

**Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta**

Barbora Kopecká

**PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTUR PRÁCE
A AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

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

katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Čestné prohlášení

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 18.11.2010



Barbora Kopecká

Chtěla bych tímto poděkovat vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Janu Pichrtovi,
Ph.D. za vstřícný přístup a poskytnuté rady.

Abstract

The thesis discusses current regulation of employment agencies. In a greater detail it deals also with the legal regulation of the institute of agency employment, as a form of recruitment, which falls within the exclusive competence of the employment agencies. After outlining the development of legislation follows an introduction of the main international and Community sources of law, which affect the current national legislation the most..

The thesis also describes the public aspects of the current legal regulation of employment agencies, which includes issuing licenses for employment mediation, depending on the creation of employment agencies, conditions for its issue, as well as the reasons for termination of employment agencies. Furthermore, the legislation as well as the consequent process of issuing licenses is evaluated.

The following part is devoted to agency employment. Relationships created in this type of employment are discussed in detail. The thesis seeks to highlight the shortcomings which must the subjects of relationship deal with, such as inadequate compensation of damages and confusion about law to be used on a contractual relationship.

The conclusion discusses how the employment agencies abide the law and how the state authorities undertake the control competencies.

Abstrakt

Práce seznamuje čtenáře s platnou právní úpravou týkající se agentur práce a zároveň se podrobně věnuje právní úpravě institutu agenturního zaměstnávání, jakožto formě zprostředkování zaměstnání, která spadá do jejich výlučné kompetence. Po nastínění vývoje právní úpravy, následuje seznámení s hlavními prameny práva, a to jak na mezinárodní, tak na komunitárním úrovni, jimiž je současná národní právní úprava nejvíce ovlivněna.

Práce dále popisuje veřejnoprávní aspekty platné právní úpravy agentur práce, kam spadá vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání, na němž závisí vznik agentury práce, podmínky pro jeho vydání, jakož i důvody zániku agentur práce, kdy zároveň tuto právní úpravu včetně procesu na ní závislém hodnotí.

Následující část se věnuje agenturnímu zaměstnávání. Jsou zde podrobně rozebrány vztahy, které při tomto způsobu zaměstnávání vznikají. Práce se snaží upozornit na nedostatky, se kterými se musí subjekty daného vztahu vypořádat, jako je např. nedostatečná úprava náhrady škody, nejasnosti ohledně práva, kterého má být použito na konkrétní smluvní vztah.

Závěr práce pojednává o dodržování právních předpisů agenturami práce vykonávané státními orgány.

Obsah

ÚVOD	8
1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY	10
1.1 Geneze institutu agenturního zaměstnávání	13
2 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTUR PRÁCE A AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	17
2.1 Mezinárodní prameny	17
2.1.1 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce	17
2.2 Komunitární prameny	19
2.2.1 Směrnice č. 91/383/ES, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru	20
2.2.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání	20
2.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí	23
2.3 Vnitrostátní právní úprava činnosti agentur práce	24
3 VEŘEJNOPRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTUR PRÁCE	25
3.1 Zprostředkování zaměstnání	25
3.1.1 Formy zprostředkování zaměstnání	28
3.2 Agentury práce vs. úřady práce	29
3.3 Vznik agentur práce	30
3.3.1 Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání	30
3.3.2 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání	32
3.3.3 Obsah a přílohy žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání	34
3.3.4 Osoba odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání	35
3.4 Povinnosti agentury práce	37
3.5 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání	37
4 SOUKROMOPRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	40
4.1 Pojem agenturního zaměstnávání	40
4.2 Výhody agenturního zaměstnávání	41
4.3 Smluvní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání	41
4.3.1 Smluvní vztah agentury práce a zaměstnance přijatého za účelem přidělení ..	42
4.3.2 Písemný pokyn	45
4.3.3 Ukončení pracovního vztahu agentury práce a agenturního zaměstnance	46
4.3.4 Vztah agentury práce a uživatele	46
4.3.5 Dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance	47
4.3.6 Obsah dohody o dočasném přidělení	48
4.3.7 Pracovní a mzdové podmínky	50
4.3.8 Vztah uživatele a agenturního zaměstnance	53
4.3.9 Skončení dočasného přidělení	54
4.4 Odpovědnost za škodu	55

4.4.1	Odpovědnost za škodu mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem.....	56
4.4.2	Odpovědnost za škodu ve vztahu agentury práce a agenturního zaměstnance	58
4.4.3	Odpovědnost za škodu vzniklou mezi agenturou práce a uživatelem.....	58
4.5	Omezení agenturního zaměstnání	59
4.5.1	Časové omezení agenturního zaměstnání	59
4.5.2	Omezení rozsahu agenturního zaměstnávání	60
5	KONTROLA AGENTUR PRÁCE	62
5.1	Kontrola prováděná úřady práce	62
5.2	Kontrola prováděná orgány inspekce práce	63
6	Závěr.....	65

ÚVOD

Agentury práce jsou v současné době neopominutelnou součástí trhu práce. Vedle úřadů práce jsou dalšími subjekty, které pomáhají fyzickým osobám nalézt vhodné zaměstnání. V mnoha případech jsou před úřady práce zájemci o práci dokonce upřednostněny, neboť od soukromého subjektu, který je popoháněn vidinou zisku, očekávají kvalitnější a rychlejší služby, než od státní instituce.

Právě zprostředkování zaměstnání způsobem vyhledávání zaměstnání pro zájemce o práci a získávání vhodných pracovníků pro zaměstnavatele, včetně poradenských služeb ohledně problematiky získávání zaměstnání, bylo původním povoleným předmětem činnosti agentur práce, které na území naší republiky začaly vznikat začátkem 90. let.

V roce 2004 bylo nově přijatým zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., v platném znění) umožněno agenturám práce poskytovat, krom výše uvedených služeb, ještě službu tzv. agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání představuje moderní způsob zaměstnávání, spočívající v tom, že agentura práce poskytuje své zaměstnance jinému subjektu, u kterého a pod jehož vedením pak tito zaměstnanci vykonávají práci.

Účelem této diplomové práce je poskytnout čtenáři informace o právní úpravě vztahující se k agenturám práce.

Začátek diplomové práce se tak věnuje vývoji, kterým právní úprava agentur práce prošla od svého zakotvení v českém právním řádu, přičemž vývoj institutu agenturního zaměstnání je z důvodů přehlednosti popsán v rámci samostatného bodu.

Práce dále seznamuje čtenáře s mezinárodními a komunitárním prameny, ze kterých česká právní úprava problematiky agentur práce vychází.

Další část práce se zaměřuje na veřejnoprávní aspekty činnosti agentur práce obsažené v zákoně o zaměstnanosti, tj. především proces vzniku agentur práce jako licencovaných subjektů, povinnosti kladené tímto zákonem na agentury práce a důvody zániku agentur práce.

Následuje část rozebírající právní úpravu agenturního zaměstnávání obsaženou v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění). Jsou zde popsány jednotlivé smluvní vztahy vznikající při agenturním zaměstnávání, včetně

upozornění na nedostatky, které daná právní úprava obsahuje. Zvláštní bod je věnován otázce náhrady škody, jejíž úprava je také předmětem časté kritiky.

Práce je uzavřena kapitolou pojednávající o systému kontroly agentur práce.

1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

Agentury práce¹ jako subjekty zabývající se zprostředkováním zaměstnání byly v českém právním řádu poprvé upraveny v roce 1991 zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti,² (dále též jen „tehdejší zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZoZam 1991“) resp. byla zde připuštěna možnost, že zprostředkovávat zaměstnání mohou, krom územních státních orgánů práce, i jiné právnické, případně fyzické osoby.³

Pod pojem zprostředkování zaměstnání spadala činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, včetně poskytování poradenství a informací ohledně postupu při získávání zaměstnání.⁴ Možnost zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, která je třetí formou zprostředkování zaměstnání zakotvenou v současné právní úpravě,⁵ tehdejší zákon o zaměstnanosti neumožňoval.

K provozování výše uvedené zprostředkovatelské činnosti musela fyzická či právnická osoba získat povolení, jehož vydání bylo zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, svěřeno do pravomoci Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“).⁶

Na rozdíl od současného stavu, kdy je zprostředkování zaměstnání agenturami práce vykonáváno především jako podnikatelská činnost, tedy činnost, ze které agentuře práce plyne zisk, bylo tehdejším zákonem o zaměstnanosti výslovně

¹ tehdejší zákon o zaměstnanosti pojem „agentura práce“ neužívá a v běžném jazyce se hovoří o zprostředkovatelích práce, nicméně se mi jeví jako vhodné používat jednotné označení pro soukromé subjekty zprostředkovávající zaměstnání na základě povolení ministerstva práce a sociálních věcí, tedy „agentura práce“

² zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, byl zrušen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³ viz ust. § 4 odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti

⁴ viz ust. § 4 odst. 1, cit: „Zprostředkováním zaměstnání se pro účely tohoto zákona rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská.“

⁵ viz ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶ ust. § 11 zákona č. 9/1991 Sb. upravující působnost ministerstva

„Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, přitom zejména

písm. k) „uděluje nebo odnímá povolení právnickým nebo fyzickým osobám k výkonu nevýdělečného zprostředkování zaměstnání, včetně stanovení výše poplatku za toto zprostředkování. Toto povolení může udělit i pro zprostředkování zaměstnání v cizině, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak, a to za podmínky, že bude prováděno v souladu s mezinárodními dohodami sjednanými s příslušnými státy“

zakázáno zprostředkovávat zaměstnání za účelem dosažení zisku.⁷ Agentury práce mohly pouze vybírat od zaměstnavatelů přiměřený poplatek vyjadřující skutečné výdaje související se zprostředkováním zaměstnání.

Od zprostředkování zaměstnání je třeba odlišit činnost spočívající ve zveřejňování nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích, kdy nebylo prováděno přímé zprostředkování mezi zaměstnavateli a občany. V případě této činnosti se nejednalo o zprostředkování zaměstnání (stejně jako je tomu dnes) a omezení možnosti požadovat úhrady se tak na tyto služby nevztahovalo.

Zákonem č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, došlo v dubnu roku 1993 k novele výše uvedené právní úpravy, která tím doznala poměrně zásadní změny, zejména v otázce úhrad za poskytování zprostředkovatelských služeb agenturou práce.

Nově formulovaným zněním ust. § 5 ZoZam 1991 totiž bylo povoleno agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání i za úhradu a tato úhrada (poplatek) mohla být požadována jak od zaměstnavatele, tak dokonce přímo od občana, kterému agentura práce své služby poskytovala. Výše poplatku za zprostředkování zaměstnání se určovala na základě sazebníku poplatků. Takto stanovený poplatek byl určen v povolení ke zprostředkování zaměstnání ministerstvem a měl vyjadřovat skutečné výdaje agentury práce vynaložené při zprostředkování zaměstnání. Zároveň byly ve prospěch agentury práce zakázány v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, a stejně tak srážky ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání.⁸

Tehdejší zákon o zaměstnanosti až do roku 1999 nestanovil žádné konkrétní podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tyto byly stanoveny až zákonem č. 167/1999 Sb., který vložil do tehdejšího zákona o zaměstnanosti ust. § 5a, 5b a 5c, kdy podle ust. § 5a ZoZam 1991 se povolení ke zprostředkování zaměstnání za úhradu vydává na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby, a to na tři roky. Fyzická osoba musela splňovat podmínku bezúhonnosti, odborné

⁷ srov. ust. § 5 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti

⁸ srov. ust. § 5 zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, jak vyplývá ze změn provedených zákony 305/1991 Sb. č. 578/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 307/1993 Sb., č. 39/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 160/1995 Sb., č. 289/1997 Sb.

způsobilosti (u osoby, která nebyla občanem České republiky, bylo nutné prokázat zároveň znalost českého jazyka) a trvalého pobytu na území České republiky, u právnických osob pak musela uvedené podmínky splňovat fyzická osoba, která plnila funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání, statutární orgán nebo některý z členů statutárního orgánu odpovědný za zprostředkování zaměstnání. U zahraniční právnické osoby plnil funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání za úhradu vedoucí organizační složky umístěné v České republice.

Významnou změnou pro agentury práce byla touto novelou daná možnost zprostředkovávat zaměstnání za účelem dosažení zisku. Zprostředkování zaměstnání se tak formálně stalo výdělečnou činností. Úprava poplatku, který určovalo ministerstvo v povolení, a který vyjadřoval v podstatě pouhou kompenzaci výdajů, jež měla agentura práce se zprostředkováním zaměstnání, tak ze zákona zmizela. Novelou č. 155/2000 Sb. pak byl do tehdejšího zákona o zaměstnanosti ještě vložen zákaz požadovat úhradu za zprostředkování zaměstnání přímo od občana. Zároveň tato novela vložila do ust. § 5 ZoZam 1991 slovo bezplatně – „zprostředkování zaměstnání může provádět bezplatně i za úhradu právnická nebo fyzická osoba...“, které se později, v souvislosti se zavedením agenturního zaměstnávání a současného zrušení institutu dočasného přidělování, jeví jako problematické, neboť omezuje možnost zaměstnavatelů, kteří nemají zájem na zprostředkovávání zaměstnání jako výdělečné činnosti, přidělit svého zaměstnance, např. proto, že pro něj nemají v danou chvíli jiné využití, k jinému zaměstnavateli. Toto bude ještě blíže rozvedeno v kapitole 3 bodu 1.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále též jen „zákon o zaměstnanosti“ či „ZoZam“), kterým byl tehdejší zákon o zaměstnanosti zrušen, v podstatě převzal nastíněnou právní úpravu, pokud jde o výše popsané formy zprostředkování zaměstnání. Vývoj institutu agenturního zaměstnávání, tedy nové formy zprostředkování zaměstnání zavedenou zákonem o zaměstnanosti bude rozebrán v následujícím bodě.

1.1 Geneze institutu agenturního zaměstnávání

Institut agenturního zaměstnávání, tedy forma zprostředkování zaměstnávání, kdy agentury práce zaměstnávají fyzické osoby s cílem dát je k dispozici třetí osobě (tzv. uživateli), která pak tomuto zaměstnanci přiděluje práci a dohlíží na její provedení, byl do českého právního řádu začleněn novým zákonem o zaměstnanosti a spolu s ním přijatým zákonem č. 436/2004 Sb., který novelizoval tehdejší zákoník práce č. 65/1965 Sb. (dále též jen „tehdejší zákoník práce“ či „ZPr 1965“).

