

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

***Komparace právní úpravy agenturního
zaměstnávání v rámci právních úprav členských
států EU***

Zpracovala: Monika Kubíčková

Plzeň 2015

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

Plzeň, březen, 2015

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Mgr. M. Dittrichovi, za připomínky a odborné rady, kterými přispěl k sepsání této práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Všeobecně o právní úpravě agenturního zaměstnávání	4
2. Mezinárodní právní úprava agenturního zaměstnávání.....	8
2.1. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce	8
2.2. Právní úprava agenturního zaměstnávání v EU	11
3. Historický vývoj právní úpravy dočasného přidělení a agenturního zaměstnávání	15
3.1. Vývoj do roku 2004	15
3.2. Vývoj od r. 2004 do 31. 12. 2011	16
3.3. Právní úprava od r. 2012.....	17
4. Agentura práce	19
4.1. Povolení ke zprostředkování zaměstnání	20
4.2. Žádost	21
4.3. Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání	24
4.4. Povinné pojištění agentur práce	25
4.5. Evidenční a oznamovací povinnost	26
5. Smlouvy uzavírané v rámci agenturního zaměstnávání	28
5.1. Smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem	28
5.2. Smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem	30
5.2.1. Pracovní smlouva	31
5.2.2. Dohoda o pracovní činnosti	35
5.2.3. Písemný pokyn	37
5.3. Smlouvy mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce	38
6. Rovné pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců	39
7. Ukončení agenturního zaměstnávání	41
8. Agenturní zaměstnávání ve Spolkové republice Německo.....	43

8.1. Historie a významné právní předpisy v oblasti dočasného přidělení zaměstnanců a agenturního zaměstnávání v SRN	43
8.2. Povolení ke zprostředkování zaměstnání pro soukromé agentury práce	45
8.3. Zásada rovného zacházení	48
8.4. Jednotlivé strany pracovně-právního vztahu v agenturním zaměstnávání	50
8.4.1. Uživatel	50
8.4.2. Agentura práce	50
8.4.3. Agenturní zaměstnanec	51
8.5. Smluvní vztahy mezi jednotlivými stranami	51
8.5.1. Smlouva mezi agenturou práce a uživatelem	52
8.5.2. Smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem	52
8.5.3. Kolektivní smlouvy v oblasti agenturního zaměstnávání	54
8.6. Vybraná ustanovení ze zákona AÜG	55
8.7. Srovnání právní úpravy v SRN s právní úpravou v ČR	57
Závěr	61
Abstract	63
Seznam použitých pramenů	65

Úvod

Ve své diplomové práci se budu zabývat, jak název napovídá, právní úpravou agenturního zaměstnávání v České republice a pokusím se ji popsat a porovnat s právní úpravou tohoto institutu ve vybraném státu Evropy. Zaměřím se na vnitrostátní právní předpisy, které se v obou zemích vztahují k oblasti agenturního zaměstnávání a regulují ji a také na nadnárodní prameny práva. V těchto pramenech bych chtěla najít a popsat znaky, které jsou pro oba právní řády společné, ale také rozdílnosti v právních úpravách. Zabývat se budu také jednotlivými stranami pracovně právního vztahu v rámci agenturního zaměstnávání a vztahy mezi nimi. Rovněž se pokusím nastínit historický vývoj agenturního zaměstnávání a jeho právní úpravy v obou zemích.

Agenturní zaměstnávání nepatří mezi instituty, které mají v českém pracovním právu tradiční postavení. Ale nedá se o něm říci, že je v našem právním řádu „novým“ institutem – poprvé se o něm zmiňoval zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004) v roce 2004 a od té doby prodělal několik úprav a změn. Agenturní zaměstnávání bylo v původním pojetí úpravou rozšiřující a navazující na institut dočasného přidělení, který se do (tehdejšího) československého pracovního práva dostal v roce 1988.

Využívání služeb agentur práce se postupem času stalo velice oblíbeným. Pro společnosti poptávající zaměstnance (dle zákonného názvosloví „uživatele“) je využívání agenturních zaměstnanců levnější, společnosti odpadnou náklady zaměstnavatele vynaložené na každého zaměstnance a náklady vynaložené na práci personalistů. Další výhodou pro uživatele je také možnost regulovat množství agenturních zaměstnanců ze dne na den. Nutné je také podotknout, že agenturním zaměstnancům musí být poskytnuty stejné pracovní podmínky (práva, výhody, mzda), jako jsou poskytnuty zaměstnancům kmenovým, tedy neagenturním.

Pro agenturní zaměstnance je využití služeb agentur práce výhodné v situaci, kdy osoba nemůže najít stálé zaměstnání, nebo kdy hledá flexibilní zaměstnání pouze jako přivýdělek ve formě brigády při studiu, popř. mateřské/rodičovské dovolené. Agenturními zaměstnanci se stávají často také

čerství absolventi, kteří hledají stálé zaměstnání a v tomto období dočasně využijí tento způsob výdělků. Dá se říci, že agenturní zaměstnávání je z velké části využíváno převážně mladými lidmi do 30 let. To dokazuje i celosvětová statistika dle *Ciett Economic Report*, dle které je 61% agenturních zaměstnanců ve věku do třiceti let.¹

Agenturní zaměstnávání bývá nejčastěji využíváno jako dočasné krátkodobé zaměstnání, nebo jako zaměstnání vykonávané pouze pro překonání určitého období nebo určité situace. To lze opět podložit již výše zmíněnou statistikou *Ciett Economic Report*. Podle údajů tohoto reportu trvalo 60% pracovních poměrů v rámci agenturního zaměstnávání v letech 2012-2013 v ČR 1-3 měsíce. Pracovních poměrů, které trvaly déle, než 3 měsíce bylo jen 20%. Stejný počet byl i pracovních poměrů, které trvaly do jednoho měsíce.

Co se týče pracovních agentur, zmínila bych dvě významné organizace působící v ČR, které pracovní agentury sdružují. Jednou z nich je Asociace pracovních agentur (APA), která byla založena v roce 2001. Druhou je Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), založena v roce 2002. Obě asociace sdružují agentury práce a jejich cílem je stabilní trh pracovních příležitostí.² Na mezinárodní úrovni působí v této oblasti Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce (Ciett) a Evropská konfederace soukromých agentur práce (Eurociett).³ Konfederace Ciett byla založena v roce 1967 a mezi její členy patří i 8 největších agentur práce na světě, kterými jsou Adecco, Gi Group, Kelly Services, Manpower, Randstad, Recruit Co., LTD., Trenkwalder a USG People.⁴

Pro porovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání jsem si ze států EU vybrala Spolkovou republiku Německo, a to z několika důvodů. Německo je náš sousední stát a jeho geografické blízkosti začalo být hojně využíváno v 90. letech 20. století, kdy si mnoho českých zaměstnanců našlo v této zemi práci, protože jim byly nabídnuty lepší pracovní, hlavně tedy finanční podmínky. V tom vidím určitou provázanost i v oblasti pracovního práva, protože mnoho

¹ Ciett Economic Report 2014. [online]. [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf

² Více informací na www.apa.cz a na www.apps.cz

³ Více informací na www.ciett.org a na www.eurociett.eu

⁴ Ciett. [online]. [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://www.ciett.org/index.php?id=121>

zaměstnanců dojíždí za prací do Německa dodnes. Dalším neméně významným důvodem je skutečnost, že v současném akademickém roce studuji v rámci programu Erasmus na německé univerzitě v Pasově, což mi umožňuje přístup k materiálům potřebným pro tuto práci.

Plzeň, 2015

Monika Kubičková

1. Všeobecně o právní úpravě agenturního zaměstnávání

Právní úprava agenturního zaměstnávání je obsažena v několika různých pramenech různé právní síly. Důležitou roli v oblasti pracovního práva a tedy i agenturního zaměstnávání hraje Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), která prostřednictvím tzv. „Úmluv“, přijatých v rámci této organizace, upravuje problematiku pracovního práva na území členských států této organizace.⁵ Klíčovou v této oblasti je Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. Další významnou nadnárodní organizací ovlivňující tuto oblast je Evropská unie – ta upravuje agenturní zaměstnávání prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. V České republice je dané téma upraveno především v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoZ), konkrétně v části druhé (§14 – 66) nazvané „zprostředkování zaměstnání“, a v zákoně č. 262/2006 Sb. – zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPr).⁶

Lze ovšem zmínit i další zákony, které se dotýkají agenturního zaměstnávání, i když ne velkým podílem. ZoZ odkazuje v paragrafech 129-130 např. na zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, nebo na zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.⁷ V dané oblasti se setkáme i s podzákonými právními předpisy, z nichž bych zmínila nařízení vlády ze dne 5. března 2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.⁸

Kromě právních předpisů se lze setkat také s tzv. Etickými kodexy, které jsou sice obecně nezávazné, ale významné pro praxi. Vlastní etické kodexy

⁵ MOP byla založena roku 1919 s cílem prosazovat sociální spravedlnost, mezinárodně uznávaní lidská a pracovní práva. V roce 1946 se stala součástí specializovaných organizací OSN. Zdroj: <http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>

⁶ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s. str. 11

⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. str. 26

⁸ nařízení vlády č. 64/2009 Sb., Č. 21/2009, 12.3.2009

vydávají profesní sdružení agentur práce, jako je Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS) nebo Asociace pracovních agentur (APA).⁹ Tyto kodexy lze nalézt na webových stránkách APPS a APA.

