým zaměstnavatelům.

Agentury práce jsou silnými hráči na pracovním trhu. V současné době, kdy v naší zemi výrazně vzrostla nezaměstnanost, jejich význam ještě zesílil, neboť vzhledem k situaci, v níž se nachází státní systém zprostředkování zaměstnání, je využití služeb agentur práce jednou z mála možností, jak najít pracovní uplatnění. Agenturní zaměstnávání se však vyznačuje nižší mírou jistoty zaměstnance než „klasický“ výkon práce v pracovním poměru, uzavřeném se zaměstnavatelem, pro kterého je práce přímo vykonávána. Proto by měl být kladen ze strany zákonodárce maximální důraz na zajištění ochrany práv agenturních zaměstnanců, a tedy zamezení sociálnímu dumpingu, k čemuž vyzývají zejména zástupci zaměstnanců (odbory).

Velké naděje zákonodárce vkládal do institutu sdíleného zprostředkování zaměstnání, které mělo prostřednictvím spolupráce krajských poboček Úřadu práce ČR s vybranými agenturami práce zvyšovat šanci uchazečů na zapojení na trh práce (nikoli formou agenturního zaměstnávání). Jak je však zřejmé (nejen) z médií, velká očekávání zjevně prozatím nebyla naplněna.

Právní úprava agenturního zaměstnávání má podle mého názoru jeden zásadní nedostatek, a to nedostatečné vymezení právního vztahu uživatele a dočasně přiděleného zaměstnance, zejména pak v otázce práv uživatele vůči dočasně přidělenému zaměstnanci. Ze zákonné úpravy jednoznačně nevyplývá, do jaké míry

jsou při agenturním zaměstnávání suspendována práva a povinnosti zaměstnavatele, tedy agentury práce, ve prospěch uživatele. Toto považuji za zásadní slabinu současné právní úpravy, která by měla být vyřešena.

Dále je podle mého názoru v českém právním řádu nedostatečná úprava agenturního zaměstnávání ve vztahu k zásadě rovnosti. Jsou sice naplněny všechny požadavky, které na ni klade mezinárodní společenství (požadavky Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce), i požadavky ze strany Evropské unie (prostřednictvím Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání), tyto požadavky by však podle mého názoru měly být pouhým základem úpravy, na kterém by národní úprava měla tvořit jistou nadstavbu; měla by tedy z této úpravy vycházet a rozvíjet ji.

Český právní řád však mezinárodní a unijní úpravu nerozvíjí, ba naopak ani nevyužívá některých možností, které tato skýtá. Příkladem může být článek 5.3 Směrnice, který opravňuje členské státy k tomu, aby umožnily sociálním partnerům po konzultaci s nimi uzavřít kolektivní smlouvy, týkající se pracovních podmínek agenturních zaměstnanců. Promítnutí této možnosti do českého právního řádu by podle mého názoru bylo krokem správným směrem. Samozřejmě by to s sebou neslo nutnost změn v úpravě kolektivních práv zaměstnanců, a to tak, aby zástupci zaměstnanců mohli zastupovat i zaměstnance dočasně přidělené. Tím by také byl vyřešen problém současné právní úpravy, podle které nelze jednoznačně určit, zda je kolektivní smlouva uzavřená u uživatele závazná i pro dočasně přidělené zaměstnance. Jak bylo řečeno výše, kloním se k názoru, že kolektivní smlouva v takovém případě je závazná i pro agenturní zaměstnance, působící u uživatele, bylo by však jistě vhodné, aby zákonodárce tento problém jednoznačně vyřešil.

De lege ferenda by pak určitou nadstavbou mohlo být stanovení povinnosti zaměstnavatelů (uživatelů), u kterých působí určitý podíl dočasně přidělených zaměstnanců, uzavřít kolektivní smlouvu, která by se týkala pracovních podmínek agenturních zaměstnanců. Domnívám se, že taková úprava v našem právním řádu citelně chybí a byla by vhodným (ale jistě ne jediným) řešením problémů, souvisejících s nedostatečnou úpravou zásady rovných pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců s tzv. srovnatelným zaměstnancem.

Co se týče zásady rovných pracovních a mzdových podmínek, shledávám

zásadní nedostatek v absenci vymezení, které konkrétní podmínky je pod ni možno zahrnout. Při řešení tohoto problému by se zákonodárce mohl inspirovat například slovenskou úpravou, která pracovní a mzdové podmínky vymezuje výčtem. Ačkoli nejsem příznivcem obsáhlých výčtů, v tomto případě by byl výčet namístě, neboť se jedná o zásadní záležitost, která si zaslouží patřičnou pozornost a přesnou úpravu.