Začlenění institutu agenturního zaměstnávání si vyžádala jak situace na trhu práce, pro niž tento představuje možnost flexibilně reagovat na měnící se poptávku po pracovních silách v tom kterém oboru, tak i mezinárodněprávní závazky České republiky - zejména Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (dále též jen „Úmluva“). Tato Úmluva, která agenturní zaměstnávání, jako jednu z forem zprostředkování zaměstnání soukromými agenturami práce upravuje, vstoupila pro Českou republiku v platnost už dne 9. října 2001. Česká republika však využila pro období než bude schválen nový zákon o zaměstnanosti výjimku Úmluvou stanovenou, na jejímž základě je možné zakázat činnost soukromých agentur práce v některých oblastech.⁹ Dne 26. listopadu 2002 tak byla deponitáři Úmluvy doručena zpráva, ve které Česká republika oznámila, že služby spočívající v zaměstnávání pracovníků soukromou agenturou práce s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží na jejich provedení, nejsou v okamžiku oznámení realizovány a právní řád ČR je v současnosti neumožňuje.¹⁰

Obsah této zprávy však nebyl úplně v souladu s faktickým stavem, kdy na území České republiky již v tomto období působily subjekty, jejichž činnost vykazovala znaky činnosti soukromých agentur práce a tato činnost, beroucí na sebe navenek rozličné podoby, byla ze strany státu tolerována a příjmy těchto subjektů z ní plynoucí, byly podrobovány zdanění.¹¹

⁹ Čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy

¹⁰ sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m. s.

¹¹ viz Pichrt, J.; Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA 1-2/2004, str. 211

Neexistenci právního zakotvení institutu agenturního zaměstnávání „suplovalo“ agenturám práce ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965, konkretizované v ust. § 2 odst. 2 vládního nařízení č. 108/1994 Sb., které provádí ZPr 1965.

Toto ustanovení (ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965) zakotvovalo možnost zaměstnavatele dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě.¹² Přestože původní účel tohoto ustanovení zařazeného do tehdejšího zákoníku práce v roce 1988 byl zcela odlišný,¹³ bylo agenturami práce hojně využíváno, neboť jim poskytovalo určité právní zastřešení pro realizaci zapůjčení svých zaměstnanců k jinému zaměstnavateli a tedy výkon činnosti podobající se agenturnímu zaměstnávání.

Co ovšem už agenturám práce neumožňovalo, jak je patrné i z ust. § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.,¹⁴ byla možnost požadovat po zaměstnavateli, kterému agentura práce poskytla svého zaměstnance, i jiné její výdaje než pouze náhradu mzdy.¹⁵

S tímto se agentury práce vypořádávaly např. tak, že uzavíraly se zaměstnavateli, ke kterým své zaměstnance přidělovaly, kromě dohody podle ust. § 2 vládního nařízení č. 108/1994 Sb., o přidělení zaměstnance, další dohodu, tentokrát obchodněprávní, která zahrnovala sjednanou odměnu za takto poskytnutého zaměstnance.¹⁶ Toto jednání agentur práce krom toho že, jak uvedeno výše, nebylo v souladu s účelem ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965, v sobě neslo určitou možnost znevýhodnění přidělovaného zaměstnance, neboť agentura práce neměla povinnost

¹² § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 „Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení.“

¹³ „...především to byla snaha vytvořit právní nástroj pro „výměny“ vědeckých pracovníků mezi jednotlivými institucemi, v širším pohledu pak také snaha tehdejšího zákonodárce reagovat alespoň částečně na potřebu zaměstnavatelských subjektů, které trpěly (mimo jiné) nedostatkem mobility pracovní síly typickým pro socialistické plánovité hospodářství.“ (Pichrt, J.; Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA 1-2/2004, s. 213)

¹⁴ 108/1994 Sb., nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce, ust. § 2 „Po dobu dočasného přidělení podle odstavce 1 poskytuje zaměstnanci mzdu, popřípadě též náhradu cestovních výdajů zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Zaměstnavatel a právnická nebo fyzická osoba, ke které byl zaměstnanec dočasně přidělen, mohou uzavřít dohodu, podle níž právnická nebo fyzická osoba uhradí zaměstnavateli, který k ní zaměstnance přidělil, dohodnutou část poskytnuté mzdy, popřípadě též náhrady cestovních výdajů, odpovídající rozsahu plnění úkolů zaměstnance pro právnickou nebo fyzickou osobu, ke které byl zaměstnanec dočasně přidělen.“

¹⁵ viz Pichrt, J.; Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA 1-2/2004, s. 215

¹⁶ viz Pichrt, J., s. 217, tamtéž

zajistit mu srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, jaké měli zaměstnanci zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec agentury práce přidělen.

Novela zákoníku práce, která po právní stránce uvedla v život agenturní zaměstnávání, ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965 zrušila. Zrušení ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965 a tedy zbavení zaměstnavatele možnosti dočasně přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, vyžaduje – li to nastalá situace, bylo a částečně stále je předmětem diskuze odborné veřejnosti, přičemž převažuje negativní hodnocení tohoto zákonodárcova počínu.

Jedním z argumentů pro zrušení ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965 bylo stanovisko, že Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, Doporučení této organizace č. 188 ani směrnice EU č. 91/383, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, neumožňují, aby zaměstnavatelé měli v předmětu činnosti i „dočasné přidělení zaměstnanců“. Tato činnost je v sektoru dočasného zapůjčování vyhrazena výhradně agenturám práce. Ponechání tohoto ustanovení v platnosti by tak bylo v rozporu s uvedenými mezinárodními dokumenty.¹⁷

Tomuto se dá oponovat v zásadě už jen dikcí článku 1 písm. b) Úmluvy, který o agenturním zaměstnávání hovoří jako o službě spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně. Od počátku pracovněprávního vztahu zde tedy figuruje úmysl zaměstnavatele poskytnout svého zaměstnance třetí straně, který se odráží i ve znění pracovní smlouvy, což se jistě nedá vztáhnout na běžné zaměstnavatele zaměstnávající fyzické osoby, aby tyto pro ně vykonávaly pracovní činnost.

Dalším z argumentů pro zrušení ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965 bylo, že je zneužíván pro pronájem pracovní síly za účelem dosažení zisku. Je ovšem otázkou, zda toto zneužívání nebylo spíše důsledkem chybějící právní úpravy agenturního zaměstnávání.¹⁸

Argumentem, se kterým by bylo možné souhlasit, je že zrušené ustanovení nezajišťovalo přiděleným zaměstnancům odpovídající ochranu, především pokud jde o mzdové a pracovní podmínky. Toto by však mohlo být velice snadno napraveno

¹⁷ srov. Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005, str. 15

¹⁸ srov. Gregorová, Z., Agenturní zaměstnávání – nová úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání, 2/2005, str. 2

zpřesněním právní úpravy a zavedením vhodné garance rovného zacházení se zaměstnancem tak, aby měl při dočasném přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele srovnatelné pracovní podmínky a nemohlo tak docházet k jeho diskriminaci, jako je tomu u agenturního zaměstnávání.¹⁹

Důvody, které naopak hovoří pro ponechání, resp. znovuzavedení možnosti zaměstnavatele dočasně přidělit svého zaměstnance vychází z toho, že ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965 poskytovalo administrativně nenáročný a oboustranně (jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance) výhodný způsob, jak překlenout období, kdy zaměstnavatel všechny své zaměstnance nepotřebuje.²⁰

Zároveň bylo toto ustanovení využíváno zaměstnavateli se sezónními pracemi, nebo například v souvislosti s dlouhodobějšími odbornými stážemi a zaškolováním ve zdravotnictví.²¹

Jedním z důsledků zrušení ust. § 38 odst. 4 ZPr 1965 je, že existuje mnoho subjektů, které v podstatě agenturami práce nejsou a povolení ke zprostředkování zaměstnání si vyřizují právě jen proto, aby mohly v případě potřeby svého zaměstnance přidělit.²²

¹⁹ srov. Gregorová, Z., Agenturní zaměstnávání – nová úprava v českém pracovním právu, *Právo a zaměstnání*, 2/2005, str. 2

²⁰ podrobně Pichrt, J., Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců, dostupné na <<http://ekonom.ihned.cz/c1-14021240-komu-vadi-docasne-pridelovani-zamestnancu>>

²¹ srov. Gregorová, Z., tamtéž

²² z tohoto důvodu se i členové kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání na svém zasedání dne 2.2.2010 vyslovili pro navrácení úpravy dočasného přidělení mimo rámec agenturního zaměstnávání, jak tomu bylo v ust. 38 odst. 4, neboť se o dle jejich názoru jedná o zbytečnou administrativu

2 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTUR PRÁCE A AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Problematika agenturního zaměstnávání a agentur práce jako takových je právně upravena jak na úrovni mezinárodní, tak na úrovni komunitární. Z těchto právních úprav pak vychází národní právní úprava, obsažená v zákonech a podzákonných právních předpisech.

2.1 Mezinárodní prameny

Hlavním pramenem mezinárodního práva, který ovlivnil současnou úpravu agenturního zaměstnávání v českém právním řádu, je Úmluva Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 181 o agenturním zaměstnávání.

2.1.1 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce

Úmluva byla přijata dne 19. června 1997 v Ženevě na zasedání Generální konference organizace. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 9. června 2001. Úmluva si klade za cíl především zabránit zneužívání pracovníků a zvýšit efektivitu trhu práce, stanovuje právní rámec a základní principy činnosti soukromých agentur práce. Pojem „soukromá agentura práce“ vymezuje Úmluva ve svém čl. 1., podle kterého se soukromou agenturou práce rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb na trhu práce:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se bude dále nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- 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.

Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků, kterými se pro účely Úmluvy rozumějí všichni žadatelé o zaměstnání, jakož i na všechna odvětví ekonomické činnosti.²³ Z působnosti Úmluvy je vyňato přijímání a umíst'ování námořníků.

Článek 2. Úmluvy dává členským státům možnost za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým pracovníkům nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytnutí jedné nebo více služeb uvedených v čl. 1 Úmluvy (čl. 1 viz výše). Tento článek se promítl do ust. § 64 ZoZam, které zmocňuje vládu stanovit nařízením druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Úmluva dále nechává na členských státech stanovení kritérií, jimiž podmíní udělení licence agentuře práce. Zprostředkování zaměstnání soukromými subjekty podléhalo na území České republiky vždy povolovacímu procesu. Podmínky, za kterých se povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává dnes, jsou upraveny v ust. § 60 ZoZam.

Neopominutelnou součástí dokumentu, jehož cílem je mimo jiné ochrana pracovníků, je zakotvení zákazu diskriminace. Takto Úmluva činí ve svém čl. 5, kde ukládá členským státům povinnost zajistit, aby agentury práce zacházely se svými pracovníky bez diskriminace. Zároveň ale stanoví, že způsob, kterým takto členské státy učiní, nesmí znemožnit agenturám práce poskytování zvláštních služeb či programů zaměřených na pomoc znevýhodněným pracovníkům. Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje ust. § 4 ZoZam, speciální ustanovení zákazu diskriminace týkající se pouze agentur práce český právní řád neobsahuje.

Další ustanovení Úmluvy, důležité pro pracovníky, je čl. 7 Úmluvy, který zakazuje agenturám práce účtovat pracovníkovi jakékoli poplatky nebo náklady. Odst. 2 tohoto článku sice dává členským státům možnost povolit z tohoto zákazu výjimky, ale pouze za předpokladu, že se tak stane v zájmu pracovníků. Tuto možnost Česká republika nevyužila a v ust. § 58 odst. ZoZam stanovila, že agentura práce nemůže při zprostředkování zaměstnání za úhradu tuto úhradu požadovat od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno.

Čl. 11 Úmluvy zaručuje agenturním zaměstnancům odpovídající ochranu, pokud jde o svobodu sdružování, kolektivní vyjednávání, minimální mzdu, pracovní

²³ čl. 2 Úmluvy ve spojení s čl. 1 odst. 2 Úmluvy

dobu a jiné pracovní podmínky, dále jim zaručuje dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístup k výcviku, ochranu zdraví a bezpečnost při práci, náhradu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání, náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků, ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství. Český zákonodárce tento požadavek vetkl do ust. § 309 odst. 5 ZPr., které obsahuje společnou povinnost agentury práce a uživatele zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší, než podmínky srovnatelného zaměstnance.

Jeden z prostředků k zefektivnění trhu práce je stanoven v čl. 13 Úmluvy, a to podpora spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce a dále informační povinnost agentur práce vůči kompetentním orgánům. Informační povinnost agentur práce je v ZoZam stanovena poměrně rozsáhle v ust. § 59 odst. 2, přičemž její nedodržení je přísně sankcionováno, a to dokonce až odebráním povolení ke zprostředkování zaměstnání. Oproti tomu požadovaná spolupráce mezi agenturami práce a úřady práce jako veřejnými službami zaměstnanosti má v zákoně o zaměstnanosti spíše deklaratorní povahu.²⁴

Současná právní úprava činnosti agentur práce je s výše nastíněnou Úmluvou v souladu.

2.2 Komunitární prameny

Snaha o úpravu oblasti agenturního zaměstnávání v rámci komunitárního práva probíhá v Evropské unii již od 80. let minulého století, kdy se v souvislosti s potřebou flexibilnějších trhů práce objevil nárůst pružnějších forem zaměstnávání, včetně zaměstnávání agenturního.

Snahy Komise se z počátku zaměřovaly na stanovení alespoň minimálního rámce, který by pracovníkům najímaných přes agentury práce zajistil rovné zacházení a nediskriminační přístup.²⁵

Prvním částečným úspěchem Komise bylo přijetí jejího návrhu v podobě směrnice č. 91/383/ES, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti

²⁴ viz ust. § 14 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, cit: „ Úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce“

²⁵ srov. Svaz průmyslu a dopravy ČR 9/2007, EU směřuje k dohodě o dočasné práci, dostupné na <http://www.spcr.cz/cz/infoservis/zpravodaj/9_07wb.pdf>

a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

2.2.1 Směrnice č. 91/383/ES, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Jedná se o rámcovou směrnici, jež má zásadní význam pro celkový rozvoj práva na ochranu zdraví pracovníků zaměstnaných na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru v členských zemích Evropské unie. Účelem směrnice (významným vzhledem k tématu této práce) je zajistit dočasně přiděleným zaměstnancům agentury práce stejnou úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku využívajících jejich služeb. Směrnice zavazuje členské státy, aby přijaly opatření zajišťující dostatečnou informovanost přidělovaných zaměstnanců ohledně vyžadované odborné způsobilosti a povahy pracovního místa, na které budou přiděleni, jakož i o možných rizicích souvisejících s obsazovaným místem.

Dalším předpisem Evropské unie týkajícím se také agenturního zaměstnávání je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Rozpory ohledně komplexní úpravy činnosti agentur práce, se na půdě Evropské unie podařilo překlenout koncem roku 2008, kdy byla dne 19. listopadu 2008 přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále též jen „směrnice o agenturním zaměstnávání“). Směrnice byla dne 5. prosince 2008 publikována v Úředním věstníku EU a téhož dne vstoupila v platnost.

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

Účelem směrnice je především ochrana agenturních pracovníků a zároveň podpora agenturního zaměstnávání jako takového. Směrnice ve svém úvodu uznává agenturní zaměstnávání za legitimní způsob zaměstnávání, který svou pružností vyhovuje nejen podnikům, ale rovněž zaměstnancům, kdy jim umožňuje

sladit svůj soukromý a pracovní život, a přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce. Je tak žádoucí, aby státy přezkoumaly veškerá omezení a zákazy pro agenturní zaměstnávání stanovené.

Směrnice se vztahuje na zaměstnance agentury práce, kteří jsou dočasně přiděleni k uživateli, na agentury práce a na uživatele.