Agenturní zaměstnávání bývá přiřazováno ke skupině tzv. atypických zaměstnání. Mezi atypická zaměstnání lze přiřadit třeba domácí práce nebo práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy práce na dohodu o provedení práce a dohodu o provedení činnosti. Za zaměstnání, které je typické, je většinou považováno zaměstnání, které je vykonáváno na plný úvazek a sjednáno na neurčitou dobu. V prostředí ČR jsou atypická zaměstnání definována úžeji, a to jako *„takové pracovněprávní vztahy, které se vyznačují spíše menší mírou regulace (oproti většinovému modelu) a dávají účastníkům více volnosti a organizaci práce a dodržování pracovní doby, bez ohledu na sjednané trvání pracovního poměru a rozsah sjednaného úvazku.“*¹⁰

Agenturní zaměstnávání je institut pracovního práva, který se oproti klasickému pracovně-právnímu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vyznačuje určitými specifiky. Na prvním místě jsou to účastníci-subjekty právního vztahu. Zatím co v „klasickém“ případě jsou subjekty pracovně-právního vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, u agenturního zaměstnávání jsou subjekty tři – agentura práce, zaměstnanec a uživatel, kde agentura práce je sice zaměstnavatel *„de iure“*, platí svému zaměstnanci mzdu a odvádí za něj platby na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, ale práce je zaměstnancem vykonávána zpravidla na pracovišti uživatele jakožto zaměstnavatele *„de facto“*. Agenturní zaměstnávání může být definováno například jako *„dočasné přidělení zaměstnance agentury práce za účelem jeho výkonu práce u uživatele“*¹¹, definici lze nalézt i v §66 ZoZ, který definuje tento pracovně-právní vztah jako *„uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.“*

⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. str. 26

¹⁰ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 3

¹¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 29

Dalším typickým znakem agenturního zaměstnávání je krátkodobost nebo dočasnost pracovního poměru. Někdy je tato forma pracovního poměru označována jako dočasné přidělení – agenturní zaměstnanec je tedy zpravidla přidělen svojí zaměstnávající agenturou jejímu uživateli na dobu určitou. Podle §309 odst. 6 ZPr *„agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.“* Z tohoto pravidla existuje i výjimka, která je stanovena ve zmíněném paragrafu – *„toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.“*

Doba trvání klasického pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je v ZPr omezena tak, že *„doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou a může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.“* (§39 odst. 2 ZPr). Toto omezení se na agenturní zaměstnávání nevztahuje (§39 odst. 5 ZPr) – zákon tedy umožňuje v rámci agenturního zaměstnávání opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, tzv. řetězení pracovních poměrů. Je tedy možné, že agentura práce bude téhož zaměstnance přidělovat stejnému uživateli po několik let a v takovém vztahu bude chybět znak krátkodobosti pracovního poměru.

Tento druh pracovního poměru má řadu výhod (především pro zaměstnavatele a uživatele), ale i řadu nevýhod (především pro pracovníka). Největší výhodou pro uživatele – firmu je, že nemusí vykonávat řadu administrativních činností, které za ni provádí agentura práce, např. účtování mezd, jednání se státními úřady, nabírání a propouštění zaměstnanců, archivace dokumentů atd. Pro zaměstnance je výhodné, že agentura práce mu stále vyplácí mzdu, bez ohledu na to, zda zrovna vykonává práci či ne, a zároveň mu agentura práce hledá práci. S tím ale souvisí i nevýhody pro zaměstnance, a totiž, že on sám nemůže ovlivnit, kde bude pracovat a na jaké pozici, a významným mínusem

pro agenturního zaměstnance je i skutečnost, že agentura práce si ponechává určitou část z jeho výdělku.¹²

¹² EVANGELU, J. E., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s. Učebnice (Key Publishing). Str. 12

2. Mezinárodní právní úprava agenturního zaměstnávání

2.1. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce byla přijata 19. 6. 1997 na 85. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce v Ženevě. Úmluva vstoupila v platnost dne 10. 5. 2000, zavazuje pouze členské státy Mezinárodní organizace práce, které ji ratifikovaly. Parlament České republiky a prezident ji ratifikovali dne 11. 4. 2003. Ve Sbírce mezinárodních smluv byla vyhlášena pod č. 38/2003 Sb. m. s. Úmluva má, dle svého textu, navazovat a revidovat dvě předchozí úmluvy MOP, a to Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z r. 1933 a Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z r. 1949.¹³

2.1.1. Obsah Úmluvy MOP č. 181

V úvodu jsou zmíněny další úmluvy Mezinárodní organizace práce, které by neměly být v rámci pracovního práva a agenturního zaměstnávání opomínány – lze uvést např. Úmluvu o nucené práci (1930), Úmluvu o právu na organizování a kolektivní vyjednávání (1949), Úmluvu o politice zaměstnanosti (1964), Úmluvu o minimálním věku (1973) atd. V preambuli jsou také vytyčeny hlavní problémy, které jsou v Úmluvě upraveny. Cílem Úmluvy je umožnit činnost soukromých agentur práce a zároveň poskytnout ochranu osobám využívajícím jejich služeb.¹⁴

V prvním článku jsou definovány některé základní pojmy, se kterými Úmluva pracuje. Výraz „soukromá agentura práce“ je pro účely Úmluvy chápán jako *„jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:*

¹³ čl. 16 Úmluvy MOP č. 181; PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s. str. 26

¹⁴ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 27

- *služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura 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 dále bude 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.“¹⁵*

Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a na všechna odvětví ekonomické činnosti. Jako výjimka z uvedeného je přijímání a umisťování námořníků, kterého se tedy Úmluva netýká. Členský stát má pravomoc, za určitých okolností, zakázat činnost agentur práce v určitém odvětví nebo vůči určité kategorii pracovníků. Toto vyloučení však musí být konzultováno s „nejreprezentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků“.¹⁶

Články 3 a 4 konstatují, že postavení soukromých agentur práce má být v souladu s národními předpisy a s praxí a že činnost agentur práce má být vázána na systém licencí a povolení. V následujícím článku je zdůrazněno, že zaměstnancům nesmí být odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. Úmluva připomíná i základní lidská práva, jako např. zákaz diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu, popř. jiné formy rozlišování na základě věku nebo zdravotního postižení. Pouze tehdy, pokud budou agentury práce zacházet s pracovníky nediskriminačně, lze dosáhnout rovnosti příležitostí a rovného přístupu k zaměstnání. Zvláštní ochranu před zneužitím mají požívat migrující pracovníci a děti. Státy mají zajistit, aby agentury práce nepoužívaly a nezprostředkovávaly práci dětí. Za minimální věk je považována hranice 15, popř.

¹⁵ čl. 1 Úmluvy MOP č. 181

¹⁶ čl. 2 Úmluvy MOP č. 181

18 let.¹⁷ Osobní data pracovníků mají být zpracovávána takovým způsobem, aby soukromí pracovníků bylo ochráněno v souladu s národními předpisy a zároveň by množství osobních dat mělo být omezeno pouze na informace, které se týkají kvalifikace a odborných zkušeností, a na informace, které jsou nezbytné a přímo mají spojitost s výkonem práce.¹⁸

Soukromým agenturám práce je zakázáno, na základě čl. 7 odst. 1 Úmluvy, vybírat od pracovníků poplatky nebo jim účtovat náklady, a to přímo nebo nepřímo, zcela či z části. Další odstavce tohoto článku ale umožňují výjimku z tohoto zákazu. Výjimka může být povolena opět pouze po konzultaci s „nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků“. V právním řádu ČR výjimka ze zákazu vybírat poplatky nebo účtovat náklady povolena není.¹⁹

Jako další prostředek ochrany pracovníků lze považovat čl. 10 Úmluvy. Ten požaduje, aby existovaly mechanismy a postupy k prošetření stížností pracovníků, zneužívání pracovníků nebo podvodné praxe agentur práce. Další oblasti, ve kterých má být pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana jsou vyjmenovány v čl. 11 Úmluvy a jsou to: *„svoboda sdružování, kolektivní vyjednávání, minimální mzda, pracovní doba a jiné pracovní podmínky, dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístup k výcviku, ochrana zdraví a bezpečnost při práci, náhrada při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhrada v případě pracovní neschopnosti a ochrana nároků pracovníků, ochrana a dávky v mateřství a ochrana a dávky v rodičovství.“* Na tento článek, poskytující ochranu zaměstnancům soukromých agentur práce, navazuje ustanovení o odpovědnosti agentur práce při agenturním zaměstnávání. Odpovědnost má být vymezena národní legislativou.²⁰

¹⁷ Čl. 8-9 Úmluvy MOP č. 181. Minimální věk pro vstup do zaměstnání je stanoven na 15 let (18 let pro zaměstnání ohrožující zdraví či morálku). Dětskou práci omezuje MOP prostřednictvím Úmluvy o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (1973) a Úmluvy o zákazu a opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce (1999). OSN upravuje dětskou práci Úmluvou o právech dítěte z r. 1989.