Spíše za kuriozitu české právní úpravy agenturního zaměstnávání považuji úpravu ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám v kontextu povinnosti zaměstnávání povinného podílu osob se zdravotním postižením. Úprava se navzájem vylučuje, a proto agentury práce mohou povinnost splnit v podstatě jen prostřednictvím náhradního plnění. Domnívám se, že by bylo vhodné zvážit výjimku z této povinnosti pro agentury práce, případně novou úpravu institutu zvláštního agenturního zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro který by byly přesně stanoveny podmínky, které by byly ze strany státu přísně kontrolovány. To by mohl být jeden ze způsobů, jak zdravotně postižené osoby začlenit na trh práce. Jejich začlenění by podle mého názoru mělo být primárním cílem právní úpravy povinnosti zaměstnávání povinného podílu osob se zdravotním postižením; v praxi však jen velmi málo motivuje k samotnému zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neboť umožňuje pohodlnější způsoby splnění povinnosti (prostřednictvím odebírání určitého zboží či odvodem do státního rozpočtu). Zejména odvod do státního rozpočtu však považuji za výrazně méně účelný, než by bylo zapojení osob se zdravotním postižením na trh práce prostřednictvím zvláštního agenturního zaměstnávání.

Vzhledem ke všemu, co bylo uvedeno, lze institut agenturního zaměstnávání a působení agentur práce v České republice zhodnotit následovně – agenturní zaměstnávání je institutem nutným, stejně jako je nutná existence agentur práce, neboť jejich právní úprava vychází z praxe. Zákonodárce však podle mého názoru nevěnoval právní úpravě agenturního zaměstnávání takovou péči, jakou by si zasloužila. Úprava je příliš strohá a na mnoha místech nejasná. Její zpřesnění je však zásadní pro to, aby byli agenturní zaměstnanci lépe chráněni a nebyli znevýhodněni oproti „kmenovým“ zaměstnancům uživatele, ačkoli je pochopitelné, že se agenturní zaměstnanci nacházejí vůči uživateli v jiném postavení, než jeho „kmenoví“ zaměstnanci.

Přesto je však agenturní zaměstnávání účelným institutem, který může napomoci pracovnímu zapojení zejména u osob, pro které je obtížné nalézt zaměstnání.

Zákonodárce však může zajistit, aby přínos, který agenturní zaměstnanci z agenturního zaměstnávání získávají, byl vyšší než jeho negativa. To je podle mého názoru v jeho silách, ba co více, je to přímo jeho povinností.

Seznam použitých zkratk

APA	Asociace pracovních agentur
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
Evropa 2020	Strategie Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění
ILO	Mezinárodní organizace práce
LZPS	ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
Směrnice	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání
Úmluva	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
ÚS	Ústavní soud České republiky
Zákoník práce 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
ZPrSl	zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v platném znění

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace

- ČEPELKA, Č.; ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. Praha: C.H. Beck, 2008. 896 s. ISBN 978-80-7179-728-9.
- PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. Díl : Ústavní právo České republiky*. 1. úplné vydání. Praha : Leges, 2011. 1120 s. ISBN 978-80-87212-90-5.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo : Obecná část*. 7. vyd. Praha : C.H. Beck, 2009. 837 s. ISBN 978-80-7400-049-2.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Komentáře k zákonům

- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6.
- VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce : Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 741 s. ISBN 978-80-7357-723-0.
- SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 4. vyd. Praha : C.H.Beck, 2004. 964 s. ISBN 80-7179-868-1.
- STEINICHOVÁ, L. *Zákon o zaměstnanosti : Komentář*. Vyd. 1. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

- SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky : Komentář*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2007. 949 s. ISBN 978-80-7179-869-9.
- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem : Včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualiz. vyd. Praha : Polygon, 2008, 1086 s. ISBN 978-80-7273-150-3.
- HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; MORÁVEK, J.; SCHMIED, Z.; ŠUBERTOVÁ, Z.; TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku : s podrobným komentářem k 1.4. 2012. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc : ANAG, 2012, 1007 s. ISBN 978-80-7263-727-0.
- JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P.; HOFMANNOVÁ, E.; KNEBL, P.; SCHMIED, Z.; TOMANDLOVÁ, L.; TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011*. 5. aktualizované vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 1199 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

Časopisecké články

- ŠUBRT, B. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 6-14.
- GREGOROVÁ, Z. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 2, s. 2-7.
- ŠTEFKO, M. Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější? *Práce a mzda*. 2009, č. 3, s. 61-62.
- ŠTEFKO, M. K agenturnímu zaměstnávání a vysílání zaměstnanců v rámci poskytování nadnárodních služeb. *Národní pojištění*. 2008, č. 6, s. 9-10.
- ŠUBRT, B. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 10, s. 10-19.
- JOUZA, L. Agenturní zaměstnávání. *Národní pojištění*. 2005, č. 5, s. 6-8.
- PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2004, s. 211-226.