Směrnice staví na principu nediskriminace dočasně přidělovaných zaměstnanců. Tento je vyjádřen v jejím článku 5, který stanoví, že pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.²⁶ Současně směrnice v článku 3 pod písmenem f) vymezuje, co se základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání rozumí.²⁷ Toto vymezení bude jistým přínosem směrnice, neboť česká právní úprava, která rovněž zakotvuje zásadu rovného zacházení s agenturním zaměstnancem, když mu zaručuje srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, tyto pracovní podmínky nikde nedefinuje, což v praxi vyvolává určitou nejistotu především ohledně rozsahu podmínek, které je třeba agenturnímu zaměstnanci zaručit.

Pokud jde o odměňování agenturních zaměstnanců, umožňuje směrnice jednu významnou výjimku z výše uvedené zásady rovného zacházení reflektující případy, kdy by agenturní zaměstnanci uzavřeli s agenturou práce pracovní poměr na dobu neurčitou a pobírali by odměnu i v době mezi jednotlivými přiděleními.²⁸ V těchto případech směrnice umožňuje, aby se členské státy po konzultaci se sociálními partnery odchýlily od zásady stanovící pro agenturní zaměstnance po dobu jejich přidělení minimálně stejnou odměnu za práci, jakou pobírá kmenový zaměstnanec uživatele pracující na totožné pozici.

Je otázkou, jak s touto možností danou směrnicí český zákonodárce naloží. Současná česká právní úprava agenturního zaměstnávání neposkytuje agenturám práce k zaměstnávání agenturních zaměstnanců na dobu neurčitou žádnou motivaci,

²⁶ viz čl. 5, odst. 1 Směrnice

²⁷ 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 délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, odměňování

²⁸ čl. 5 odst. 2, Směrnice, cit: „Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.“

neboť v případě, že by agentura práce takovýto pracovní poměr s agenturním zaměstnancem uzavřela, vystavuje se riziku nepřiměřených nákladů na mzdu (či plat), kterou by jako zaměstnavatel musela agenturnímu zaměstnanci vyplácet, i kdyby pro něj neměla mezi jednotlivými přiděleními jiné uplatnění.

Další výjimka ze zásady srovnatelných pracovních podmínek může být podle odst. 3 článku 5 směrnice stanovena v kolektivní smlouvě, ovšem pouze za předpokladu, že bude dostatečně zaručena celková ochrana agenturních zaměstnanců.

Poslední výjimkou z obecné zásady rovných pracovních podmínek, kterou mohou členské státy zakotvit ve svých právních řádech či obecně závaznou kolektivní smlouvou, je stanovení doby, od které bude tato zásada na agenturní zaměstnance uplatňována. Takovouto právní úpravu nalezneme již nyní v některých právních řádech států Evropské unie. Např. slovenský zákoník práce obsahuje ustanovení, které stanoví, že mzdové podmínky agenturního zaměstnance nemusí být stejně příznivé jako podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, pokud agenturní zaměstnanec plní úkoly u uživatele po dobu kratší třech měsíců.

Výše uvedené výjimky jsou určitým kompromisem nalezeným v rámci složitých jednání, která přijetí směrnice provázela.

Pro ulehčení přístupu agenturních zaměstnanců k trvalému pracovnímu poměru, stanoví směrnice povinnost informovat je o všech volných pracovních místech u uživatele. Tuto povinnost již český zákoník práce zakotvuje v ust. § 279 odst. 3, které ukládá uživateli povinnost informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst. Směrnice zároveň vyžaduje po členských státech přijmout opatření, na základě kterých by veškerá ustanovení mající za následek nemožnost uzavření pracovního poměru mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem po uplynutí doby jeho přidělení, byla neplatná.

Směrnice se dotýká i zastoupení agenturních zaměstnanců, když v článku 7 stanoví, že tito mají být zohledňováni pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být v agentuře práce zřízeny orgány zastupující zaměstnance. Případně mohou být agenturní zaměstnanci takhle započítáni do prahové hodnoty u uživatele.

V článku 10 pak směrnice ukládá členským státům stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly dle této směrnice přijaty.

Členské státy jsou povinny přijmout a zveřejnit právní a správní předpisy přijaté pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 5. prosince 2011.

Další směrnicí, která se částečně dotýká agentur práce, je směrnice o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

2.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí

Směrnice byla přijata Radou 18. června 2009 a uveřejněna v Úředním věstníku 30. června 2009. Členské státy mají povinnost ji do svých právních řádů implementovat do 20. července 2011.

Cílem Směrnice je především boj proti nelegální migraci. Prostředkem jak toho dosáhnout, je upravit postihy a opatření vůči zaměstnavatelům, státních příslušníků třetích zemí, kteří na území členských států pobývají neoprávněně (tedy nesplňují podmínky pobytu na území členského státu), a účinně tato opatření prosazovat.

Zaměstnavatelem směrnice rozumí jakoukoliv fyzickou osobu, nebo jakýkoliv právní subjekt, včetně agentury práce, podle jehož pokynů či jeho dohledem je zaměstnání vykonáváno. Směrnice stanoví zákaz zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí s nelegálním pobytem a stanoví sankce pro zaměstnavatele, kteří tento zákaz porušili. Ustanovení směrnice neobsahuje žádné postihy, které by směřovaly proti nelegálně pobývajícím příslušníkům třetích zemí.²⁹

18. srpna 2010 vláda ČR schválila novelu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, která tuto směrnici implementuje. Novela stanoví mimo jiné povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s vyhoštěním cizince, pokud po skončení platnosti pobytu nevycestoval z ČR, případně uhradit náklady spojené se zdravotní péčí o cizince, kterého propustil před skončením platnosti

²⁹ srov. Důvodová zpráva Ministerstva vnitra ČR k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

pracovního povolení. Přijetí této novely má velkou šanci na úspěch, jelikož ani opozice nemá zásadnější námitky.

2.3 Vnitrostátní právní úprava činnosti agentur práce

Činnost agentur práce je v České republice upravena především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, konkrétně v jeho části druhé, jejíž hlava I. upravuje zprostředkování zaměstnání obecně, tedy i zprostředkování zaměstnání úřady práce. V hlavě IV., která se týká výhradně zprostředkování zaměstnání agenturami práce, zákon stanoví pravidla pro činnost agentur práce a upravuje podmínky pro vznik a zánik povolení agentur práce ke zprostředkování zaměstnání, v části sedmé je pak upravena kontrolní činnost správních orgánů na úseku zaměstnanosti, do které spadá i kontrola agentur práce.

S veřejnoprávní úpravou obsaženou v zákoně o zaměstnanosti úzce souvisí právní úprava obsažená v zákoně č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, v platném znění, který transponoval Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2006/123/ES, o službách na vnitřním trhu EU, a který se dotýká forem zprostředkování zaměstnání uvedených v ust. § 14 odst. 1 písm. a) a písm. c) ZoZam.

Dalším důležitým pramenem práva týkající se agentur práce je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále též jen „ZPr“), který se vztahuje na činnost agentur práce při zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání. Konkrétně v hlavě V. ZPr se stejnojmenným názvem obsažená ustanovení § 308 a ust. § 309 upravují právní vztahy mezi subjekty agenturního zaměstnávání, tj. agenturou práce, agenturním zaměstnancem a uživatelem. Způsob a podmínky kontroly těchto soukromoprávních vztahů pak upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění (dále též jen „ZIP“), který je neméně důležitým pramenem práva vztahujícím se k agenturnímu zaměstnávání.

Co se týče podzákoných předpisů, jedná se zejména o nařízení vlády č. 64/2009, které omezuje možnost agenturního zaměstnávání občanům z nečlenských zemí Evropské unie.

3 VEŘEJNOPRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTUR PRÁCE

Veřejnoprávní úprava činnosti agentur práce je obsažena především v zákoně o zaměstnanosti.

3.1 Zprostředkování zaměstnání

Jelikož jsou agentury práce subjekty, které se zabývají zprostředkováním zaměstnání, je důležité vymezit, co to vlastně zprostředkování zaměstnání je. Takto činí ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, podle kterého se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- 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"),
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Za zprostředkování zaměstnání způsobem zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele se rovněž považuje, je-li vyslán cizinec svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly (ust. § 14 odst. 2 ZoZam).

Nicméně, jak stanoví ust. § 14 odst. 4 ZoZam, právo fyzických nebo právnických osob usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojedinele³⁰ tím není dotčeno. Pro tento účel musí být obě uvedené podmínky splněny kumulativně, musí se tedy jednat o dočasné a zároveň ojedinele

³⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí vykládá „dočasnost a ojedinelelost zprostředkování zaměstnání“ jako činnost, která je vykonána pouze jednou v období jednoho kalendářního roku

zprostředkování zaměstnání vykonávané zahraniční agenturou, nikoliv o její systematickou činnost.³¹ Navíc je zahraniční agentura práce povinna nejpozději v den zahájení této své činnosti na území České republiky písemně oznámit ministerstvu údaje uvedené v ust. § 61 odst. 1 ZoZam (v případě právnické osoby) nebo v ust. § 61 odst. 3 ZoZam (v případě právnické osoby)³² a dobu, po kterou bude tuto činnost vykonávat.

Ustanovení § 16 ZoZam naproti tomu vymezuje, co se za zprostředkování zaměstnání nepovažuje, konkrétně se jedná o „...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.“

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce, v závislosti na vydaném povolení, vykonávat jak na území České republiky, tak do zahraničí.

Agentury práce vykonávají zprostředkování zaměstnání většinou za účelem dosažení zisku, tedy jako podnikatelskou činnost.³³ Nicméně tuto činnost mohou vykonávat i bezplatně, což je výslovně stanoveno v ust. § 58 odst. 2 ZoZam, cit.: „Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk...“ Tím, že zákonodárce takto výslovně svěřil i bezplatné zprostředkování zaměstnání do výlučné kompetence agentur práce,³⁴ došlo k absolutnímu zamezení možnosti zaměstnavatele, který není agenturou práce, přidělit dočasně svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli a řešit tak například situaci, kdy pro něj přechodně nemá jiné využití, a alternativa jeho dočasného přidělení by byla vhodným východiskem z nastalého problému. Toto vede i k tomu, že vznikají jakési quasi agentury práce, kdy zaměstnavatelé, kteří nemají zájem na zprostředkování zaměstnání za úhradu, ale chtějí například pouze vyslat svého zaměstnance v rámci koncernu k jinému zaměstnavateli, žádají o povolení ke zprostředkování zaměstnání, aby mohli takto učinit legálně.

³¹ viz Šubrt. B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008

³² jedná se o údaje, které jsou povinny uvést v žádosti a povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnické či fyzické osoby

³³ ust. § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, „Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku“.

³⁴ záměrně neuvádím úřady práce, vzhledem k tomu, že se jedná o popis situace týkající se formy zprostředkování zaměstnání stanovené v ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam, které úřady práce nevykonávají

Pokud agentura práce zprostředkovává zaměstnání za úhradu, což je nejčastější případ, je zákonem o zaměstnanosti výslovně zakázáno, aby tuto úhradu požadovala od fyzické osoby, které zaměstnání zprostředkovává.³⁵ Zisk agentury práce tak plyne od zaměstnavatele, který poptává pracovní sílu a za tímto účelem osloví agenturu práce, která pak na základě jeho požadavků pro něj hledá vhodného zaměstnance. Způsob zpoplatnění služby poskytované agenturou práce bývá obsahem smlouvy uzavřené mezi agenturou práce a jejím klientem (poptávajícím zaměstnavatelem), přičemž může jít o paušální částku v případě, že se jedná o dlouhodobější smlouvu, nebo se v těchto smlouvách často vyskytují ujednání typu, že zaměstnavatel zaplatí agentuře práce částku ve výši jednoho až dvou měsíčních platů zprostředkovaného zaměstnance.

V případě, že by si agentura práce přes zákonný zákaz naučtovala poplatek od zájemce o práci, naplnila by tímto jednáním skutkovou podstatu přestupku či správního deliktu podle ust. § 139 odst. 1 písm. b) a ust. § 140 odst. 1 písm. b) ZoZam, a úřad práce by ji mohl uložit pokutu až do výše dvou milionů korun.³⁶

Ust. § 58 odst. 3 ZoZam, pak představuje pojistku proti možnému obcházení výše uvedeného zákazu požadování úhrady při zprostředkování zaměstnání za úhradu přímo od zájemce o práci, když zároveň zakazuje ve prospěch agentury práce nebo uživatele (zaměstnavatele) jakékoliv srážky ze mzdy nebo jiné odměny, které jsou poskytovány zaměstnanci za vykonanou práci.

Problémem tohoto ustanovení je, že se vztahuje pouze na náklady související přímo se zprostředkováním zaměstnání. V praxi se tak vyskytují případy, kdy některé agentury práce zahrnou do pracovní smlouvy uzavřené se svým agenturním zaměstnancem ujednání, které v případě předčasného ukončení pracovněprávního vztahu, opravňuje agenturu práce srazit si ze mzdy zaměstnance náklady vynaložené na jeho vstupní lékařskou prohlídku.³⁷

Takovéto jednání je však v rozporu s článkem 7 odst. 1 Úmluvy, který výslovně stanoví, že „soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady“, a jeho protiprávnost je tedy možné dovodit přímo z mezinárodní smlouvy, neboť podle čl. 10 Ústavy ČR,

³⁵ viz ust. § 58 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

³⁶ viz ust. § 139 odst. 3 písm. b) a ust. 140 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti

³⁷ srov. Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008, str. 6

jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, součástí právního řádu a mají aplikační přednost před zákonem.³⁸

3.1.1 Formy zprostředkování zaměstnání

V bodě 1. této kapitoly bylo uvedeno, že zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři formy zprostředkování zaměstnání.

První z těchto forem, uvedená pod písm. a) v ustanovení § 14 ZoZam, se běžně označuje anglickým výrazem „recruitment“, aneb nábor. Jedná se o klasickou službu agentury práce, která zde sehrává roli prostředníka mezi zaměstnavatelem poptávajícím pracovní sílu a mezi fyzickou osobou, která hledá zaměstnání. Zaměstnavatel se obrací na agenturu práce s konkrétními požadavky na pracovníka a ta se mu potom snaží vhodného pracovníka nabídnout. K tomu jí slouží databáze zájemců o práci, kterou si za tímto účelem vytváří, nebo využívá např. inzerátů. Tato služba umožňuje zaměstnavateli přenést náklady spojené s inzercí pracovních pozic a procesem výběru na agenturu práce, u které zájemce o práci podstupuje pohovor, na základě kterého je poté klientovi agenturou práce doporučen či nikoliv. Agentury práce pracují většinou na bázi tzv. „poplatku za úspěch“ (anglicky „success fee“), tj. nárok na odměnu jim vznikne až v okamžiku, kdy jimi doporučený pracovník skutečně nastoupí ke klientovi.

V principu obdobnou službu poskytují agentury práce, které si říkají „lovci mozků“ (tzv. „headhunters“, nebo také „executive search“). Oproti „recruitmentu“ jde o službu specializovanou, kdy se agentura práce zaměřuje na přímé vyhledávání a získání kandidáta působícího na stejné či obdobné pozici u jiné společnosti, většinou se jedná o pozice manažerské. Agentura práce tak oslovuje konkrétního kandidáta, který maximálně vyhovuje požadavkům klienta a snaží se ho pro něj získat.