¹⁸ čl. 3-6 Úmluvy MOP č. 181

¹⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s.Str. 22

²⁰ čl. 10-12 Úmluvy MOP č. 181

Opomenuta nebyla v Úmluvě ani informační povinnost agentur práce vůči příslušným orgánům členských států (čl. 13 odst. 3). Agentury práce mají informovat příslušné orgány za účelem transparentnosti struktury a činností soukromých agentur práce a také za účelem statistiky. Státy mají v souladu s vnitrostátními předpisy podporovat spolupráci mezi veřejnými instituty pro zaměstnanost a soukromými agenturami práce.²¹

Za mechanismus, který má, ve smyslu čl. 4 a čl. 10 Úmluvy, sloužit jako prostředek ochrany zaměstnanců, lze považovat kolektivní pracovní právo. Kolektivní vyjednávání je v rámci agenturního zaměstnávání zmíněno v § 309 odst. 8 ZPr. Tento odstavec stanoví, že *„Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele“*. Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvu lze na základě tohoto odstavce uzavřít jen u uživatele, lze tedy sjednat pouze podnikovou kolektivní smlouvu (smlouva sjednaná zaměstnavatelem), popř. skupinovou kolektivní smlouvu (sjednána více zaměstnavateli). V ČR není možno sjednávat agenturami práce kolektivní smlouvy vyššího stupně, tedy kolektivní smlouvy odvětvových a odborových svazů.²²

2.2. Právní úprava agenturního zaměstnávání v EU

Z mezinárodní úpravy agenturního zaměstnávání je, kromě Úmluvy MOP, důležitá pro ČR (od jejího vstupu do EU) také legislativa EU. Z primárního práva EU se agenturního zaměstnávání dotýkají hlavně obecná ustanovení, která upravují základní práva a zásady platné pro pracovní právo. Např. Listina základních práv EU zakotvuje právo na bezplatné zprostředkování práce, ochranu proti neoprávněnému propuštění ze zaměstnání, právo na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky, zákaz dětské práce apod. (čl. 29-32 Listiny základních práv EU).²³

²¹ čl. 13 Úmluvy MOP č. 181

²² PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s. Str. 270

²³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. Str. 23

Pro pracovní právo je významný také jeden z hlavních principů fungování EU, a to volný pohyb osob. Služby agentur práce jsou často využívány migrujícími pracovníky z celé EU, kteří se stěhují v rámci EU za prací. Volný pohyb pracovníků a další jejich práva upravuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. S agenturním zaměstnáváním do jisté míry souvisí i směrnice Rady č. 2000/43/ES, o zásadě rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, a směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.²⁴

Ze směrnic, které ovlivňují agenturní zaměstnávání největší měrou, bych zmínila následující: směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, směrnice č. 91/383/EHS, doplňující opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovníkům se stálým nebo přechodným pracovním poměrem a směrnice č. 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.²⁵

2. 2. 1. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

Směrnice o agenturním zaměstnávání byla přijata 22. 10. 2008 v Evropském parlamentu a 19. 11. 2008 v Radě EU. V platnost vstoupila dne 5. 12. 2008 publikací v Úředním věstníku EU.

Ve svém článku 2 si směrnice vytyčuje svůj cíl – ochranu zaměstnanců agentur práce, zlepšení kvality agenturního zaměstnávání uplatňováním zásady rovného zacházení, přispět k vytváření pracovních míst a rozvoj pružných forem práce.

V textu čl. 3 odst. 2 je členskému státu zakázáno, aby z oblasti působnosti směrnice vyjmul „zaměstnance, pracovní smlouvy nebo pracovní právní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o zaměstnance pracujícího na částečný pracovní úvazek, zaměstnance se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které

²⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. str. 23

²⁵ tamtéž, str. 23

uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovně právním vztahu s agenturou práce.“ Aplikujeme-li tedy tento článek na pracovně právní vztahy v ČR, bude mít směrnice stejné účinky vůči zaměstnancům agentur práce pracujícím na základě pracovní smlouvy, i vůči zaměstnancům agentur práce pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti, popř. dohody o provedení práce, neboť tyto dohody lze chápat jako druh částečného pracovního úvazku.²⁶

Významným je také čl. 5, který hovoří o zásadě rovného zacházení. Právě zde, v čl. 5 odst. 1, je zakotveno významné pravidlo, že *„základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání 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“*.²⁷ Tomuto článku odpovídá ustanovení §309 odst. 5 ZPr, které rovněž požaduje, aby *„pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.“* „Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ jsou definovány v čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice. Jsou jimi podmínky, které se týkají délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených, státních svátků a odměňování.²⁸

Čl. 6 odst. 1 směrnice zakládá agenturním zaměstnancům právo na to být informován o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou příležitost získat stálé zaměstnání, jako ostatní zaměstnanci (tato povinnost je promítnuta i v ZPr, v § 279 odst. 3). Odst. 3 téhož článku zakazuje agenturám práce účtovat zaměstnancům poplatek za zprostředkování zaměstnání.

Agenturní zaměstnanci mají mít rovněž stejný přístup ke společným zařízením podniku, jako mají kmenoví zaměstnanci podniku. Společným zařízeními lze rozumět např. jídelny, mateřské školky nebo dopravní služby pro zaměstnance. (čl. 6 odst. 4)

²⁶ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 24; čl. 3 odst. 2 směrnice

²⁷ směrnice 2008/104/ES, čl. 5

²⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s.str. 24; směrnice 2008/104/ES, čl. 3

2. 2. 2. Směrnice Rady EU č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Tato směrnice má, jak stojí v jejím názvu, doplňovat opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, a byla přijata 25. 6. 1991.

Výše zmíněná směrnice se vztahuje na pracovní poměry na dobu určitou, uzavřené přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a na dočasné pracovní poměry mezi podnikem a zaměstnancem, který je podniku dočasně přidělen k výkonu práce.²⁹ Směrnice má zajistit, aby tito zaměstnanci požívali stejné ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jako ostatní zaměstnanci v podniku.

Dle této směrnice má být zaměstnanec před nástupem do práce informován a proškolen o rizicích, kterým může být v průběhu činnosti vystaven, a o dalších podstatných informacích týkajících se jeho pracovního zařazení. Uživatel (podnik) má agenturu práce i přiděleného zaměstnance informovat o tom, jaká je pro dané pracovní místo, které má být obsazeno, požadována odborná způsobilost, a jaká je povaha tohoto pracovního místa. Pro některé druhy prací, které mohou být zvláště nebezpečné pro zdraví, může být využívání agenturních zaměstnanců zakázáno, popř. mohou mít tito zaměstnanci nárok na zvláštní a odpovídající lékařský dohled. Uživatel odpovídá, po celou dobu přidělení zaměstnance, za podmínky pro výkon práce. Podmínkami pro výkon práce se pro účely této směrnice rozumí podmínky spojené s hygienou, bezpečností a zdravím při práci.³⁰

Směrnice nepoužívá pojmy „agentura práce“ a „uživatel“. Směrnice používá termíny „podnik pro dočasnou práci“ pro agenturu práce a „podnik využívající služeb podniku pro dočasnou práci“ pro uživatele. Pojmy agentura práce a uživatel se začaly používat až po přijetí Úmluvy Mop č. 181 o soukromých agenturách práce z r. 1997.³¹

²⁹ čl. 1 směrnice 91/383/EHS

³⁰ směrnice 91/383/EHS

³¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s.Str. 25

3. Historický vývoj právní úpravy dočasného přidělení a agenturního zaměstnávání

3.1. Vývoj do roku 2004

Institut dočasného přidělení byl do ZPr poprvé vnesen v roce 1988 novelou č. 188/1988 Sb., která měnila a doplňovala tehdejší zákoník práce. Novela nabyla účinnosti dne 1. ledna 1989 a §38 odst. 5 ZPr tehdy stanovoval, že *„v zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. V dohodě musí být uveden název organizace, do které se pracovník přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení pracovníka“*.³²