Diplomové práce

- TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání a jeho praktické problémy*. Praha, 2009. 82 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Martin Štefko.
- HORÁKOVÁ, A. *Teorie a praxe agenturního zaměstnávání*. Praha, 2013. 72 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Martin Štefko.

Právní předpisy

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- Listina základních práv Evropské unie
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci
- Úmluva MOP č. 105 o odstranění nucené práce

- zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, v platném znění
- nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, v platném znění
- zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění
- zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

Judikatura

- Ústavní soud. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23.9.2008. In *Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu*. 2008, svazek 50, s. 365.
- Ústavní soud. Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 504/03 ze dne 25.11.2003. In *Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu*. 2003, svazek 31, s. 227.

Internetové zdroje

- <http://www.ilo.org>
- <http://www.apa.cz>
- <http://portal.mpsv.cz/>
- <http://www.industrialunion.org>

Ostatní

- MPSV. *Pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 1/2005*. Dokument

dostupný z: <portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

- Evropská komise. *Strategie Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Dokument dostupný z:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>>
- MPSV. *Národní program reforem České republiky 2012*. Dokument dostupný z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>
- MPSV. *Zpráva o plnění Národního programu reforem ČR 2008-2010*. Dokument dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>
- IndustriALL Global Union. *Trojstranná past*. Dokument dostupný z:
<www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/troj_past_final2.pdf>
- Vláda. *Vládní návrh č. 373 z roku 2011 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*.
- Rada EU. *Rozhodnutí Rady 2010/707/EU o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států*. Dokument dostupný z:
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:CS:PDF>>
- Týden. *Drábkův úřad pozastavil byznys pro pracovní agentury*. Dokument dostupný z: <http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/drabkuv-urad-pozastavil-byznys-pro-pracovni-agentury_239260.html>
- APA. *Z jednání Rady Hospodářské a sociální dohody Vlády ČR o agenturním zaměstnávání*. Dokument dostupný z: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>
- APA. *Shromáždění členů APA na svém zasedání posuzovalo možnosti nápravy legislativních omylů současné vlády a práci APA jako člena dalších asociací, sdružení a komor*. Dokument dostupný z: <<http://www.apa.cz/aktuality.htm>>

Název práce v anglickém jazyce

Private Employment Agencies and Agency Employment

Resumé

The main topic of this thesis is the effect of private employment agencies on the Czech labor market and legal regulation of their activities, especially of the agency employment. This thesis also focuses on the problems associated with the agency employment.

The labour law is variable depending on social and economical changes not only in our country but also worldwide. It is related to the employment which should reflect the actual situation mostly on the labor market. In this situation there are a lot of people who can not find work and who must search for some alternative options. One of the opportunities which are offered is the agency employment. This is the point of accent on quality legislation to minimize the risk of abuse and discrimination of the agency employees.

The author analyzes the present legislation and outlines possible solutions of problems.

This thesis is divided into eight main chapters.

The Chapter One consists of the main concepts definitions which are used in this thesis.

The subject of the Chapter Two is the agency employment development, namely in the Czech republic, in the European Union and in the international community.

The Chapter Three describes in detail documents which solve some agency employment questions in the Czech, European and international law. The most attention is paid to the ILO Private Employment Agencies Convention (No. 181) and to the Directive 2008/104/EC of the European Parliament and the Council on temporary agency work.

The Chapter Four deals with the new concept of the shared mediation of work.

The matter of the Chapter Five is the agency employment itself along with the definitions of its subjects which are, besides the employee, also the private employment agency and the „user“ in Czech.

Mutual relations between these subjects are described in the Chapter Six.

The Chapter Seven deals with problematic aspects of the agency employment and it offers possible solutions.

The Chapter Eight follows up the public control of the private employment agencies and the infringement penalties.

In the Conclusion, the author submits that the private employment agencies are an important partner of the labor market. This should be the reason for the great emphasis of the legislator upon the employees' rights protection which can prevent the social dumping. This is the point that is emphasized especially by the trade unions. It is necessary to perform some changes of the Czech legislation if it should ensure this deal. Even so the agency employment is useful instrument of the employment mostly for the people who cannot find proper work.

Klíčová slova: agentura práce, agenturní zaměstnávání, Mezinárodní organizace práce

Key words: private employment agency, agency employment, International Labour Organization