V ust. § 14 písm. b) ZoZam nalezneme zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání. Tomuto způsobu zprostředkování zaměstnání se bude podrobně věnovat kapitola 4.

³⁸ srov. Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008, str. 6

Poslední formou zprostředkování zaměstnání jsou poradenské služby spojené s obsazováním pracovních míst, jako je pomoc při tvorbě životopisu, poskytování cílených rekvalifikací, vzdělávacích kurzů a různých seminářů. Pokud agentura práce například nemá k dispozici vhodného kandidáta dle přání klienta, vyhledá uchazeče, kterého je schopna na danou činnost rekvalifikovat. K poskytování rekvalifikace však musí mít tato akreditaci od Ministerstva školství.³⁹

3.2 Agentury práce vs. úřady práce

Zprostředkování zaměstnání se na území České republiky věnují kromě agentur práce jako subjektů soukromého práva i úřady práce, tedy veřejnoprávní subjekty, v rámci realizace politiky zaměstnanosti. Úřady práce však nemohou vykonávat činnost, která je uvedena pod písm. b) v odstavci 1 ust. § 14 ZoZam, tedy zaměstnávat pracovníky za účelem jejich přidělení k uživateli. K této formě zprostředkování zaměstnání jsou oprávněny výlučně agentury práce.

Úřady práce jsou státní orgány zřízené za účelem snižování nezaměstnanosti, svou činností realizují právo občanů na zaměstnání. Kromě zajišťování vhodného zaměstnání a případné rekvalifikace, poskytují uchazeči o práci⁴⁰ hmotné zabezpečení ve formě podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci. Své služby poskytují úřady práce zásadně bezplatně.

Náplň činnosti soukromých agentur práce a úřadů práce se tak částečně překrývá, což ovšem neznamená, že by tyto subjekty stály vůči sobě v konkurenčním postavení. Naopak je žádoucí jejich spolupráce, neboť v konečném důsledku má činnost obou pozitivní dopad na celkovou zaměstnanost v republice. Zatímco úřady práce působí jako určitá záchranná sociální síť pro ty, kteří se nedokáží bez pomoci státu uplatnit na trhu práce, a zvláštní péči věnují tzv. těžko umístitelným osobám, agentury práce zaměřují svou činnost především na takové zájemce o práci, kteří jsou na trhu práce žádaní a za které jim zaměstnavatel zaplatí.⁴¹ Je například obvyklé, že vysoce kvalifikovaní pracovníci se na úřad práce ani nenahlásí a osloví přímo agenturu práce, neboť je pravděpodobné, že potencionálně budoucí zaměstnavatel

³⁹ obd. Bruthansová, D., Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce, 2001, str. 27

⁴⁰ ust. § 24 zákona o zaměstnanosti „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“

⁴¹ obd. Bruthansová, D., Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce, 2001, str. 24

upřednostní klienta agentury práce než osobu, která se pasivně spoléhá na pomoc úřadu práce.

3.3 Vznik agentur práce

Jak výše naznačeno, pro to, aby se fyzická či právnická osoba stala agenturou práce, musí tato získat povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen „povolení“) od Ministerstva práce a sociálních věcí.

3.3.1 Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení vydává ministerstvo v rámci správního řízení podle ust. § 44 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu (dále jen „správní řád“) na základě žádosti fyzické či právnické osoby (dále pro účely této kapitoly též jen „žadatel“).

V souvislosti s přijetím zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb (dále jen „zákon o volném pohybu služeb“), byl zákonem č. 223/2009 Sb. novelizován zákon o zaměstnanosti, který s účinností od 28. prosince 2009 nově umožňuje žadateli podat žádost ke zprostředkování zaměstnání prostřednictvím kontaktních míst, kterými jsou dle ust. § 13 zákona o volném pohybu služeb obecní živnostenské úřady. Obecní živnostenský úřad, aniž by posuzoval úplnost či správnost žádosti, ji neprodleně předá ministerstvu, jako příslušnému správnímu orgánu, přičemž od tohoto dne začne běžet lhůta k vyřízení žádosti. Žadatel má také stále samozřejmě možnost podat žádost přímo na ministerstvo.

Podstatnou změnou zavedenou zákonem o volném pohybu služeb a spolu s ním výše uvedenou novelou zákona o zaměstnanosti je rozdělení režimu vydávání povolení podle forem zprostředkování zaměstnání, o které žadatel žádá. Nově se tak vede, na základě žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání formou podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam, samostatné správní řízení.⁴² Toto souvisí s tím, že zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam je z působnosti zákona o volném pohybu služeb, až na jednu výjimku,⁴³

⁴² viz ust. § 61 odst. 7 zákona o zaměstnanosti

⁴³ jedná se o možnost využití kontaktních míst; viz ust. § 2 odst. 2 písm. a) zákona o volném pohybu služeb „na činnosti uvedené v tomto odstavci se vztahují pouze ustanovení o jednotných kontaktních místech podle § 13 až 17, jedná se o služby právnických nebo fyzických osob, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce) spočívající ve zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu“

vyňato. Pro povolení ke zprostředkování zaměstnání způsobem uvedeným v ust. § 14 odst. 1 pod písm. a) ZoZam (vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly), a pod písm. c) ZoZam (poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí), tak platí částečně jiný režim, než pro povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam.

Jedním z hlavních rozdílů je, že povolení ke zprostředkování zaměstnání formami uvedenými v ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZam se vydává na dobu neurčitou, zatímco povolení pro formu uvedenou v ust. § 14 odst. 1 písm. b) má omezenou platnost, a to na tři roky, přičemž ale může být vydáno opakovaně.⁴⁴ Účelem tohoto časového limitu je umožnit ověření, že činnost agentury práce je vykonávána v souladu se zákonem.⁴⁵

Zákon o volném pohybu služeb dále zavádí možnost, na základě které může, v případě, že tak stanoví jiný právní předpis, vzniknout oprávnění k poskytování služby marným uplynutím lhůty, kterou má správní orgán pro vydání rozhodnutí. S tímto koresponduje ust. § 61a ZoZam, které stanoví, že „povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) právnické nebo fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb vzniká též marným uplynutím lhůty a způsobem podle § 28 až 30 zákona o volném pohybu služeb.“

Ust. § 30 odst. 2 zákona o volném pohybu služeb pamatuje na případy, kdy by tímto způsobem vzniklo oprávnění osobě, která nespĺňuje podmínky, které jsou jinak stanoveny pro jeho udělení, a ukládá příslušnému správnímu orgánu po zjištění této skutečnosti (nejdéle však do tří let od uplynutí lhůty pro vydání rozhodnutí) vydat rozhodnutí o zániku tohoto oprávnění. Děje se tak v přezkumném řízení podle správního řádu.

⁴⁴ viz ust. § 62 odst. 3 zákona o zaměstnanosti; „Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu tří let, s výjimkou povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b), které neprávnickým nebo fyzickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb, vydává na dobu neurčitou. Povolení vydané na dobu neurčitou lze vydat opakovaně.“

⁴⁵ srov. Šubrt, B. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008, str. 6

3.3.2 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je vázáno na splnění podmínek upravených v ust. § 60 a § 60a ZoZam a je na fyzické či právnické osobě, která o povolení ke zprostředkování zaměstnání žádá, aby splnění těchto podmínek ministerstvu prokázala.

Podmínkami, které musí splnit fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou:

- dosažení věku 18 let
- způsobilost k právním úkonům
- bezúhonnost⁴⁶
- odborná způsobilost
- bydliště na území České republiky

U právnické osoby musí podmínky stanovené pro fyzickou osobu splňovat osoba odpovědného zástupce.

V praxi činí největší problém prokazování odborné způsobilosti žádající osoby, resp. její odborné praxe. (případně jejího odpovědného zástupce). Zákon o zaměstnanosti sice ve svém ustanovení § 60 odst. 5 vymezuje, koho je třeba považovat za odborně způsobilého; cit.„, ...*fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.*“, už ale neříká, co se považuje za praxi

⁴⁶ viz ust. § 60 odst. 4) zákona o zaměstnanosti; „Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je fyzická osoba občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si ministerstvo vyžádá podle zvláštního právního předpisu 39a) výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup“

v oblasti zprostředkování zaměstnání. Toto je tedy ponecháno na úvaze ministerstva, resp. na úvaze komise ministerstva, což je neformální orgán, ustanovený ad hoc, rozhodující o udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Až do nedávné doby zastávalo ministerstvo názor, že do oblasti zprostředkování zaměstnání se řadí i činnost personální, a řádně doložená praxe získaná v personalistice byla považována za praxi odpovídající kritériím stanoveným zákonem o zaměstnanosti o odborné praxi. Nyní ovšem došlo k přehodnocení tohoto stanoviska a za odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání je ministerstvem považována pouze praxe, která byla získána v rámci činnosti vykonávané u subjektu, který je oprávněn zprostředkování zaměstnání vykonávat na základě zákona nebo udělení licence, tedy u agentury práce nebo úřadu práce. Zmíněné stanovisko vychází z úvahy, že zprostředkování zaměstnání jakožto činnost definovaná ust. § 14 ZoZam, která je tímto ustanovením zároveň svěřená výhradně do působnosti výše zmíněným subjektům, nemůže být tedy jinými subjekty vykonávána, a tudíž osoba pro tyto subjekty činná, nemůže získat praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání, protože tyto nejsou oprávněny ji vykonávat.

Dle mého názoru se k tomuto problému ministerstvo postavilo nanejvýš formálně a opomíjí věcnou stránku věci, když personální činnost, která bezpochyby obnáší poskytování informací a poradenskou činnost v oblasti pracovních příležitostí a materiálně tedy odpovídá formě zprostředkování zaměstnání uvedené v ust. § 14 odst. 1 ZoZam pod písm. c), vyloučilo z okruhu činností odpovídajících odborné praxi dle zákona o zaměstnanosti. Navíc, budeme-li předpokládat, že stanovení požadavku odborné způsobilosti má být zárukou určité kvality služeb poskytovaných agenturou práce, dovoluji si tvrdit, že právě osoby orientující se v oblasti lidských zdrojů a personalistiky, součástí jejichž činnosti je výběr pracovníka, kterému předchází zjišťování jeho dovedností například formou pohovorů a různých testů, by takovouto zárukou měli dostatečně poskytovat. V tomto světle je ještě více zarážející, že v případě, že osobě, která má zájem na získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, a nespĺňuje výše popsanou odbornou praxi ve zprostředkování zaměstnání, je zákonem o zaměstnanosti dána možnost, doložit odbornou praxi v jím zvoleném oboru, na který potom bude vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání věcně omezeno. Domyslíme – li toto ad absurdum, mohlo by se pak stát, že např. kuchař, který má maturitu a pět let praxe v pohostinství, dosáhne na povolení ke zprostředkování zaměstnání, zatímco osoba

se stejným stupněm vzdělání, která působila po totožnou dobu na pozici personalisty a měla co dočinění se zájemci o práci, nikoliv. Je otázkou, zda - li toto bylo úmyslem zákonodárce při stanovení požadavku odborné způsobilosti.

Odborná způsobilost se ministerstvu prokazuje doklady, které musí být předloženy v úředně ověřené kopii či úředně ověřeném opise,⁴⁷ jedná se o doklad prokazující získané vzdělání a pracovní smlouvu, či jinou smlouvu, na základě které vznikl dokládáný smluvní vztah. Zároveň je žádoucí předložit doklad, z kterého je patrné, k jakému datu byl předmětný vztah ukončen.

A konečně poslední podmínkou pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání je souhlas Ministerstva vnitra.⁴⁸ Tzv. žádost o součinnost podává na Ministerstvo vnitra ministerstvo, přičemž Ministerstvo vnitra je povinno sdělit své stanovisko ohledně žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání ministerstvu do 15 kalendářních dnů od obdržení žádosti o součinnost. S včasným nevyjádřením se Ministerstva vnitra spojuje zákon o zaměstnanosti fikci souhlasu s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁴⁹

3.3.3 Obsah a přílohy žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání

Krom náležitostí stanovených ustanovením § 37 správního řádu, které musí mít jakékoliv jiné podání vůči správnímu orgánu, jsou zákonem o zaměstnanosti stanoveny speciální požadavky na obsah žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání⁵⁰ a zároveň na přílohy, které se současně s žádostí přikládají.

V žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, kterou podává fyzická osoba, musí tato dle ust. § 61 odst. 3 ZoZam uvést:

- identifikační údaje fyzické osoby⁵¹

⁴⁷ viz ust. § 61 odst. 5 zákona o zaměstnanosti

⁴⁸ viz ust. § 60a zákona o zaměstnanosti

⁴⁹ z důvodové zprávy k zákonu č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců na území ČR, cit: „S cílem zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání je nutné v rámci řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání zohlednit i názor Ministerstva vnitra založený na zhodnocení informací bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb týkající se žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání...“

⁵⁰ tiskopis žádosti, který obsahuje údaje, které je třeba na žádosti uvést, je k dispozici na webových stránkách ministerstva: > http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr <

⁵¹ identifikačními údaji se dle ust. § 5 písm. a) ZoZam rozumí: „1. u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození,

- místo a předmět podnikání
- formu zprostředkování, pro kterou je povolení ke zprostředkování žádáno
- druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno⁵²
- územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět

Právnícká osoba uvádí v žádosti navíc identifikační údaje osoby odpovědného zástupce.

Přílohy, které jsou neodmyslitelnou součástí žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou stanoveny v ust. § 61 odst. 2 ZoZam,⁵³ pro právnickou osobu a v ust. § 61 odst. 4 ZoZam,⁵⁴ pro osobu fyzickou. Zákon o zaměstnanosti zároveň stanoví v ust. § 61 odst. 5 ZoZam požadovanou formu konkrétních dokladů, kterou je, v případě, že se nejedná o originál, jejich ověřená kopie či ověřený opis.

3.3.4 Osoba odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání

Institut osoby odpovědného zástupce dle zákona o zaměstnanosti, je nutno odlišovat od institutu osoby odpovědného zástupce, který je upraven v ust. § 11 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon⁵⁵ (dále jen „živnostenský zákon“).