Významnou novelizací prošel zmíněný odstavec v 90. letech, konkrétně novelizací č. 74/1994 Sb., kterou se měnil a doplňoval zákoník práce č. 65/1965 Sb. Tato novelizace měla reagovat na dění po listopadu 1989, přechod na tržní ekonomiku a s tím souvisejícími změnami ve struktuře pracovních vztahů, jako byly např. výkyvy ve spotřebě u sezónních prací apod. V důsledku této novelizace byly také zaměněny pojmy „pracovník“ za „zaměstnance“, „organizace“ za „zaměstnavatele“ a byl vyškrtnut úvod odstavce, který poukazyval na to, že dočasné přidělení má být „v zájmu společensky účelné spolupráce organizací“. Ustanovení o dočasném přidělení bylo posunuto na §38 odst. 4 ZPr a až do roku 2004, kdy byl ZPr z roku 1965 zrušen, měl následující znění: *„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné*

³² Znění §38 odst. 5 ZPr k 1. 1. 1989

přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“³³

Bližší podmínky dočasného přidělení byly upraveny ve vládním nařízení č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce a některé další předpisy. Uvádělo např., že přidělenému zaměstnanci poskytuje mzdu zaměstnavatel, který ho dočasně přidělil, přičemž zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, může po dohodě se zaměstnavatelem, ke kterému je pracovník dočasně přidělen, požadovat od něj část poskytnuté mzdy.³⁴

3.2. Vývoj od r. 2004 do 31. 12. 2011

Institut agenturního zaměstnávání se v českém právním řádu objevil v roce 2004 účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Do roku 2004 se pojem „agenturní zaměstnávání“ v zákoně neobjevoval, upraveno bylo pouze dočasné přidělení zaměstnance (viz výše). V ZoZ se objevil „klasický“ model agenturního zaměstnávání, tedy pracovně právní vztah se třemi subjekty – agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem.

Agenturní zaměstnávání v této etapě nebylo upraveno pouze v novém ZoZ, ale bylo promítnuto i do ZPr, a to vložением nových paragrafů 38a a 38b do ZPr z roku 1965, a posléze § 2 odst. 5 a § 308-309 „nového“ ZPr.³⁵

Se zavedením agenturního zaměstnávání do právního řádu ČR v roce 2004 byl ovšem ze zákona vyškrtnut institut dočasného přidělení, tedy § 38 odst. 4 ZPr z r. 1965. Tento krok se nesetkal s velkým úspěchem, neboť tyto formy zprostředkování zaměstnávání – jak dočasné přidělení, tak agenturní zaměstnávání, se odlišují základními principy jejich fungování, nepřekrývají se, a tudíž by mohly být v ČR využívány současně podle toho, komu která forma vyhovuje více. Základní rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením lze popsat takto:

³³ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s. str. 15-16

³⁴ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 16-17

³⁵ z. č. 262/2006 Sb.

- „agenturní zaměstnávání – činnost agentur práce, provozovaná za účelem dosažení zisku, spočívající v zaměstnání zaměstnanců (agenturou práce, podnikající v této oblasti na základě zvláštního oprávnění) s cílem dát je k dispozici (jednostranným pokynem agentury práce) třetí straně (uživatelskému podniku)
- dočasné přidělení zaměstnance, kterého zaměstnavatel nezaměstnal s cílem dát jej k dispozici třetí straně, které může být realizováno výhradně po dohodě se zaměstnancem, bez nutnosti zvláštního oprávnění a neziskově“.³⁶

Drobná změna se objevila v roce 2006, kdy byl přijat nový zákoník práce (s účinností od 1. 1. 2007). V hlavě III. nazvané „Základní zásady pracovně právních vztahů“ bylo uvedeno, že „zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby“ (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 ZPr). Zmíněný §2 odst. 5 ZPr upravoval agenturní zaměstnávání. V zákoně tedy byl uveden pojem „dočasné přidělení“, fakticky se ale jednalo o agenturní zaměstnávání a situace byla z praktického hlediska stejná, jako před rokem 2007. Tato právní úprava byla platná až do 31. 12. 2011.³⁷

3.3. Právní úprava od r. 2012

Velká novela zákoníku práce, která byla účinná od 1. 1. 2012, opět upravovala dočasné přidělení zaměstnance v zákoně, a to ve vloženém § 43a ZPr. V současné době umožňuje tedy právní řád opět užití obou institutů, agenturního zaměstnávání i dočasného přidělení. Do paragrafu, který upravoval dočasné přidělení, bylo zároveň vloženo několik ustanovení, které zajišťují, že instituty dočasného přidělení a agenturního zaměstnávání nebudou zaměňovány. Je to např. § 43a odst. 1 ZPr, kde je uvedeno, že „dohodu o dočasném přidělení

³⁶ PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. Acta Universitatis Carolinae, Iuridica, 2004, č. 1-2/2004

³⁷ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 19

zaměstnanec k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru“. Dále např. § 43a odst. 8 ZPr, který stanoví, že „úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání“. Třetím omezením je § 43a odst. 2, který zní: „Za dočasné přidělení zaměstnanec k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5.“ Přičemž v odstavci 5 zmíněného paragrafu je uvedena zásada, že po dobu dočasného přidělení zaměstnanec jsou mzda, popř. plat a cestovní náhrady poskytovány zaměstnavatelem, který zaměstnanec dočasně přidělil. Pod pojmy mzda a plat se obecně zahrnují i veškeré daňové a sociální odvody, které s výplatou mzdy souvisejí.³⁸ Samotné agenturní zaměstnávání je od r. 2012 upraveno v paragrafech 307a – 309 ZPr.

Další změnou, která vstoupila v účinnost 1. 1. 2012, je novelizace § 66 ZoZ. Tento paragraf zakazoval agenturám práce zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a osoby ze třetích zemí. Toto opatření bylo považováno za diskriminační. Obzvláště paradoxní byl zákaz zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, protože agenturám práce, jako každému jinému zaměstnavateli, přetrvávala povinnost odvádět do státního rozpočtu poplatky za to, že osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají.³⁹ Paragraf 66 ZoZ byl opětovně novelizován zákonem č. 136/2014 Sb., kterým byl změněn ZoZ a jiné předpisy, s účinností od 1. 1. 2015. V současné době je tedy zákaz zaměstnávání a dočasného přidělování osob zdravotně postižených agenturami práce zrušen, ale zákaz zaměstnávat a dočasně přidělovat osoby ze třetích zemí je ve znění zákona i nadále.⁴⁰

³⁸ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 20-23

³⁹ tamtéž, str. 291-292

⁴⁰ Současné znění poslední věty § 66 ZoZ je od 1. 1. 2015 následující: „Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnanec, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.“

4. Agentura práce

Zprostředkování práce v České republice probíhá buď za pomoci poboček Úřadu práce (veřejnoprávní instituce), nebo prostřednictvím agentur práce (soukromoprávní instituce). Agentura práce je jeden z druhů tzv. poskytovatelů personálních služeb. Tito poskytovatelé personálních služeb vyvíjejí činnosti s personální náplní za účelem dosažení zisku. Jako služby s personální náplní lze označit např. recruitment – nábor zaměstnanců pro firmy, outplacement – propouštění nadbytečných zaměstnanců a pomoc s hledáním nového pracovního místa, outsourcing – zajištění provedení práce prostřednictvím třetí strany, personální audity atd.⁴¹

V českém právním řádu je agentura práce definována v §14 odst. 3 písm. b) ZoZ jako fyzická nebo právnická osoba, která zprostředkovává zaměstnání a má k tomu příslušné povolení. Podle §307a ZPr je agentura práce „zaměstnavatel, který dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.“ Agentura práce se ve smlouvě (popř. dohodě) zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci konat podle pokynů uživatele. Výkon práce probíhá na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, kterou uzavřela agentura práce s uživatelem. Pracovník má tedy jednoho zaměstnavatele – agenturu práce, ale reálně může vykonávat práci pro několik různých firem (uživatelů).

Agentura práce musí mít ke své činnosti povolení a zprostředkování práce musí být pro uchazeče bezplatné. ZoZ vymezuje v §14 odst. 1 tři způsoby zprostředkování zaměstnání:

- a) „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly“ – tento způsob je nazýván „recruitment“, agentura vyhledá vhodné zaměstnance, které pak zaměstná přímo zaměstnavatel (ne agentura),

⁴¹ EVANGELU, J. E., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s. Učebnice (Key Publishing)., str. 10

- b) „zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel")“ – agenturní zaměstnávání – zaměstnanec je zaměstnán agenturou práce, ale práci vykonává pro uživatele,
- c) „poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“ – posouzení schopností, dovedností, vlastností, rekvalifikace, vhodnosti pro zaměstnání, pomoc při výběru zaměstnanců apod.⁴²

Agentury práce mohou vykonávat všechny tyto tři typy činností, Úřady práce mohou vykonávat pouze činnosti uvedené pod písmeny a) a c).

4.1. Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání, které agentury práce potřebují na základě §14 odst. 3 písm. b), uděluje generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti. V §60 odst. 1 ZoZ jsou uvedeny tři druhy povolení: povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky a povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Fyzická osoba, žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí splnit následující podmínky vymezené v §60 odst. 2 ZoZ: *dosazení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky*. Bezúhonnou je ve smyslu tohoto zákona osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se prokazuje výpisem z rejstříku trestů, který je starý max. 3 měsíce. Zahraniční fyzické osoby prokazují svoji bezúhonnost *„odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je 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*

⁴² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 27-28

měsíců“ (§60 odst. 6 ZoZ). V §60 odst. 8 ZoZ je uvedeno, co se rozumí „odbornou způsobilostí“ osoby: „Za odborně způsobilou se považuje 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.“ Za vhodnou praxi lze považovat výkon činnosti, která je uvedena v §14 odst. 1 ZoZ – vyhledávání zaměstnání uchazeči o zaměstnání, vyhledávání nových zaměstnanců pro zaměstnavatele, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Jako ideální je tedy považována praxe na Úřadu práce ČR nebo v agentuře práce.⁴³

Právnícké osoby musí splňovat obdobné podmínky jako osoby fyzické – způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odbornou způsobilost a sídlo na území ČR.

4.2. Žádost

Žádost o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR, popř. prostřednictvím jednotných kontaktních míst. Jednotná kontaktní místa jsou obecní živnostenské úřady stanovené prováděcím předpisem. Tato kontaktní místa poskytují informace o získání oprávnění k poskytování služeb, o požadavcích, opravných prostředcích a dále předávají žádosti o oprávnění k poskytování služby správnímu orgánu, který je oprávněn o ní rozhodovat.⁴⁴

Řízení o žádosti je správní řízení, žádost tedy musí splňovat nejen požadavky ZoZ, ale také požadavky kladené správním řádem a obecné náležitosti podání dle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu.

Do žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání musí fyzické osoby uvádět identifikační údaje, místo a předmět podnikání, formu zprostředkování,

⁴³ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 45-46

⁴⁴ §13-15 z. č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb

pro kterou je povolení žádáno (jednotlivé formy zprostředkování jsou uvedeny v §14 odst. 1 ZoZ) a druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno. K žádosti je třeba připojit několik dalších dokumentů, a to potvrzení o bezúhonnosti, a jedná-li se o zahraniční fyzickou osobu, doklad o odborné způsobilosti a adresy pracovišť, která budou zprostředkování provádět.⁴⁵

Všechny dokumenty, které se předkládají spolu se žádostí, by měly být úředně ověřené. Cizojazyčné dokumenty by měly být předloženy také v úředním ověřeném překladu do českého jazyka. Dokumenty se předkládají současně s podáním žádosti. Pokud poté nastanou nějaké změny, má žádající osoba povinnost je nejdéle do jednoho měsíce oznámit Úřadu práce. Samotné podání žádosti zpoplatněno není, ale vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích. Výše poplatků je následující:

- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území ČR – 10 000 Kč
- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí – 10 000 Kč
- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR – 5 000 Kč⁴⁶

Tyto podmínky platí jak pro fyzické, tak pro právnické osoby.

Pro žádost právnické osoby platí téměř stejné náležitosti jako pro osoby fyzické. V žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání musí uvádět, stejně jako fyzické osoby, identifikační údaje právnické osoby, předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno a druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno. Právnické osoby musí navíc uvést také identifikační údaje odpovědného zástupce. K této žádosti musí právnická osoba přiložit potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, pokud je jím zahraniční fyzická osoba, doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce a adresy pracovišť, která budou zprostředkování práce provádět. Pro osobu vykonávající funkci odpovědné osoby je v §60 odst. 10 ZoZ uvedeno určité

⁴⁵ §61 odst. 3-4 ZoZ

⁴⁶ LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 311 s., str. 52-53

omezení – fyzická osoba může vykonávat funkci odpovědné osoby pouze pro jednu právnickou osobu (agenturu práce) a zároveň nesmí být sama držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.⁴⁷

Aby mohlo být fyzické nebo právnické osobě povoleno zprostředkování zaměstnání, musí dle § 60a odst. 1 ZoZ Ministerstvo vnitra vydat souhlasné závazné stanovisko. Poté, co generální ředitelství Úřadu práce obdrží žádost o vydání povolení ke zprostředkování od fyzické nebo právnické osoby, požádá Ministerstvo vnitra o vydání závazného stanoviska. Lhůta, kterou má generální ředitelství Úřadu práce na to, aby požádalo o vydání závazného stanoviska, není v zákoně přímo uvedena. Lze říci, že by měla být použita zásada rychlosti, vyjádřena v §6 odst. 1 z. č. 500/2004 Sb., správního řádu – žádost by měla být podána v co nejkratší době a mělo by se postupovat bez zbytečných průtahů.⁴⁸ Předtím, než je ministerstvem vydáno závazné stanovisko, posuzují se pro udělení povolení tři kritéria – hledisko veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Vydané povolení, popř. činnost osob, které žádaly o povolení ke zprostředkování zaměstnání, nesmí ohrožovat nebo narušovat veřejný pořádek. Rovněž by neměli ohrožovat bezpečnost státu nebo jeho občanů. Třetím hlediskem je dodržování práv třetích osob. To může být vykládáno tak, že musí být chráněna soukromá práva osob, jako jsou např. autonomie vůle nebo rovné postavení osob.⁴⁹

Pro přezkoumání všech zmíněných kritérií může ministerstvo využít oprávnění uvedená v §60a odst. 2 ZoZ. Ministerstvo má možnost požádat o opis z evidence Rejstříku trestů fyzické osoby, nebo osoby, která jedná za právnickou osobu, nebo která je jejím odpovědným zástupcem. Ministerstvo má také možnost požádat Policii České republiky, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy o poskytnutí informací o všech těchto osobách.

Ministerstvo vnitra má na vypracování a doručení svého závazného stanoviska k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání 15 dnů. Pokud není v této lhůtě závazné stanovisko doručeno generálnímu ředitelství Úřadu práce,

⁴⁷ §60 ZoZ

⁴⁸ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 47

⁴⁹ tamtéž, str. 48

má se za to, že k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání vyslovilo souhlas. Tato lhůta je uvedena v §60a odst. 3 ZoZ.

4.3. Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání

Právními skutečnostmi, se kterými je spojen zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou vyjmenovány v §63 odst. 1 ZoZ. V první řadě jsou jimi smrt fyzické osoby a zánik právnické osoby. Pokud se jedná o zahraniční osoby, zaniká jejich povolení výmazem podniku této zahraniční osoby nebo organizační složky zahraniční osoby z obchodního rejstříku. Pokud bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání vydáno na dobu určitou⁵⁰, zaniká uplynutím této doby. Posledním uvedeným způsobem je rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.

Důvody, které opravňují generální ředitelství Úřadu práce k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou vyjmenovány v §63 odst. 2 ZoZ. Právnické nebo fyzické osobě může být povolení odejmuto, pokud přestane splňovat podmínky §60 ZoZ pro udělení povolení ke zprostředkování (viz výše), dále pokud zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením nebo s dobrými mravy, nebo pokud jinak poruší povinnosti vyplývající ze ZoZ. Porušením povinností vyplývajících ze ZoZ lze rozumět i situaci, kdy fyzická nebo právnická osoba zprostředkovává zaměstnání, aniž by měla sjednané povinné pojištění dle §58a ZoZ, nebo pokud do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání tohoto pojištění. Povolení bude odejmuto také v případě, kdy fyzická nebo právnická osoba poruší povinnosti, které jí stanovují §308 a 309 ZPr, nebo pokud nesplní oznamovací povinnost uloženou §59 ZoZ. Právnické osobě odejme generální ředitelství Úřadu práce povolení, pokud jí byl uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání a pokud právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona.⁵¹ Pokud

⁵⁰ Povolení na dobu určitou lze udělit maximálně na dobu tří let - §62 odst. 3 ZoZ.

⁵¹ z. č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim

generální ředitelství Úřadu práce odejme povolení z těchto důvodů, může fyzická nebo právnická osoba, které bylo povolení odejmuto, požádat o vydání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání až po uplynutí tří let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁵² Jediný případ, pro který toto omezení neplatí, je pokud sama právnická nebo fyzická osoba požádá o to, aby jí bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto. Této osobě může být vydáno další povolení ke zprostředkování zaměstnání i dříve, nemusí uplynout lhůta tří let.