Odpovědný zástupce dle ZoZam je osoba, kterou do této funkce ustanoví právnická osoba požadující povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tento odpovědný zástupce pak musí vyhovět požadavkům, kterými zákon o zaměstnanosti

nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště, 2. u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo...“

⁵² „zde platí, že žadatel nemusí druhové vymezení prací nijak omezovat a MPSV nemůže z takového důvodu vydání povolení odmítnout“ Šubrt, B., zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008, str. 6

⁵³ viz ust. § 61 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, cit. „Právnícká osoba je povinna k žádosti připojit

a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce

b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce

c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování zaměstnání provádět

⁵⁴ viz ust. § 61 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, cit. „Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit

a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby

b) doklad o odborné způsobilosti

c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování zaměstnání provádět

⁵⁵ ust. § 11 odst. 1 živnostenského zákona, cit. „...Odpovědný zástupce je fyzická osoba ustanovená podnikatelem, která odpovídá za řádný provoz živnosti a za dodržování živnostenskoprávních předpisů a je k podnikateli ve smluvním vztahu. Nikdo nemůže být ustanoven do funkce odpovědného zástupce pro více než čtyři podnikatele.“

podmiňuje udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání u osoby fyzické, tj. dosažení 18 let věku, bezúhonnost, způsobilost k právním úkonům, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

Zatímco živnostenský zákon stanoví povinnost smluvněprávního vztahu mezi podnikatelem a odpovědným zástupcem, a zároveň alespoň částečně vymezuje jeho odpovědnost, zákonná úprava odpovědnosti odpovědného zástupce agentury práce začíná a končí v názvu tohoto institutu. Zákon o zaměstnanosti ani jiný právní předpis nesvěřuje odpovědnému zástupci agentury práce žádná oprávnění v rámci činnosti zprostředkování zaměstnání a nezatěžuje ho žádnými povinnostmi. Odpovědný zástupce dokonce ani nemusí být s agenturou práce, u níž je ustanoven do funkce, vázán jakýmkoli právním vztahem, z kterého by mu případně mohla plynout byť jen občanskoprávní odpovědnost.

V praxi bývají vztahy mezi agenturami práce a jejich odpovědnými zástupci upraveny různým způsobem, od pracovněprávních vztahů, kdy je odpovědný zástupce zaměstnancem agentury práce, přes obchodněprávní, vznikající na základě mandátních smluv, až po vztahy čistě neformální.

Do konce roku 2008 bylo možné, aby jedna fyzická osoba vykonávala funkci odpovědného zástupce současně u dvou agentur práce, toto bylo změněno zákonem č. 382/2008 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti, a nadále tuto možnost omezil, když stanovil, že fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Zároveň je zakázáno, aby funkci odpovědného zástupce vykonávala fyzická osoba, která je agenturou práce.⁵⁶

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je zpoplatněno správními poplatky podle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích (dále jen „zákon o správních poplatcích“), konkrétně dle položky 9 písm. d) až f) části I sazebníku uvedeného v příloze zákona. Výše správního poplatku se odvíjí od předmětu daného povolení, kdy existují tři alternativy povolení,⁵⁷ a to

- povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky,
- povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí
- povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky

⁵⁶ viz ust. § 60 odst. 7 zákona o zaměstnanosti

⁵⁷ viz pokyny k vyplnění formuláře žádosti o zprostředkování zaměstnání, dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr

Pokud žadatel žádá o všechny výše uvedené možnosti, správní poplatky se sčítají.

3.4 Povinnosti agentury práce

Jednou z povinností agentury práce je vést evidenci, která obsahuje počet volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) ZoZam, počet fyzických osob, které na nabízená volná místa umístily a dále počet svých zaměstnanců, které zaměstnávají za účelem jejich přidělení k uživateli.⁵⁸

Další z povinností agentury práce je povinnost informační, která koresponduje s výše uvedenou evidenční povinností agentur, neboť právě údaje, o kterých agentury práce vedou evidenci, musí každoročně sdělovat ministerstvu, a to do 31. ledna běžného roku.

V případě, že agentura práce nevede evidenci, jak ji ukládá zákon nebo nesplní svou informační povinnost vůči ministerstvu, dopustí se přestupku, příp. správního deliktu podle ust. § 139 odst. 2 písm. d) a ust. § 140 odst. 2 písm. d), a úřad práce jí může ve správním řízení uložit pokutu až do výše půl milionu korun.

Opakované nedodržení informační povinnosti je sankcionováno dokonce odejmutím povolení ke zprostředkování zaměstnání takovéto agentuře práce.⁵⁹

3.5 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti ve svém ust. § 63 odst. 1 taxativně vymezuje případy, kdy dochází k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání. Povolení ke zprostředkování tak dle zákona o zaměstnanosti zaniká:

- smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby

⁵⁸ viz ust. § 59 zákona o zaměstnanosti

⁵⁹ viz ust. § 63 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti

- výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno⁶⁰
- rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení

Důvody pro odejmutí povolení ministerstvem jsou zákonem o zaměstnanosti stanoveny taktéž taxativně ust. § 63 odst. 2 a odst. 3, ust. § 63 odst. 2 ZoZam stanoví, že ministerstvo rozhodnutím povolení ke zprostředkování odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba

- přestane splňovat podmínky uvedené v ust. § 60 ZoZam (ustanovení tohoto paragrafu obsahuje podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání)
- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání, které stanoví zákon o zaměstnanosti, nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo v rozporu s dobrými mravy
- poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá ust. § 308 a ust. § 309 zákoníku práce
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou ust. § 59 zákona o zaměstnanosti
- nebo o to požádá

Posledním důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce je odvolání souhlasu Ministerstva vnitra, který předtím udělilo k vydání tohoto povolení.⁶¹

Vydání rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování je výlučnou pravomocí ministerstva,⁶² které tak může učinit jen z výše uvedených důvodů. Resp. pokud nastanou skutečnosti vymezené zákonem pro odejmutí povolení, ministerstvo musí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce odejmout, neboť z díkce zákona nevyplývá prostor pro správní uvážení ministerstva.

⁶⁰ toto se nyní uplatní jen u povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti

⁶¹ viz ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

⁶² viz ust. § 6 odst. 1 písm. k) zákona o zaměstnanosti

Důsledkem odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů stanovených v ust. § 63 odst. 2 pod písm. b) a písm. c) ZoZam je, že fyzická či právnická osoba, které bylo takto povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto, může o nové povolení ke zprostředkování zaměstnání požádat nejdříve po uplynutí tří let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, kterým jí bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto.

Informace o agenturách práce důležité pro příjemce jejich služeb jsou zaznamenány ve veřejné evidenci ministerstva, která je vedena v elektronické podobě a je přístupná na internetových stránkách ministerstva.⁶³

⁶³ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace>

4 SOUKROMOPRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

4.1 Pojem agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jedna z forem zprostředkování zaměstnání, jejíž základní definici nalezneme v ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZam,⁶⁴ přičemž podstata tohoto způsobu zprostředkování zaměstnání je obsažena v ust. § 2 odst. 5 zákona č. 262/2006, zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo též „ZPr“), který stanoví, že zaměstnavatel, jenž je agenturou práce, dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, tzv. 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.⁶⁵

V agenturním zaměstnávání tak figurují tři subjekty, kterými jsou agentura práce, fyzická osoba, jež je zaměstnancem agentury práce přijatá za účelem přidělení k uživateli, a uživatel.

Agenturní zaměstnávání nepředstavuje samostatný druh pracovního poměru, ale jedná se pouze o souhrnné označení dvou výše uvedených smluvních vztahů.⁶⁶ Jeho zvláštností je, že agentura práce jako zaměstnavatel nevykonává svou dispoziční pravomoc vůči svému zaměstnanci, ale přenáší ji na uživatele, který se tak dostává do role „faktického zaměstnavatele“, který agenturnímu zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, jeho práci řídí a kontroluje. Formálně však je zaměstnavatelem agenturního zaměstnance agentura práce, která mu také vyplácí mzdu, příp. odměnu z dohody o pracovní činnosti, platí nemocenské a sociální pojištění a má vůči

⁶⁴ viz ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti „zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení“

⁶⁵ viz ust. § 2 odst. 5 zákoníku práce

⁶⁶ obd. Gregorová, Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání, 2/2005, str. 4

zaměstnanci všechna obvyklá práva a povinnosti, jako má ke svému zaměstnanci kterýkoliv jiný zaměstnavatel.

4.2 Výhody agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání představuje vítaný způsob, jak uspokojit potřeby podnikatelů na flexibilní pracovní sílu, a zároveň přináší další možnost fyzickým osobám, jak se realizovat na trhu práce.

Uživatel získá v agenturním zaměstnanci potřebnou pracovní sílu, aniž by musel uzavírat nový pracovní poměr například v situaci, kdy potřebuje pracovníka jen na určitou omezenou dobu. Agenturní zaměstnávání je tak hojně využíváno pro sezónní práce či pro pokrytí dočasné potřeby nárůstu pracovní síly v důsledku zvýšené poptávky.

Některé společnosti využívají tohoto institutu jako možnosti „otestovat“ si potencionální nové zaměstnance, kdy si je nejdřív „najmou“ od agentury práce a v případě, že se zaměstnanci osvědčí, přijmou je po skončení doby dočasného přidělení jako své kmenové zaměstnance do pracovního poměru, fakticky tak dochází k pomyslnému prodloužení zkušební doby.

Z pohledu fyzické osoby je to další alternativa, jak být zaměstnán. Pro absolventy středních a vysokých škol je agenturní zaměstnání vhodným způsobem, jak vyzkoušet různá pracovní místa či získat praxi, kterou jinak získávají velice obtížně.

4.3 Smluvní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání

Smluvními vztahy uzavíranými mezi subjekty agenturního zaměstnávání jsou pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, uzavřená mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, specifická svým obsahem, a dohoda agentury práce a uživatele o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k tomuto uživateli.

Nezbytnou součástí procesu přidělení agenturního zaměstnance je dále písemný pokyn agentury práce směřující k jejímu zaměstnanci, který vymezuje konkrétní podmínky daného přidělení.

4.3.1 Smluvní vztah agentury práce a zaměstnance přijatého za účelem přidělení

Zaměstnanec agentury práce, který je přijatý za účelem svého přidělení k uživateli (dále též jen „agenturní zaměstnanec“), uzavírá s agenturou práce pracovní smlouvu nebo případně dohodu o pracovní činnosti, které jsou specifické svým obsahem, neboť tento, krom obvyklých náležitostí pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, vyjadřuje

- závazek agentury práce zajistit agenturnímu zaměstnanci dočasný výkon práce podle této pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiné právnické nebo fyzické osoby (uživatele)
- a zároveň závazek zaměstnance konat tuto práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

V případě, že by pracovní smlouva (či dohoda o pracovní činnosti) toto zvláštní ujednání neobsahovala, nezpůsobilo by to sice její neplatnost, ale zaměstnanec by pak neměl povinnost výkonu práce u uživatele a práci by mu tak musela přidělovat sama agentura práce.

Zákoník práce neumožňuje vykonávat agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce, která je, vedle dohody o pracovní činnosti, druhou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato skutečnost je některými autory zabývajícími se problematikou agenturního zaměstnávání považovaná za neopodstatněné omezení, které staví agentury práce jako zaměstnavatele do nerovného postavení se zaměstnavateli ostatními.⁶⁷ Důvody pro toto omezení jsou však pochopitelné. Zákonodárce se jím snaží předejít možnému zneužívání dohody o provedení práce. Když uvážíme, že v případě pracovního vztahu založeného dohodou o provedení práce zaměstnavatel neodvádí za zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení, byl by to jistě upřednostňovaný způsob zaměstnávání, což není žádoucí. Ust. § 75 ZPr sice omezuje rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, na 150 hodin v kalendářním roce, toto je ovšem možné obejít v případě agentur práce, které fungují jako sdružení právnických či fyzických osob a jednotliví

⁶⁷ viz Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, zpracovaná v rámci projektu „Rozbor právní problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. v Praze, 12/2007

zaměstnavatelé, kteří do tohoto sdružení spadají, postupně uzavírají s agenturním zaměstnancem dohodu o provedení práce a k naplnění 150 hodin ročně v rámci jedné dohody uzavřené mezi týmiž subjekty tak v případě většího počtu takto sdružených osob ani nemusí dojít.

Pracovní smlouva uzavíraná mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem je, přes určitou výše uvedenou obsahovou specifičnost, standardní pracovní smlouvou upravenou v ust. § 34 ZPr a musí tedy zároveň splňovat obsahové náležitosti stanovené v odstavci 2 tohoto ustanovení. V pracovní smlouvě tak smluvní strany upraví druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých bude tato práce vykonávána a den nástupu zaměstnance do práce. I tyto náležitosti pracovní smlouvy jsou samozřejmě ovlivněny zvláštní povahou agenturního zaměstnávání.

Například při stanovení druhu práce, musí strany zvažovat, jak široce upraví jeho rozsah, neboť bude – li druh práce stanoven příliš úzce, zúží se tím i dispoziční možnost agentury práce. Naopak jeho příliš široké vymezení může znamenat pro agenturního zaměstnance určité riziko, že bude převáděn na různé práce, třeba i rozdílně ohodnocené. Za nejvhodnější řešení se tak jeví stanovit druh práce jako konkrétní profesi.⁶⁸

Co se týče místa výkonu práce, je žádoucí, aby toto bylo stanoveno přesně. Nic však nebrání tomu, sjednat v pracovní smlouvě větší počet míst, kde bude výkon práce prováděn, přičemž zároveň platí, že je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se pro účely cestovních náhrad za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.⁶⁹

Den nástupu do práce uvedený v pracovní smlouvě, tedy den, od kterého začíná pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli, může být stanoven konkrétním datem, ale také jiným způsobem za podmínky, že tento nevzbuzuje pochybnost, o který den se jedná.⁷⁰ Tak například v situaci, kdy má agenturní zaměstnanec nahradit zaměstnankyni uživatele, která odchází na mateřskou dovolenou, bývá v pracovní smlouvě stanoveno, že pracovní poměr vzniká ke dni jejího nástupu na mateřskou dovolenou.

⁶⁸ srov. Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005, str. 92

⁶⁹ viz ust. § 34 odst. 2 zákoníku práce

⁷⁰ srov. Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005, str. 92

Pracovní smlouva může samozřejmě obsahovat i další ujednání, která se běžně v pracovních smlouvách sjednávají, jako je zkušební doba, stanovení pracovní doby, atd.⁷¹

Pokud jde o otázku, zda v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti) musí být uvedeno jméno uživatele, ke kterému bude agenturní zaměstnanec přidělen, je zastáván názor, že to není nutné.⁷² Bude zřejmě záležet na konkrétní situaci vzniku a předpokládaného průběhu daného pracovněprávního vztahu. Bude-li agentura práce uzavírat pracovní poměr (či pracovní vztah na základě dohody o pracovní činnosti), o kterém bude předem jasné, že bude uskutečňován pouze u konkrétního uživatele, nic nebrání tomu uvést tohoto uživatele jmenovitě v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti). Je ovšem také možné konkrétního uživatele neuvádět a agenturní zaměstnanec pak může být po dobu trvání pracovněprávního vztahu postupně přidělován k různým uživatelům. Lze si i představit situaci, kdy na základě přání agenturního zaměstnance budou určité osoby jako možní uživatelé v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti) jmenovitě vyloučeni.