4.4. Povinné pojištění agentur práce

Pokud bylo agentuře práce uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle §14 odst. 1 písm. b) ZoZ, tedy „*povolení 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,*“ vzniká jí povinnost sjednat si pojištění pro případ úpadku. Pro ostatní formy zprostředkování zaměstnání (§14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ) tato povinnost není. Pojištění má být zřizováno za účelem ochrany zaměstnance agentury práce a zakládá tomuto zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu nebyla agenturou práce vyplacena mzda z důvodu jejího úpadku. Do 31. 12. 2011 stanovovala právní úprava agenturám práce povinnost uzavírat pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele. Právní úprava účinná od 1. 1. 2012 tedy rozsah povinného pojištění zúžila.⁵³

Povinné pojištění agentur práce je upraveno v § 58a ZoZ. Pojištění, které si agentura práce sjedná, musí být ve výši zajišťující výplatu minimálně trojnásobku průměrného výdělku všech zaměstnanců agentury. Pojišťovna, se kterou si agentura práce pojištění sjedná, musí mít oprávnění uzavírat pojištění záruky podle zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění zákona č. 409/2010 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o finančním zajištění. Toto oprávnění uděluje Česká národní banka. Agentura práce musí do

⁵² §63 odst. 4 ZoZ

⁵³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 67

dvou měsíců od právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce, že si povinné pojištění sjednala. Pojišťovna má právo nahlédnout do všech dokladů a listin agentury práce, které souvisejí s pojištěním, a požadovat k nim vysvětlení. Agentura práce to musí pojišťovně před uzavřením pojistné smlouvy a po dobu jejího trvání na její žádost umožnit.

Případný úpadek agentury práce musí být osvědčen na základě zákona č. 182/2006 Sb., insolvenčního zákona.⁵⁴ Nároky zaměstnance agentury práce přecházejí po úpadku agentury na pojišťovnu (do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku). O poskytnutém plnění a o zániku pojištění musí agentura práce neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce.

Neuzavření tohoto pojištění nebo nedoložení jeho uzavření generálnímu ředitelství Úřadu práce ve stanovené lhůtě má dle § 63 odst. 2 písm. d) ZoZ za následky odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání příslušné osobě.

4.5. Evidenční a oznamovací povinnost

Agenturám práce je v §59 ZoZ uložena povinnost vést evidenci údajů uvedených také v tomto paragrafu a následně povinnost sdělovat vymezené údaje generálnímu ředitelství Úřadu práce. Údaje, které je agentura práce povinna evidovat jsou tyto:

- „počet volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) ZoZ,
- evidence fyzických osob, které agentura práce umístila,
- evidence zaměstnanců, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ.“⁵⁵

Pro statistické účely musí agentura práce generálnímu ředitelství Úřadu práce sdělovat následující údaje, a to vždy do 31. ledna běžného roku:

- „počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) ZoZ,

⁵⁴ §136 insolvenčního zákona

⁵⁵ §59 odst. 1 ZoZ

- počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a ZoZ,
- počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti⁵⁶.

⁵⁶ §59 odst. 2 ZoZ

5. Smlouvy uzavírané v rámci agenturního zaměstnávání

5.1. Smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem

Aby mohla agentura práce dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce pro uživatele, musí mít nejdříve s uživatelem uzavřenou písemnou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Tato povinnost agentury práce je uvedena v §66 ZoZ, který zároveň uvádí, že tato dohoda má být uzavřena podle zvláštního právního předpisu, tedy podle ZPr.⁵⁷ Konkrétní podmínky a náležitosti dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance jsou upraveny v §§ 308 a 309 ZPr.

Sporná je samotná povaha této dohody. Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení se pohybuje na hranici mezi pracovněprávní a obchodněprávní smlouvou. Pro první variantu hovoří skutečnosti, že o této dohodě se zmiňují dva hlavní kodexy pracovního práva – ZoZ a ZPr a jejím předmětem je dočasné přidělování zaměstnanců. Druhou variantu, tedy že dohoda má povahu obchodněprávního závazkového vztahu, podporují argumenty, že dohoda je uzavírána mezi dvěma podnikatelskými subjekty, a předmět této dohody je významný pro naplnění předmětu a účelu podnikání těchto subjektů. V textu zákoníku práce z roku 1965 byla u § 38a poznámka, která odkazovala na § 261 tehdejšího obchodního zákoníku⁵⁸, tedy na závazkové vztahy mezi podnikateli, týkající se jejich podnikatelské činnosti.⁵⁹ Svůj názor na povahu dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1165/2005.⁶⁰ Nejvyšší soud ČR zde zaujal stanovisko, že pracovněprávní povahu mají všechny vztahy, které vznikly v příčinné souvislosti s výkonem závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, nehledě na to, zda v tomto vztahu vystupuje další osoba.

⁵⁷ ZoZ odkazuje ve svém znění na §38a odst. 2 již neplatného zákoníku práce z roku 1965.

⁵⁸ z. č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

⁵⁹ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 118

⁶⁰ Ve zmíněném rozhodnutí jsou citovány již dříve zaujatá stanoviska v rozsudcích Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001 sp. zn. 21 Cdo 615/2001 a ze dne 30. 8. 2000 sp. zn. 21 Cdo 498/2000 zabývající se rovněž povahou některých pracovněprávních vztahů.

V uvedeném rozhodnutí Nejvyšší soud ČR dále uvádí: „Z uvedeného vyplývá, že jakýkoliv dílčí vztah vzniklý v příčinné souvislosti s výkonem práce, včetně všech práv (nároků) a povinností z něj vyplývajících, má pracovněprávní povahu a nelze jej posoudit podle jiného - než pracovněprávního předpisu, protože zákoník práce ani ostatní pracovněprávní předpisy vzhledem ke své kogentní povaze (srov. závěry obsažené v nálezu Ústavního soudu I. ÚS 27/96, uveřejněném pod č. 59 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 5, vydání 1. Praha, C.H. Beck 1997) - použití jiného právního režimu v pracovněprávních vztazích neumožňují.“⁶¹

Jak je již zmíněno výše, smlouva, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem, je v zákoně pojmenována jako dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Tato dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat tyto podstatné náležitosti:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních 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 (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

⁶¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1165/2005

h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.“⁶²

Na základě toho, že dohoda je v zákoně označena jako „dohoda o dočasném přidělení zaměstnance“, lze usoudit, že agentura práce by s uživatelem měla uzavírat vždy novou dohodu o přidělení jednoho konkrétního zaměstnance. Tento postup by byl velice administrativně náročný, a proto jsou většinou uzavírány dohody o dočasném přidělení více zaměstnanců, což umožňuje přidělení více zaměstnanců najednou v rámci jediné dohody mezi agenturou práce a uživatelem. Pokud je předmětem dohody přidělení více zaměstnanců, kteří mají vykonávat stejný druh práce na stejném místě výkonu práce, není v této dohodě spatřován žádný problém. Ohledně dalších náležitostí dohody mají autoři různé názory. Někteří považují za vhodné, aby u těchto zaměstnanců byl i shodný den nástupu do práce a doba dočasného přidělení, jiní to považují za nadbytečné.⁶³

Kromě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, která je vyžadována zákonem, uzavírají zpravidla agentury práce s uživateli „rámcovou dohodu o spolupráci při agenturním zaměstnání“.⁶⁴ V této dohodě si strany mohou sjednat např. výši odměny, která bude uživatelem hrazena agentuře práce (a ujednání s tím související, jako např. splatnost a způsob úhrady odměny), nebo ujednání o odpovědnosti za škodu a její náhrada (jak ze strany agentury práce, tak ze strany uživatele). Uzavření této smlouvy není pro strany povinné, tato ujednání mohou být i součástí dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.⁶⁵

5.2. Smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem

Další podmínkou pro vznik pracovně-právního vztahu v rámci agenturního zaměstnávání je smluvní vztah mezi agenturou práce a samotným zaměstnancem. K dočasnému přidělení zaměstnance k zaměstnavateli agenturou

⁶² §308 odst. 1 ZPr

⁶³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 44

⁶⁴ tamtéž, str. 45

⁶⁵ tamtéž, str. 45-46

práce může dojít pouze za předpokladu, že je to mezi agenturou práce a zaměstnancem ujednáno v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Tento požadavek je obsažen ve znění § 307a ZPr, který současně vylučuje, aby v tomto případě byla uzavřena dohoda o provedení práce.⁶⁶

Pro pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnavatelem je důležité, aby v ní byl obsažen vzájemný závazek agentury práce a zaměstnavatele, který je předpokládán výše zmíněným § 307a ZPr, a to závazek agentury práce zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon činnosti u uživatele a dále závazek zaměstnance tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Obsažení tohoto závazku v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti je velice důležité, je specifické pro agenturní zaměstnávání. Pokud tento závazek není v ujednání obsažen, znamená to, že zaměstnance, který měl být přijat jako „agenturní“, není možno přidělit k výkonu práce pro uživatele. Agentura práce by nemohla zaměstnance dočasně přidělit k uživateli a vznikla by jí povinnost přidělit zaměstnanci práci.⁶⁷

Forma ujednání, které bude zakládat pracovně právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, je čistě na rozhodnutí stran. Každá ze dvou možných forem smlouvy (pracovní smlouva a dohoda o pracovní činnosti) má svá specifika, a je tedy třeba, aby smlouva odpovídala potřebám a požadavkům stran.

5.2.1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je častější formou ujednání, které zakládá pracovně-právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnavatelem. Pracovní smlouva musí

⁶⁶ § 307a ZPr: „Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

⁶⁷ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 90

obsahovat všechny podstatné náležitosti, které jsou předpokladem její platnosti, a jsou vyjmenovány v § 34 odst. 1 ZPr. Těmito náležitostmi jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Další náležitostí pracovní smlouvy by mělo být již výše zmíněné ujednání dle § 307a ZPr, „*kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.*“⁶⁸

Pracovní smlouva, jakož i její změna či odstoupení od smlouvy, musí mít písemnou formu. Pro každou smluvní stranu je vyhotovena jedna kopie pracovní smlouvy.⁶⁹ Pokud není písemná forma smlouvy dodržena, je právní úkon neplatný, ale zákon dává možnost tento nedostatek dodatečně zhojit, a to dodatečným vyhotovením pracovní smlouvy v písemné formě – tzv. konvalidace. Toto zhojení pracovní smlouvy má účinky *ex tunc* a smlouva, která je zhojena, je tedy od počátku bezvadná.⁷⁰ Tato možnost dodatečného odstranění vady je upravena v § 20 ZPr. Pokud nebyla pracovní smlouva vyhotovena v písemné formě, lze se dovolat její neplatnosti, ale jen za předpokladu, že nebylo započato s plněním,⁷¹ to v našem konkrétním případě znamená, že zaměstnanci nebyla doposud uživatelem přidělena práce.

V pracovní smlouvě bývají zpravidla obsažena i další (nepovinná) ujednání, kterými jsou především zkušební doba (§ 35 ZPr), pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 ZPr), rozvržení pracovní doby (§ 81 a násl. ZPr), mzda (§ 113 a násl.), délka dovolené, výpovědní doba, informace o kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky aj.

Zkušební dobu lze sjednat před vznikem pracovního poměru, nejpozději v den nástupu do práce. Nesmí trvat déle než 3 měsíce po sobě jdoucí, a začíná

⁶⁸ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 106

⁶⁹ § 34 odst. 4, 5 ZPr

⁷⁰ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy. [online]. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d40042v50124-neplatnost-pracovni-smlouvy-pro-nedostatek-pisemne-formy/>

⁷¹ § 20 odst. 2 ZPr

běžet ode dne vzniku pracovního poměru (u vedoucího zaměstnance může trvat max. 6 měsíců). Zároveň nesmí být zkušební doba delší než polovina doby, na kterou je pracovní poměr sjednán. Zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. Jiné dodatečné prodloužení zkušební doby je zakázáno. Ujednání o zkušební době musí být písemné.⁷²

Pokud nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru, trvá pracovní poměr na dobu neurčitou (§39 odst. 1 ZPr). V § 39 odst. 2 ZPr je omezení pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, které stanovuje, že *„doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“* Tato omezení jsou však pro pracovní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání bezvýznamná, protože §39 odst. 6 ZPr jejich použití v této oblasti vylučuje.⁷³ Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou je, pro „dočasný“ charakter tohoto zaměstnávání, u agentur práce běžnou praxí, délka pracovního poměru se většinou odvíjí od doby dočasného přidělení zaměstnance k uživateli.⁷⁴

V pracovní smlouvě je možno sjednat i rozvržení pracovní doby, a to především začátek a konec směn, délka směn apod. Je možno také pouze odkázat na ustanovení § 81 a násl. ZPr.

Mzda může být v pracovní smlouvě ujednána, ale není to její *essentialia negotii*. Mzda může být také stanovena vnitřním předpisem nebo určena ve mzdovém výměru. Hlavní je, aby byla mzda sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet (§ 113 odst. 3 ZPr). Zároveň

⁷² §35 odst. 1-6 ZPr

⁷³ Úplné znění § 39 odst. 6 ZPr je: *„Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).“*

⁷⁴ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 108

musí být respektováno nařízení vlády, kterým je stanovena minimální mzda.⁷⁵ Mzda agenturního zaměstnance by se neměla lišit od mzdy srovnatelného zaměstnance, jak je stanoveno v § 309 odst. 5 ZPr – „Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance“.

V okamžiku, kdy dojde k dohodě stran o všech bodech smlouvy (tedy o celém jejím obsahu) a k podpisu smlouvy, je smlouva uzavřena. Pracovní poměr ovšem vzniká dnem, který je ve smlouvě uveden jako den nástupu do práce. Tento den může být odlišný ode dne podpisu smlouvy a může se lišit i od dne, ve kterém fakticky dojde k nástupu do práce.⁷⁶ Dnem vzniku pracovního poměru vznikají zaměstnavateli (uživateli) a zaměstnanci povinnosti dle § 38 ZPr. Dle §38 odst. 1 je „zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem“, a „zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru“.

Způsoby skončení pracovního poměru jsou uvedeny v § 48 ZPr a násl. Pracovní poměr může být ukončen dohodou (§ 49 ZPr), výpovědí (ze strany agentury práce nebo ze strany zaměstnance, § 50 a násl. ZPr), okamžitým zrušením (ze strany agentury práce nebo ze strany zaměstnance, § 55 a násl. ZPr) nebo zrušením ve zkušební době (také možno ze strany agentury práce nebo zaměstnance, § 66 ZPr). Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, je ukončen uplynutím této doby, popř. datem, který je uveden jako den ukončení konkrétního smluvního vztahu nebo den skončení určitých prací (§ 48 odst. 2 ZPr, § 65 ZPr).

⁷⁵ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s. ISBN 9788074001864. Str. 199-200

5.2.2. Dohoda o pracovní činnosti

Kromě pracovní smlouvy umožňuje zákoník práce vznik pracovně-právního vztahu a tedy výkon závislé činnosti i na základě tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 a násl. ZPr). Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce (§ 75 ZPr) a dohoda o pracovní činnosti (§76 ZPr). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být využívány v případech, kdy má být vykonávána činnost menšího rozsahu a méně časově náročná. Tyto dohody jsou, stejně jako pracovní smlouva, dvoustranná právní jednání, zakládající pracovně právní vztah (nikoli však pracovní poměr), který má mít pouze doplňkovou povahu. Tato doplňková povaha dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplývá ze znění § 74 odst. 1, ve kterém je uvedeno, že „zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“.⁷⁷

S agenturou práce může zaměstnanec, který má být dočasně přidělen k uživateli, uzavřít pouze dohodu o pracovní činnosti. Uzavření dohody o provedení práce je *a contrario* vyloučeno v § 66 ZoZ.⁷⁸

Základním charakteristickým znakem dohody o pracovní činnosti je menší rozsah výkonu práce, než je obvyklý v pracovní smlouvě. V § 76 odst. 1 ZPr je stanoveno, že rozsah práce, která má být vykonávána na základě dohody o pracovní činnosti, je maximálně 300 hodin za kalendářní rok. Pracovní činnost také nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby (§ 76 odst. 2 ZPr), čemuž odpovídá průměrná týdenní pracovní doba 20 hodin. Dodržování tohoto omezení týdenní pracovní doby se hodnotí za celou dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle za období 52 týdnů. Po celou dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle po dobu 52 týdnů po sobě jdoucích, musí být průměrná týdenní pracovní doba maximálně 20 hodin. Toto omezení tedy umožňuje, aby v některém období bylo odpracováno i více hodin, než je

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s. ISBN 9788074001864. str. 413-415

⁷⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 53

průměrné maximum, pokud v jiných obdobích jich bude odpracováno méně, a celkově bude splněn požadavek uvedený v § 76 odst. 2-3 ZPr.⁷⁹

Obsahové náležitosti dohody o pracovní činnosti jsou uvedeny v § 76 odst. 4 ZPr. Jsou jimi sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem by také měla obsahovat závazek dle § 307a ZPr (viz výše). Dohoda musí být uzavřena písemně, každá strana smlouvy obdrží jedno vyhotovení (§ 77 odst. 1 ZPr). Nedodržení náležitosti písemné formy u dohody má stejné následky jako její nedodržení u pracovní smlouvy (viz výše). Maximální délka doby, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena, omezena není. Dohodu o pracovní činnosti lze tedy uzavřít na dobu určitou, i na dobu neurčitou.⁸⁰ Ovšem je třeba mít na mysli § 309 odst. 6, který omezuje délku dočasného přidělení agenturního zaměstnance k témuž uživateli na nejdéle 12 měsíců po sobě jdoucích.

Vzhledem k poměrně stručné zákonné úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uvádí § 77 odst. 2, že není-li v zákoně stanoveno jinak, použije se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí pro následující oblasti: převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy), a cestovní náhrady.