Pracovní smlouva je nejčastějším důvodem vzniku pracovněprávního vztahu mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem a takto sjednaný pracovní poměr bývá zpravidla uzavírán na dobu určitou. Přičemž se agentury práce často uchylují ke stanovení délky pracovního poměru tak, že dobu trvání pracovního poměru omezí na dobu dočasného přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aby předešly situaci, kdy v případě, že by agenturní zaměstnanec či uživatel využili své možnosti jednostranně ukončit dočasné přidělení, by byla agentura práce jako zaměstnavatel povinna agenturnímu zaměstnanci přidělit práci, a v případě, že by ji pro něj neměla, musela by mu poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodů jiných překážek na straně zaměstnavatele.⁷³

Obvyklou praxí agentur práce je také opakované zaměstnávání agenturních zaměstnanců na dobu určitou, po kterou mají agentury práce smlouvenou práci s uživatelem, s čímž počítá ust. § 39 ZPr, upravující pracovní poměr na dobu určitou, kdy ve svém odstavci 6 stanoví, že omezení opakovaného sjednání pracovního

⁷¹ Gregorová, Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, *Právo a zaměstnání*, 2/2005, str. 4

⁷² viz Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, *Práce a mzda*, 6/2008

⁷³ dle ust. § 208 zákoníku práce

poměru⁷⁴ na dobu určitou se nevztahuje na pracovní smlouvu sjednanou na dobu určitou mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem.⁷⁵

4.3.2 Písemný pokyn

Jak výše uvedeno, povinnost agenturního zaměstnance vykonávat práci pro uživatele vyplývá z pracovní smlouvy (či dohody o pracovní činnosti) uzavřené mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem.

Samotné přidělení agenturního zaměstnance se pak děje na základě písemného pokynu, který je jednostranným právním úkonem agentury práce, směřujícím k agenturnímu zaměstnanci. Náležitosti tohoto písemného pokynu jsou stanoveny v ust. § 309 odst. 2 ZPr. Výčet těchto náležitostí je demonstrativní.

Písemný pokyn musí dle uvedeného ustanovení obsahovat:

- název a sídlo uživatele
- místo výkonu práce u uživatele
- dobu trvání dočasného přidělení
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
- informaci o mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele

Písemný pokyn konkretizuje podmínky dočasného přidělení agenturního zaměstnance, přičemž ovšem nemůže přesahovat rámec pracovní smlouvy (či dohody o pracovní činnosti). Nebylo by tedy například možné stanovit písemným

⁷⁴ viz ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, cit.: „Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.“

⁷⁵ obd. Pichrt, J., komentář k ust. § 309 BĚLINA, M. a kolektiv, Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s. 794

pokynem jiný druh práce, než který byl sjednán v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti).⁷⁶

Zajímavou se jeví dikce, kterou zákonodárce použil při formulování povinnosti agentury práce stanovit v písemném pokynu podmínky, za kterých může být jednostranně (ze strany agenturního zaměstnance nebo uživatele) ukončen výkon práce před uplynutím doby dočasného přidělení, neboť z této vyplývá, že takovéto podmínky vůbec sjednány být nemusely, a to přes to, že stanovení těchto podmínek je dle ust. § 308 ZPr podstatnou náležitostí dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení agenturního zaměstnance. Jedná se o zřejmý rozpor v ustanoveních zákoníku práce.

Forma pokynu je zákoníkem práce stanovena jako písemná, ale její nedodržení není sankcionováno neplatností tohoto právního úkonu.

4.3.3 Ukončení pracovního vztahu agentury práce a agenturního zaměstnance

Na skončení pracovního poměru či pracovního vztahu agenturního zaměstnance k agentuře práce, se vztahují obecná ustanovení obsažená v hlavě čtvrté zákoníku práce. Pracovní poměr je tak možné ukončit výpovědí, dohodou či jeho okamžitým zrušením. Je samozřejmě také možné zrušit pracovní poměr agenturního zaměstnance ve zkušební době, za předpokladu, že tato byla v pracovní smlouvě sjednána.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem bývá uzavírán na dobu určitou, je obvyklým způsobem skončení daného vztahu uplynutí doby, na kterou byl sjednán.

4.3.4 Vztah agentury práce a uživatele

Vztah agentury práce a uživatele v rámci agenturního zaměstnávání je založen na dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, kterou mezi sebou uzavírá agentura práce a uživatel. Povaha tohoto vztahu není teorií nazírána jednotně.

⁷⁶ Gregorová, Z., Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání, 2/2005, str. 5

Je možné se setkat s názory, že se jedná o vztah pracovněprávní, vztah obchodněprávní⁷⁷ či vztah hybridní.⁷⁸

Vzhledem k tomu, že se jedná o vztah mezi dvěma podnikateli vznikající v rámci jejich podnikatelské činnosti, lze se jen stěží přiklonit k názoru, že se jedná o vztah čistě pracovněprávní.⁷⁹ Když si naproti tomu uvědomíme skutečnost, že obsahové náležitosti a forma dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, na základě které předmětný vztah vzniká, jsou stanoveny právě v zákoníku práce, nelze uvedený vztah považovat ani za vztah čistě obchodněprávní. Lze se tak nejnázne ztotožnit s pojetím tohoto vztahu jako vztahu hybridní povahy, kdy jde o vztah pracovněprávní a současně obchodní závazkový vztah, přičemž obchodněprávní prvky v tomto vztahu převládají.

4.3.5 Dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance

Stejně tak dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance je hybridním právním úkonem, neboť krom pracovněprávních ujednání obsahuje i ujednání obchodněprávní povahy. Jednotlivá ustanovení dohody je tak nutné posuzovat ve smyslu buď zákoníku práce, nebo obchodního zákoníku.⁸⁰

Mohou ovšem nastat i případy, kdy uživatelem nebude podnikatel, a vztah mezi agenturou práce a uživatelem tak bude třeba nazírat prizmatem občanského práva.⁸¹ Takovéto se však v praxi budou vyskytovat ojediněle.

Určení právní povahy dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance je významné pro posuzování její případné neplatnosti. V případě, že bychom dohodu o dočasném přidělení považovali za čistě pracovněprávní úkon, a tato by neobsahovala některou z podstatných obsahových náležitostí, které jsou stanoveny

⁷⁷ např. Jouza, L., Pronajímání pracovních sil podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, Právo pro podnikání a zaměstnání, 10/2007, str. 10, cit: „Vzhledem k tomu, že se bude jednat o smlouvu mezi podnikatelskými subjekty, jde o obchodní smlouvu, která však není v obchodním zákoníku upravena.“

⁷⁸ viz Pichrt, J., Některé aspekty agenturního zaměstnávání v době globalizace, str. 334, v publikaci - Pauknerová, M., Tomášek, M. et al., Nové jevy v právu na počátku 21. století, Nakladatelství Karolinum 2009

⁷⁹ ovšem ve smyslu ust. § 325 zákoníku práce, který za pracovněprávní vztahy považuje závazky vznikající zejména ze smluv upravených zákoníkem práce, se o pracovněprávní vztah jedná

⁸⁰ viz. Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008

⁸¹ viz Pichrt, J., Některé aspekty agenturního zaměstnávání v době globalizace, str. 335, v publikaci - Pauknerová, M., Tomášek, M. et al., Nové jevy v právu na počátku 21. století, Nakladatelství Karolinum 2009

v ust. § 308 odst.1 ZPr, jednalo by se o dohodu neplatnou.⁸² Stejně tak by neplatnost dohody způsobilo nedodržení písemné formy, která je pro ni stanovena zákoníkem práce jako obligatorní. Vystává zde ovšem otázka, zda v situaci, kdy považujeme dohodu o dočasném přidělení a tedy i vztah na jejím základě vzniklý, za vztah s převažujícími obchodněprávními prvky, by nebylo namístě posuzovat možnou neplatnost dohody spíše dle obchodního práva, potažmo dle příslušných ustanovení občanského zákoníku.⁸³

4.3.6 Obsah dohody o dočasném přidělení

Dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance je dvoustranný právní úkon, který je, jak výše uvedeno, jako smluvní typ upraven v ust. § 308 ZPr. V odstavci 1 tohoto ustanovení jsou stanoveny podstatné obsahové náležitosti této dohody, kterými jsou:

- identifikační údaje dočasně přiděleného zaměstnance (jméno a příjmení, státní občanství, datum a místo narození, jeho bydliště)
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na jeho odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce
- místo výkonu práce
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele
- informace o platových a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (zákon zde mluví o „srovnatelném zaměstnanci“)
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, přičemž není možné sjednat takovéto podmínky pouze ve prospěch uživatele
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání

⁸² v pracovněprávních vztazích se jedná vždy o neplatnost relativní- viz ust. § 20 zákoníku práce

⁸³ viz Pichrt, J., komentář k ust. § 308, publikace: BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s. 789

Požadavek na stanovení identifikačních údajů zaměstnance vede k závěru, že by se dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance měla vztahovat vždy ke konkrétní osobě, a tato osoba by zároveň již měla být zaměstnancem agentury práce. Na druhou stranu nelze opominout, že dle ust. § 2 odst. 5 ZPr přiděluje agentura práce svého zaměstnance k uživateli na základě ujednání v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti), ve které se agenturní zaměstnanec zavazuje vykonávat práci u uživatele podle jeho pokynů a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Je zde tedy patrná určitá nesrovnalost v časové posloupnosti výše uvedených právních úkonů,⁸⁴ kdy není úplně jednoznačné, zda má být dříve uzavřena pracovní smlouva mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem nebo dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, neboť obě uzavírané dohody předpokládají existenci druhé z nich. Ideálním řešením, ovšem v praxi těžko proveditelným, by tak bylo uzavírat obě dohody zároveň v jeden den za účasti všech tří subjektů. Nasnadě je i další řešení, prakticky mnohem schůdnější než dříve uvedené a z právního hlediska rovněž neproblematické, kdy nebude záležet na časovém pořadí uzavírání smluv či dohod, neboť dohoda či smlouva, která bude uzavírána jako první, bude obsahovat odkládací podmínku, že příslušný právní vztah vznikne jen v případě uzavření druhé smlouvy (či dohody).⁸⁵

I přes individuální pojetí dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, je možné jednou dohodou sjednat dočasné přidělení více zaměstnanců. Takto lze učinit ovšem pouze za podmínky, že v dohodě budou všichni tito agenturní zaměstnanci konkretizováni, budou přiděleni na stejnou dobu dočasného přidělení a k výkonu stejného druhu práce. Bude se tak v podstatě jednat o množinu více individuálních dohod.⁸⁶

Vzhledem k tomu, že v praxi převažuje dlouhodobější spolupráce agentur práce se stálými klienty – uživateli, nad jednorázovým přidělením konkrétního

⁸⁴ obd. Pichrt, J., komentář k ust. § 308, publikace: BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s. 790

⁸⁵ obd. Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008, cit: “V pracovní smlouvě zaměstnance by tak např. mohlo být uvedeno, že vznik pracovního poměru je vázán na odkládací podmínku (podle § 36 občanského zákoníku) s tím, že bude uzavřena do dne sjednaného jako den nástupu zaměstnance do práce dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. Naopak, v dohodě o dočasném přidělení, pokud by ta byla sjednána jako první, by mohlo být dohodnuto, že tato dohoda nabude platnosti jen tehdy, pokud bude nejpozději přede dnem sjednaným jako den nástupu zaměstnance do práce s ním uzavřena pracovní smlouva.”

⁸⁶ viz Šubrt, B., tamtéž

zaměstnance, a uzavírání obsáhlých dohod o dočasném přidělení ke každému přidělovanému zaměstnanci zvlášť by bylo neúměrnou administrativní zátěží jak pro agenturu práce, tak pro uživatele, uzavírají agentury práce s uživateli rámcové smlouvy, které jsou v podstatě obchodními podmínkami jejich spolupráce, a tyto později realizují za pomoci dodatků, které jsou individualizovány ke konkrétnímu zaměstnanci ve smyslu ust. § 308 ZPr.⁸⁷

Co se týče stanovení dne nástupu agenturního zaměstnance k uživateli, druhu práce a místa výkonu práce, v dohodě o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, platí obdobně to, co bylo řečeno u pokynu zaměstnavatele vůči agenturnímu zaměstnanci. Druh práce a místo jeho výkonu nesmí překračovat rámeček, který byl (nebo případně bude) stanoven v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti), naproti tomu nic nebrání (pokud pomineme praktičnost) užšímu vymezení obou těchto náležitostí.

4.3.7 Pracovní a mzdové podmínky

Další nepominutelnou součástí dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance je informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance. Zahrnutí této informace mezi podstatné náležitosti dohody koresponduje s požadavkem zákona, dle kterého jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.⁸⁸

Záruka stejných pracovních a mzdových podmínek je vyjádřením principu rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a zároveň ochranou pracovního trhu před sociálním dumpingem.⁸⁹ Chrání tak nejen agenturní zaměstnance před

⁸⁷ obd. Pichrt, J., komentář k ust. § 308, publikace: BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s 790

⁸⁸ viz ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce

⁸⁹ „V praxi tím došlo k dimenzování ceny pronájmu pracovní síly, neboť přímé náklady uživatele, vynaložené na jednoho agenturního zaměstnance musí být zákonitě vyšší, než náklady na vlastního kmenového zaměstnance (náklady na pracovní podmínky se zvyšují o marži agentury práce).“ (Šubrt, B., Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců, Práce a mzda, 2008/ročník 59, str. 10)

diskriminačním zacházením, ale zároveň poskytuje i ochranu kmenovým zaměstnancům uživatele před přílivem levné pracovní síly.

Za srovnatelného zaměstnance se považuje takový zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený agenturní zaměstnanec, s přihlédnutím k jeho kvalifikaci a délce jeho odborné praxe.⁹⁰ Za stejnou práci je pak třeba považovat práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁹¹

Agenturní zaměstnanec má tak dle stanoveného nárok na mzdu ve stejné výši jakou získá (případně by získal) kmenový zaměstnanec uživatele vykonávající stejnou práci. I kdyby u uživatele srovnatelný zaměstnanec nepracoval nebo uživatel ani vlastní zaměstnance neměl, je třeba dle výše uvedených hledisek určit agenturnímu zaměstnanci mzdu, jak by bývala byla určena pro kmenového zaměstnance uživatele.

Pod pojem mzdové podmínky je třeba zahrnout i plat, v případě, že služeb agentury práce je využíváno ve veřejné správě, která své zaměstnance odměňuje platem,⁹² nebo případně odměnu z dohody o pracovní činnosti.

Vymezení mzdových podmínek tak v praxi nečiní větší problémy. Naproti tomu určení rozsahu pracovních podmínek, na které má agenturní zaměstnanec nárok, je stále předmětem diskuze. Zákoník práce sice zaručuje agenturním zaměstnancům stejné pracovní podmínky, jako mají kmenoví zaměstnanci uživatele, nikde ale už nestanoví, co se pracovními podmínkami rozumí a nečiní tak ani jiný pracovněprávní předpis.

Můžeme se setkat s názorem, který vychází z rozdělení pracovních podmínek na pracovní podmínky v užším a na pracovní podmínky v širším slova smyslu,⁹³ kdy

⁹⁰ viz ust. § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce

⁹¹ viz ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce

⁹² „Ačkoliv tedy tato organizace odměňuje vždy platem, zatímco agentury práce odměňuje své zaměstnance vždy mzdou, neboť nepůsobí ve veřejných službách a správě, musí být mzda agenturního zaměstnance posouzena tak, jako by mu příslušel plat podle § 122 až § 135 ZP a nařízení vlády č. 564/2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zaměstnanci proto musí být přiznána tarifní třída podle vykonávané práce a tarifní stupeň podle započítatelné praxe... Jeho mzda však nemusí mít striktně tuto strukturu – jde o její celkovou výši.“ (Šubrt, B., Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců, Práce a mzda, 2008/ročník 59, str. 10)

⁹³ Šubrt, Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců, Práce a mzda, 2008/ročník 59 s. 11

autor za pracovní podmínky v širším slova smyslu označuje takové pracovní podmínky, které vyplývají ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, jakož i takové podmínky, tzv. benefity, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje na základě svých sociálních programů – jedná se např. o příspěvky na sociální připojištění, příspěvky na rekreace apod., tedy včetně plnění poskytovaných na základě občanskoprávních předpisů. Pracovní podmínky v užším slova smyslu jsou pak pouze takové podmínky, které se opírají výlučně o zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy. Právě tyto „užší“ pracovní podmínky je agentura práce a uživatel dle názoru autora povinna agenturním zaměstnancům zaručit ve stejném rozsahu, jako jsou tyto poskytovány kmenovým zaměstnancům uživatele, a to i v případě, že je uživatel vymezil pro zaměstnance výhodněji. Takto výhodněji stanovená práva a podmínky ovšem přináležejí agenturnímu zaměstnanci jen v případě, že jsou dle ust. § 24 a 25 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu v platném znění, daňově uznatelné, tedy se jedná o výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů.⁹⁴

S tímto výše uvedeným dělením pracovních podmínek v souvislosti s rovným zacházením s agenturními zaměstnanci nesouhlasí např. JUDr. Štefko, kdy ve svém článku Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější, upozorňuje na účelovost takto zužujícího výkladu ust. § 309 odst. 5 ZPr.⁹⁵ Dle názoru tohoto autora je vhodnějším a právně bezpochyby čistším způsobem vyloučení agenturních zaměstnanců z nároku na různé bonusy či sociální programy, které pro své zaměstnance vytvořil, jejich podmínění např. požadavkem na nepřetržitou délku pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, požadavkem na zapracování, či jiným vhodným kriteriem.⁹⁶

Zajistit srovnatelné mzdové a pracovní podmínky agenturnímu zaměstnanci je společnou povinností agentury práce a uživatele. Je to ale agentura práce, která má, v případě, že se dozví o nezákonném znevýhodnění agenturního zaměstnance, povinnost zjednat nápravu a zajistit mu rovné zacházení. Agenturní zaměstnanec je zároveň oprávněn požadovat po agentuře práce uspokojení svých práv, která by mu takto vznikla.

⁹⁴ Šubrt, B. tamtéž s. 12

⁹⁵ cit. „Zužující výklad ust. § 309 odst. 5 ZP je samozřejmě vyvolán potřebami praxe překonat nejasný (či spíše nechtěný) zákonný text...Zaměstnavatelé (uživatelé) se v těchto případech logicky snaží stlačit náklady na agenturní zaměstnance, které jsou navíc spojeny s poplatky agentuře práce.“ Štefko, M., Práce a mzda 2009, ročník 57, Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější, s. 61

⁹⁶ viz Štefko, M. tamtéž

Zákoník práce dále mezi podstatné náležitosti dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance zahrnuje podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Zahrnutí těchto podmínek mezi esenciální náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance se nejeví jako příliš vhodné, neboť tak nutí smluvní strany stanovit něco, na čem nemusí mít tyto zájem, a v případě, že by takto neučinily, vystavuje je riziku neplatnosti dohody jako takové. Nelogičnost tohoto požadavku zároveň podtrhuje ust. § 309 odst. 2 ZPr, které upravuje náležitosti písemného pokynu agentury práce vůči agenturnímu zaměstnanci, když pod písm. e) stanoví, že pokyn obsahuje podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, pokud byly tyto sjednány, a připouští tedy možnost, že je agentura práce s uživatelem v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance nesjednala. Toto vzbuzuje určité pochybnosti při pojmání podmínek pro předčasné ukončení výkonu práce agenturního zaměstnance jako podstatných náležitostí dohody.⁹⁷

Poslední náležitostí dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance je uvedení k jakému dni a pod jakým číslem jednacím bylo agentuře práce vydáno rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tuto náležitost lze považovat jako jakousi záruku pro uživatele, že agentura práce, se kterou vstupuje do smluvního vztahu, je oprávněna k jednání, jež je jeho obsahem.

4.3.8 Vztah uživatele a agenturního zaměstnance

Vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem je vztahem, jehož obsah vychází ze zákona a zároveň ze smluvních ujednání, konkrétně z pracovní smlouvy (či dohody o pracovní činnosti) uzavřené mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce a z dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce. Samotný uživatel s agenturním zaměstnancem žádný smluvní vztah neuzavírá.

⁹⁷ viz Pichrt, J., komentář k ust. § 309, publikace: BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s. 793

Základní obsahové vymezení tohoto vztahu upravuje ust. § 309 odst. 1 ZPr, které stanoví, že po dobu dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, ukládá uživatel zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu pokyny, vytváří příznivé podmínky a zajišťuje ochranu zdraví při práci. Uživatel se tak do jisté míry stává zaměstnavatelem agenturního zaměstnance de facto.

Výše zmíněné ustanovení ve větě druhé však výslovně zakazuje, aby uživatel činil vůči agenturnímu zaměstnancovi právní úkony jménem agentury práce. Což ostatně odpovídá faktickému vztahu uživatele a agenturního zaměstnance.

Určitým problémem zákonné úpravy je, že přesně nestanoví, v jakém rozsahu vstupuje uživatel do práv a povinností zaměstnavatele vůči agenturnímu zaměstnanci, a v jakém rozsahu jsou některá práva a povinnosti agentury práce, jako jeho zaměstnavatele de lege, po dobu přidělení zaměstnance suspendována.⁹⁸

4.3.9 Skončení dočasného přidělení

Dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. Již výše bylo zmíněno, že na tuto dobu agentury práce většinou omezí i samotnou délku pracovního poměru (či pracovního vztahu na základě dohody o pracovní činnosti) uzavřeného s agenturním zaměstnancem.

Před uplynutím takto sjednané doby může dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli skončit:

- dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem nebo
- jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance⁹⁹

Dohoda mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem je pracovněprávním úkonem, pro který zákoník práce nestanoví žádné zvláštní požadavky. Může se tedy jednat i o dohodu ústní.

⁹⁸ viz Pichrt, J., komentář k ust. § 309, publikace: BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s. 793

⁹⁹ viz ust. § 309 odst. 3 zákoníku práce

Vzhledem k tomu, že uživatel, kterého by se takto sjednané ukončení dočasného přidělení nejvíce dotklo, neboť by rázem přišel o pracovní sílu, se kterou počítá, není smluvní stranou tohoto úkonu, mělo by jí být v praxi používáno pouze v mimořádných případech. Teorie zastává názor, že pokud by byla takováto dohoda uzavřena bez právního důvodu a náhlým a pro uživatele nečekaným ukončením dočasného přidělení by uživateli vznikla škoda, odpovídala by za ni agentura práce dle ust. § 420 občanského zákoníku.¹⁰⁰

Ukončení dočasného přidělení jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance je možné pouze při splnění podmínek, které byly sjednány v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. Agenturní zaměstnanec tak nemůže znění tohoto ujednání ovlivnit, neboť účastníkem této dohody není. Zákoník práce mu však poskytuje určitou ochranu před možným znevýhodněním, neboť limituje ujednání mezi agenturou práce a uživatelem když stanoví, že podmínky pro předčasné ukončení dočasného přidělení nesmí být sjednány jen ve prospěch uživatele.¹⁰¹ Lze z toho tedy dovodit, že sjednání podmínek výhodnějších pro agenturního zaměstnance možné je, ovšem vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnanec není stranou tohoto smluvního vztahu, není pravděpodobné, že by se v praxi této možnosti využívalo.

Stejně jako u dohody mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem o ukončení dočasného přidělení, nestanoví zákoník práce pro jednostranné prohlášení povinnou formu. S ohledem na to, že se jedná o faktický vztah mezi třemi subjekty, kdy ovšem smluvní vztah existuje vždy pouze mezi dvěma z nich, je vhodné, aby jednostranné prohlášení bylo vždy doručeno (oznámeno) jak druhé smluvní straně, tak i třetímu účastníkovi, který smluvní stranou daného vztahu není.

4.4 Odpovědnost za škodu

Ve vztazích vznikajících při agenturním zaměstnávání si lze představit tři možné odpovědnosti vztahy, jedná se o odpovědnost za škodu vzniklou mezi

¹⁰⁰ obd. Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, zpracovaná v rámci projektu „Rozbor právní problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ str. 32 dostupné na:

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

¹⁰¹ viz ust. § 308 odst. 1 písm. g) zákoníku práce

agenturním zaměstnancem a uživatelem, odpovědnost za škodu mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem a odpovědnost za škodu ve vztahu agentury práce a uživatele.

4.4.1 Odpovědnost za škodu mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem

Jelikož mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem neexistuje pracovněprávní vztah, nemůže mezi nimi vzniknout obecná odpovědnost za škodu podle zákoníku práce, neboť ta se vztahuje pouze na vztah mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. V praxi tak většinou dochází k tomu, že v případě, že agenturní zaměstnanec způsobí svým zaviněným jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním uživateli škodu, převezme odpovědnost za tuto škodu agentura práce na základě ujednání v dohodě o dočasném přidělení uzavřené s uživatelem.

Přímý odpovědností vztah agenturního zaměstnance a uživatele však může vzniknout, dle ustanoví § 420 občanského zákoníku, tedy v případě že agenturní zaměstnanec způsobí uživateli škodu svým zaviněným jednáním za okolností, kdy nekonal práci ani činnosti v přímé souvislosti s ní.¹⁰² Protože náhrada takovéto škody bude posuzována dle občanského zákoníku, vznikne tak agenturnímu zaměstnanci povinnost nahradit skutečnou škodu a případný ušlý zisk.¹⁰³

Zákoník práce se odpovědností za škodu způsobenou agenturním zaměstnancem uživateli věnuje pouze v ust. § 309 odst. 7, které umožňuje mezi uvedenými subjekty přijmout opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, přičemž zároveň stanoví, že takováto opatření nesmí být pro agenturního zaměstnance méně výhodná, než je tomu dle ust. § 252 a § 256 ZPr. Zmíněná ustanovení zákoníku práce (§ 252 a § 256) upravují dohodu, kterou uzavírá zaměstnavatel se svým zaměstnancem v případě, že mu pro výkon práce svěřuje k volné dispozici určité hodnoty (jako hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu). Na základě této dohody zaměstnanec přebírá odpovědnost za schodek, který na těchto hodnotách vznikl jeho zaviněním.

¹⁰² obd. Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, zpracovaná v rámci projektu „Rozbor právní problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ str. 36, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

¹⁰³ viz ust. § 422 odst. 1 občanského zákoníku

Na ust. § 309 odst. 7 není právní teorií pohlíženo jednotně. Můžeme se tak setkat s názorem, že je možné na smluvní vztah uzavřený mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, předpokládaný ustanovením § 309 odst. 7 ZPr bez dalšího analogicky uplatnit ustanovení zákoníku práce týkající se dohody o odpovědnosti na svěřených hodnotách, uzavírané mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem.¹⁰⁴ Bylo by tak možné dovodit, že uvedené ustanovení nepůsobí v aplikační praxi žádné potíže.

JUDr. Pichrt oproti tomu upozorňuje, že vzhledem k tomu, že se v případě uvedeného smluvního vztahu nejedná o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nelze smlouvu, na základě které vznikl, považovat za dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování upravenou v ust. § 252 a § 256 ZPr, ale o jinou smlouvu, která není (krom výše uvedeného omezení) pozitivně právně upravena.¹⁰⁵ Autor se dále zamýšlí nad možnou komplikací při hodnocení „výhodnosti pro agenturního zaměstnance,“¹⁰⁶ když navíc bere v úvahu, že zákoník práce nijak neřeší paralelní odpovědnost agenturního zaměstnance vůči agentuře práce, která ho tak sama o sobě staví do pozice méně výhodné v porovnání s pozicí kmenového zaměstnance uživatele.

Výše uvedené nejasnosti vyplývající z nedostatečné právní úpravy náhrady škody ve vztahu uživatele a agenturního zaměstnance řeší agentury práce nejčastěji smluvním ujednáním v dohodě s uživatelem, kdy se agentura práce zaváže, že případné škody způsobené agenturním zaměstnancem uživateli uhradí, a pro tyto případy se speciálně pojistí.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005, str.165

¹⁰⁵ viz Pichrt, J., komentář k ust. § 309, publikace: BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010, s. 793

¹⁰⁶ cit: „...posuzování výhodnosti v jednotlivých aspektech působí často vytrženě z kontextu celého vztahu i v jeho budoucích (při posuzování výhodnosti ještě neznámých) možných modalitách dalšího vývoje.“ Pichrt, J., tamtéž

¹⁰⁷ viz Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání a jeho praktické problémy, Právnická fakulta Karlovy Univerzity v Praze, 2009, Diplomová práce, s. 65

4.4.2 Odpovědnost za škodu ve vztahu agentury práce a agenturního zaměstnance

Jak už bylo výše zmíněno, ve vztahu agentury práce se uplatní obecná ustanovení zákoníku práce o náhradě škody způsobené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nabízí se zde otázka, zda agenturnímu zaměstnanci vznikne povinnost nahradit agentuře práce škodu, kterou jí způsobil tím, že porušil své pracovní povinnosti u uživatele a agentura práce za něj vzniklou škodu uživateli uhradila. Podle ust. § 250 ZPr odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vzhledem k tomu, že se agenturní zaměstnanec v pracovní smlouvě (či dohodě o pracovní činnosti) zavazuje, že bude práci u uživatele vykonávat podle jeho pokynů, bylo by možné dovodit, že porušením povinností, kterým zároveň způsobil uživateli škodu, je porušením pracovních povinností plynoucích zaměstnanci z pracovní smlouvy, a je tedy za vzniklou škodu agentuře práce odpovědný. Výše náhrady takto způsobené škody by se řídila ust. § 257 ZPr.

4.4.3 Odpovědnost za škodu vzniklou mezi agenturou práce a uživatelem

Odpovědnost za škodu mezi těmito subjekty bude vycházet především ze smluvního ujednání, které mezi sebou tyto uzavírají.

Určitá úprava odpovědnosti agentury práce za způsobenou škodu uživateli je obsažena v ust. § 309 odst. 4 ZPr, které opravňuje agenturu práce požadovat po uživateli náhradu škody, kterou uhradila agenturnímu zaměstnanci, když mu tato vznikla při plnění pracovních úkonů u uživatele nebo v přímé souvislosti s ním. Toto ustanovení je dispozitivní a agentura práce a uživatel mohou v dohodě odpovědnost upravit jiným způsobem.

Je také možné činit agenturu práce odpovědnou za to, že dodala uživateli zaměstnance, který nesplňuje kvalifikační předpoklady důležité pro výkon práce u uživatele, i přesto, že ji na tyto podmínky uživatel při sjednávání dohody upozornil, a tento zaměstnanec způsobil v důsledku své kvalifikační nezpůsobilosti uživateli

škodu. Takováto odpovědnost agentury práce by pak byla posuzována podle ust. § 420 odst. 1 a 2 občanského zákoníku.¹⁰⁸

4.5 Omezení agenturního zaměstnání

Zákoník práce upravuje jednak časové omezení přidělení téhož agenturního zaměstnance k témuž uživateli, a zároveň dává možnost omezit rozsah agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání je určitým způsobem omezeno i nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, a dále ustanovením § 66 ZoZam.

4.5.1 Časové omezení agenturního zaměstnání

Jedním ze základních rysů agenturního zaměstnávání je jeho dočasnost. S tím koresponduje i ustanovení § 309 odst. 6 ZPr, které stanoví, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Zákon ovšem zároveň umožňuje výjimku, a to tehdy, když agenturní zaměstnanec agenturu práce požádá o dlouhodobější přidělení, nebo pro případ, že se jedná o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo případně za zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Vzhledem k relativní jednoduchosti způsobu, jak legálně prodloužit délku dočasného přidělení se můžeme setkat s názory, že omezení délky dočasného přidělení je pouze formální, a to i vzhledem k tomu, že může být učiněno pouze ústní formou, a je tedy zbytečné, aby bylo v zákoníku práce zakotveno.¹⁰⁹

Výše uvedené ovšem nezpochybňuje fakt, že právě dočasnost musí být u agenturního zaměstnávání zachována, a enormní prodlužování délky dočasného

¹⁰⁸ obd. Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, zpracovaná v rámci projektu „Rozbor právní problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ str. 36, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

¹⁰⁹ viz Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, zpracovaná v rámci projektu „Rozbor právní problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ str. 37, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

přidělení agenturního zaměstnance u totožného uživatele, by mohlo být posuzováno jako obcházení zákona.¹¹⁰

4.5.2 Omezení rozsahu agenturního zaměstnávání

Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.¹¹¹

Odborová organizace působící u uživatele, jejímž hlavním cílem je prosazování zájmů zaměstnanců, v tomto případě tedy tzv. kmenových zaměstnanců, tak může v kolektivní smlouvě vyjednat například maximální možný počet agenturních zaměstnanců dočasně přidělovaných k uživateli, druhy prací, na které není možné přijmout agenturní zaměstnance, či jiná omezující kritéria, a tak ochránit kmenové zaměstnance před možnou konkurencí.

Je si však třeba uvědomit, že kolektivní smlouva zavazuje pouze své smluvní strany a práv a povinností třetích osob se nedotýká. Uzavře – li tedy uživatel dohodu o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, na základě které dojde k překročení omezení stanoveného kolektivní smlouvou, dojde sice k vzniku sporu mezi ním a příslušnou odborovou organizací, neplatnost dohody o dočasném přidělení to však nezpůsobí.¹¹²

Další omezení agenturního zaměstnávání plyne z nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, přijatého dne 5. března 2009, na základě zmocnění obsaženém v ust. § 64 ZoZam. Toto nařízení zakazuje agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti k výkonu práce u uživatele cizincům¹¹³ pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a dále prací, které nejsou uvedeny v příloze tohoto

¹¹⁰ viz Šubrt, B. tamtéž

¹¹¹ viz ust. § 309 odst. 8 zákoníku práce

¹¹² viz Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, zpracovaná v rámci projektu „Rozbor právní problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ str. 38

¹¹³ za cizince se podle § 85 zákona o zaměstnanosti nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Podle § 3 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti mají tito rodinní příslušníci stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občan České republiky.

nařízení.¹¹⁴ Je otázkou, zda vláda v nařízení nepřekročila své zákonné zmocnění, které ji opravňuje pouze k omezení druhů prací vykonávaných v rámci agenturního zaměstnávání, nikoliv již k vyloučení některých pracovníků.

Agentura práce rovněž nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele fyzickou osobu, které byla udělena zelená karta.¹¹⁵ Toto omezení koresponduje se smyslem zelených karet, neboť tím je zejména snaha získat pro český trh práce kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí, která by měla zájem se na našem území usadit, nikoli podpora dočasného zaměstnávání.¹¹⁶

¹¹⁴ příloha nařízení obsahuje zejména technické profese a řemeslné profese

¹¹⁵ viz ust. § 66 zákona o zaměstnanosti

¹¹⁶ obd. Bičáková, O., Agenturní zaměstnávání má nová pravidla, dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/7445>>

5 KONTROLA AGENTUR PRÁCE

Kontrola činnosti agentur práce a vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání je rozdělena především mezi úřady práce a orgány inspekce práce. Určité kompetence v této oblasti jsou svěřeny i ministerstvu a celním úřadům.

5.1 Kontrola prováděná úřady práce

Kontrolní pravomoc a působnost úřadů práce je vymezena v části sedmé zákona o zaměstnanosti.

Podle ust. § 126 odst. 1 ZoZam kontrolují úřady práce dodržování pracovněprávních předpisů právníckými a fyzickými osobami, které vykonávají činnost podle zákona o zaměstnanosti, a to zejména při zprostředkování zaměstnání a při rekvalifikaci, přičemž pracovněprávními předpisy se zde rozumí právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.¹¹⁷ Postup pro provádění kontroly je stanoven v zákoně č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

V rámci kontroly u agentury práce, tak úřad práce zkoumá především, zda tato disponuje platným povolením ke zprostředkování zaměstnání, zda nepřekračuje rozsah tohoto povolení, tedy zda zprostředkovává zaměstnání pouze na území a pouze občanům z těch států, které jsou uvedeny v rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, nebo případně nezprostředkovává zaměstnání i do jiných oborů, než na které jí bylo povolení vydáno. Předmětem kontroly bývá také dodržování ust. § 66 zákona o zaměstnanosti, tedy zda zaměstnavatel při zprostředkování zaměstnání skutečně uzavírá s fyzickou osobou pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, ve kterých písemně ujedná výkon práce u uživatele a zda při dočasném přidělení svého zaměstnance k výkonu práce pro uživatele uzavírá s uživatelem písemnou dohodu. Zároveň by měl úřad práce kontrolovat i to, zda agentura práce nepožaduje od fyzické osoby, které zaměstnání zprostředkovává, jakoukoliv úhradu.

¹¹⁷ viz ust. § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Zjistí – li úřad práce, že agentura práce porušila povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti či jeho prováděcími předpisy a svým jednáním naplnila skutkovou podstatu přestupku či správního deliktu (v závislosti, zda se jedná o fyzickou či právnickou osobu), uloží agentuře práce pokutu. Skutkové podstaty přestupků (či správních deliktů) upravuje zákon o zaměstnanosti v ust. § 139 a § 140.

5.2 Kontrola prováděná orgány inspekce práce

Orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, působí jako kontrolní orgány na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Činnost těchto orgánů je upravena zákonem č. 251/2005, o inspekci práci, v platném znění (dále též jen „zákon o inspekci práce“ či „ZIP“).

Působnost úřadu a inspektorátů je vymezena v ust. § 3 ZIP, z kterého vyplývá, že předmětem kontroly orgánů inspekce práce je především dodržování povinností stanovených zákoníkem práce a dalšími právními předpisy, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.¹¹⁸

O agenturním zaměstnávání se zákon o inspekci práce výslovně zmiňuje ve své části čtvrté, která vymezuje skutkové podstaty přestupků a správních deliktů. Zákon o inspekci práce tak v ust. § 20a stanoví, že přestupku na úseku agenturního zaměstnávání se dopustí fyzická osoba tím, že poruší některou z povinností stanovenou v ust. § 308 nebo § 309 ZPr. Za tento přestupek jí hrozí pokuta až

¹¹⁸ ust. § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce, cit: „Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů,

b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,

c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,

d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,

e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),

f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi“

do výše 1 000 000 Kč.¹¹⁹ Obsahově totéž se vztahuje na právnickou osobu s tím, že ta se porušením těchto povinností dopouští správního deliktu (ust. 33a ZIP).

V rámci kontroly u agentury práce však kontrolní orgán zkoumá nejen dodržování ustanovení § 308 a § 309 ZPr, ale i dodržování ostatních povinností, které agentura práce jako zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům má. Orgán inspekce práce tak u agentury práce kontroluje pracovní smlouvy (či dohody o pracovní činnosti) agenturních zaměstnanců z hlediska jejich povinného obsahu dle ust. § 2 odst. 5 ZPr, dále zda agentura přiděluje agenturního zaměstnance na základě písemného pokynu dle ust. § 309 odst. 2 ZPr a zda obsah tohoto pokynu odpovídá obsahu dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Posuzuje se také zajišťování rovných podmínek agenturního zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele a další povinnosti stanovené v ust. § 308 a 309 ZPr. Krom uvedeného orgány inspekce posuzují dodržování stanovené pracovní doby, vyplácení mzdy, dodržování informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům, plnění požadavků právních předpisů o bezpečnosti práce (tyto bývají kontrolovány na pracovišti uživatele) a další povinnosti stanovené předpisy, jejichž dodržování spadá do působnosti těchto orgánů (viz ust. § 3 ZIP).

Dalo by se tedy říci, že úřady práce vykonávají kontrolu dodržování právních předpisů veřejnoprávní povahy a orgánům inspekce přísluší kontrola dodržování právních předpisů povahy soukromoprávní.

Přesto se jejich kompetence v rámci kontroly týkající se agentur práce v praxi v určitých momentech překrývají, neboť některé instituty agenturního zaměstnávání jsou obsaženy, jak v zákoně o zaměstnanosti, tak v zákoníku práce.¹²⁰ Pro komplexní kontrolu a pro předejití případnému dvojímu kontrolování těchto dokumentů je tak vhodné, a v praxi začíná být obvyklé, provádění tzv. společných kontrol, které probíhají za účasti obou oprávněných kontrolních orgánů, tedy jak úřadů práce, tak orgánů inspekce práce.

¹¹⁹ viz ust. § 20a odst. 2 zákona o inspekci práce

¹²⁰ tak např. ust. § 66 zákona o zaměstnanosti zmiňuje dohodu o dočasném přidělení, která je podrobně upravena v ust. § 308 zákoníku práce, z ust. § 66 zákona o zaměstnanosti stejně jako z ust. § 2 odst. 5 zákoníku práce dále vyplývá, že agenturní zaměstnávání může probíhat jen na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti

6 Závěr

Agentury práce se svou činností podílejí na zabezpečování jednoho ze základních lidských práv, práva na práci, a jako takové by měly splňovat určité odborné předpoklady. Určitou zárukou kvality má být i to, že rozhodování o jejich vzniku bylo svěřeno ústřednímu orgánu státní správy. Zákonodárce zároveň stanovil podmínky, které musí fyzická či právnická osoba splnit, aby na povolení ke zprostředkování zaměstnání dosáhla.

V praxi se bohužel jeví tyto podmínky spíše jako formální, a to především podmínka odborné způsobilosti. Tento závěr podtrhuje i institut osoby odpovědného zástupce, jakožto osoby, jejíž nejen odborná způsobilost je předpokladem pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě, kdy žádná odpovědnost „odpovědného zástupce“ zákonem stanovena není.

Soukromoprávní úprava institutu agenturního zaměstnávání, zřejmě i pro svou relativní „mladost“, vykazuje určité nedostatky. Zejména není dostatečně upravena otázka náhrady škody v rámci vztahu agenturní zaměstnanec-uživatel, problémy dále vzbuzuje nejasný charakter právního vztahu uživatele a agentury práce, rovněž úprava srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance by v zájmu právní jistoty zasloužila konkrétnější vymezení jejich rozsahu zákoníkem práce.

Přijetí směrnice o agenturním zaměstnávání by mohlo být vhodným impulsem pro českého zákonodárce a ideálně by mělo vést ke zdokonalení právní úpravy tohoto institutu. Bude zajímavé sledovat, jak a zda vůbec, bude využita možnost motivovat agentury práce k zaměstnávání agenturních zaměstnanců (tedy těch, které bude agentura přidělovat) na dobu neurčitou za pomoci stanovení výjimky ze srovnatelných mzdových podmínek. Ovšem vzhledem k tomu, že do současné doby neobsahuje zákoník práce žádnou úpravu, která by jakkoliv zohledňovala situaci agentury práce jakožto zaměstnavatele „sui genesis“ ve vztahu k agenturnímu zaměstnanci, nedomnívám se, že by Česká republika tuto možnost využila.

Seznam literatury

Monografie

- Bělina, M. a kolektiv. Zákoník práce: komentář. PRAHA: C.H.Beck, 2. vydání 2010
- Pauknerová, M., Tomášek, M., Nové jevy v právu na počátku 21. století, IV. Proměny soukromého práva, Univerzita Karlova v Praze Nakladatelství Karolinum, 2009
- Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005,
- Bruthansová, D., Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce, 2001
- Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání a jeho praktické problémy, Právnická fakulta Karlovy Univerzity v Praze, 2009, Diplomová práce

Časopisecká díla

- Pichrt, J.; Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi, ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA 1-2/2004
- Gregorová, Z., Agenturní zaměstnávání – nová úprava v českém pracovním právu, Právo a zaměstnání, 2/2005
- Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech, 2. část, Práce a mzda, 6/2008
- Jouza, L., Pronajímání pracovních sil podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, Právo pro podnikání a zaměstnání, 10/2007
- Štefko, M., Práce a mzda 2009, ročník 57, Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější

Internetové zdroje

- www.portal.mpsv.cz
- <http://ekonom.ihned.cz> (Pichrt, J., Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců)

- <http://www.spcr.cz/> (Svaz průmyslu a dopravy ČR 9/2007, EU směřuje k dohodě o dočasné práci)
- <http://www.mpsv.cz/cs/7445> (Bičáková, O., Agenturní zaměstnávání má nová pravidla)

Summary

The purpose of this thesis is to discuss the current legislation of private employment agencies, which play in the job market increasingly important role. The thesis also deals in greater detail with legal regulation of the institute of agency employment, as a form of recruitment, which falls within the exclusive competence of the employment agencies.

The thesis consists of six chapters, each of them dealing with different aspects of private employment agencies. Chapter one discusses the development of the employment agencies legislation since its beginning in the Czech legal system, and also describes the practice of private employment agencies working at a time when there was no legal regulation in the Czech law.

In the second chapter the main sources of law, which regulate the issues of employment agencies, are presented and discussed. At the international level, it is the Convention of International Labour Organization No. 181 on Private Employment Agencies that significantly affected Czech legislation, and that was the decisive impulse for the Czech legislature to pass employment agency legislation. At the Community level, the main sources of law are directives. The most important is recently adopted Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work, which could provide the necessary regulatory clarification of agency employment. However, its implementation is a challenge for the Czech legislature.

Chapter number three deals with public aspects of the legislation in force. The chapter describes the creation of agencies, which will require a licence issued by the Ministry of Labour and Social Affairs. The chapter also analyzes the various conditions which must be met by a subject who applies for the licence. The last section of Chapter sets out the reasons for which employment agencies cease to exist.

The fifth chapter is devoted to the institute of agency employment. Firstly, the concept of agency work is explained and a brief overview of the benefits that are perceived in this institute is provided. A detailed analysis of contractual relations arising from the employment agency, including deficiencies committed by the legislature, follows. A special section is devoted to the issue of damages, which is also the subject of frequent criticism.

The thesis concludes with a chapter on the control system of employment agencies.

Klíčová slova:

agentura práce, agenturní zaměstnávání

Key words:

agency employment, private employment agency