Dohoda o pracovní činnosti může být zrušena dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Možné je i zrušení jednostranné, z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Pro jednostranné zrušení platí 15denní výpovědní doba, jejíž běh začíná dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Okamžité zrušení

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s. ISBN 9788074001864. Str. 419

⁸⁰ JOUZA, Ladislav. Nová pravidla pro dohody o práci, [Bulletin advokacie 7-8/2012, s. 34]

dohody lze sjednat pouze pro případy, které jsou v ZPr (§55 a 56) předpokládány pro okamžité zrušení pracovního poměru.⁸¹

Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti podléhá daňovým a sociálním odvodům, stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru pracující na základě pracovní smlouvy.⁸²

5.2.3. Písemný pokyn

Konečné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli agenturou práce probíhá za předpokladu tzv. písemného pokynu, což je jednostranné právní jednání agentury práce, o kterém se hovoří v § 309 odst. 2 ZPr: „Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.“

Písemný pokyn je dokument pro agenturního zaměstnance poměrně důležitý, protože mu poskytuje významné údaje jako např. doba trvání dočasného přidělení nebo mzdové podmínky. Písemný pokyn může obsahovat i jiné informace, např. instrukce a pokyny, jak má zaměstnanec v různých situacích jednat.⁸³

⁸¹ § 76 odst. 5 ZPr

⁸² PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 94

⁸³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 55-56

5.3. Smlouvy mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce

Pro vztah uživatele a agenturního zaměstnance již zákon povinně žádnou formu smluvního vztahu nepředepisuje. Všechny potřebné údaje by měly být ujednány v rámci smluv mezi uživatelem a agenturou práce, mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce a také v písemném pokynu agentury práce zaměstnanci. To samozřejmě nevylučuje, aby si strany v rámci smluvní volnosti sjednaly určitou smlouvu, kterou zákon neupravuje, nebo kterou sice upravuje, ale strany nemají povinnost ji uzavřít.

Mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce tak mohou být přijata např. opatření k vyšší ochraně majetku dle § 309 odst. 7 ZPr. Těmito opatřeními jsou myšleny dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Ovšem tyto dohody nesmí být pro agenturního zaměstnance méně výhodné, než je zákonná úprava v §§ 252 – 256 ZPr. Obě dohody musí být sjednány písemně a pouze se zaměstnancem starším 18-ti let.⁸⁴

⁸⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 60

6. Rovné pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců

Důležitým kritériem, které je v rámci agenturního zaměstnávání zkoumáno, je požadavek § 309 odst. 5 ZPr, tedy zabezpečení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců ve srovnání se zaměstnanci kmenovými. Kromě ZPr je požadavek rovných pracovních podmínek zakotven i ve směrnici EU č. 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. V této směrnici lze nalézt i definici základních pracovních podmínek (na rozdíl od ZPr, viz výše). Pracovními podmínkami, které mají být pro agenturní i neagenturní zaměstnance srovnatelné, jsou pracovní podmínky týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávky, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování.⁸⁵

Zákoník práce používá v této oblasti pojem „srovnatelný zaměstnanec“. V ZPr najdeme i legální definici tohoto pojmu, a to v § 308 odst. 1 písm. f). Srovnatelným zaměstnancem je takový zaměstnanec, „který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe“. Informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance lze najít v dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, neboť patří mezi její podstatné náležitosti (§ 308 odst. 1 písm. f), a také v písemném pokynu, na jehož základě je agenturní zaměstnanec k uživateli přidělen (§309 odst. 2 písm. f).⁸⁶

Povinností agentury práce a uživatele je zabezpečení pracovních a mzdových podmínek, které nebudou horší než podmínky srovnatelného zaměstnance (§309 odst. 5 ZPr). Pracovními podmínkami může být např. nadstandardní délka dovolené, zvýhodněné stravování zaměstnanců, podmínky určené pro čerpání pracovního volna při překážkách v práci na straně

⁸⁵ Čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice č. 2008/104/ES

⁸⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání - pracovní podmínky zaměstnanců. [online]. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=\\$issue=3168](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=$issue=3168)

zaměstnavatele apod.⁸⁷ Ve čl. 6 odst. 4 směrnice č. 2008/104/ES je uvedeno, že agenturní zaměstnanci mají stejné právo na přístup ke společným zařízením podniku (především jídelně), k zařízením poskytujícím péči o děti a k dopravním službám jako zaměstnanci kmenoví.

Pokud by tato povinnost byla porušena, má agenturní zaměstnanec právo domáhat se toho, aby mu bylo zákonem stanovené rovné zacházení poskytnuto. Agenturní zaměstnanec by mohl požadovat doplacení dlužných nároků, které mu v souvislosti s nerovným zacházením vznikly. Mzda agenturního zaměstnance musí být stejná (srovnatelná), jako mzda, kterou má, nebo by měl zaměstnanec vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Definice „stejně práce nebo práce stejné hodnoty“ je obsažena v § 110 odst. 2 ZPr: *„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“*⁸⁸ V dalších odstavcích § 110 ZPr jsou uvedena kritéria, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost. Pro složitost, odpovědnost a namáhavost práce jsou důležité faktory jako např. vzdělání a praktické dovednosti, složitost práce, zátěž práce nebo působení negativních vlivů práce. Pracovní výkonnost a výsledky práce jsou posuzovány na základě např. intenzity, kvality a množství provedené práce (§110 odst. 3-5 ZPr).

⁸⁷ Úplné znění § 309 odst. 5 ZPr je následující: *Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.*

⁸⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání - pracovní podmínky zaměstnanců. [online]. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=\\$issue=3168](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=$issue=3168)

7. Ukončení agenturního zaměstnávání

K ukončení dočasného přidělení agenturního zaměstnance k výkonu práce u uživatele může dojít buď uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, nebo také předčasně. Před uplynutím sjednané doby dočasného přidělení ho lze ukončit způsoby uvedenými v § 309 odst. 3 ZPr. Těmito způsoby jsou: dohoda mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, jednostranné prohlášení uživatele nebo jednostranné prohlášení přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Povinnost sjednat tyto podmínky je uvedena v § 309 odst. 2 písm. e) ZPr a také v § 308 odst. 1 písm. g) ZPr.

Konkrétní podmínky jednostranného ukončení dočasného přidělení před uplynutím lhůty jsou tedy sjednány v dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a v písemném pokynu, kterým agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele. Forma tohoto jednostranného prohlášení není v zákoně předepsána. Obsah těchto podmínek je v zákoně omezen v § 308 odst. 1 písm. g) pouze tím, že „*není možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, pouze ve prospěch uživatele.*“ Zpravidla bývá sjednávána možnost jednostranné výpovědi smlouvy k tomu se vztahující výpovědní doba.⁸⁹ Jednostranné prohlášení o ukončení dočasného přidělení se vždy doporučuje doručit všem účastníkům daného vztahu.⁹⁰

Další možností je dohoda mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem o ukončení dočasného přidělení. Uživatel není stranou této dohody, ale při případném sjednání této dohody by se mělo dbát i jeho zájmu. Ukončení dočasného přidělení na základě dohody by nemělo být bez pochopitelného důvodu, nemělo by být náhlé a nečekané a mělo by se dbát také na to, aby v důsledku dohody nevznikla uživateli škoda.⁹¹

⁸⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 67

⁹⁰ tamtéž

⁹¹ ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. [online]. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=p%C3%ADsemn%C3%BD+pokyn&search_results_page=

Formální náležitosti dohody mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem o ukončení dočasného přidělení nejsou v zákoně upraveny. Dá se tedy říci, že může být sjednána ústně nebo písemně. Tuto dohodu bychom také mohli přirovnat k dohodě o skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle § 49 ZPr – tato dohoda musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení. Pracovní poměr končí dnem, který je v dohodě sjednán.

8. Agenturní zaměstnávání ve Spolkové republice Německo

Podstata dočasného přidělování agenturních zaměstnanců k uživateli je v SRN v hlavních bodech velice podobná struktuře agenturního zaměstnávání v ČR. Pro tento institut je v němčině používáno několik synonymních názvů – Leiharbeit, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing. Jedná se zde také o třístranný vztah mezi agenturním zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem.⁹² Pracovní poměr vzniká mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, ale agenturní zaměstnanec vykonává práci přímo pro uživatele, ke kterému je agenturou práce dočasně přidělen.⁹³

Dočasné přidělování zaměstnanců se v německé právní teorii dělí na tzv. „pravé“ a „nepravé“. Rozhodným kritériem pro rozdělení je skutečnost, zda je dočasné přidělování zaměstnanců vykonáváno profesionálně, z povolání, v rámci podnikatelské činnosti (tedy agenturami práce k tomu určenými), či nikoliv. Pokud je přidělování zaměstnanců vykonáváno profesionálně, agenturou práce, která je přímo k tomu určena, jedná se o tzv. nepravé dočasné přidělení. Naopak pokud jsou zaměstnanci „propůjčeni“ k třetí osobě pouze příležitostně, nahodile, neprofesionálně, jedná se o tzv. pravé dočasné přidělení.⁹⁴

8.1. Historie a významné právní předpisy v oblasti dočasného přidělení zaměstnanců a agenturního zaměstnávání v SRN

V Německu sahá historie dočasného přidělování zaměstnanců již do doby po první světové válce. Zákon, který zde poprvé hovořil o úplatném zprostředkování zaměstnání, byl přijat v roce 1922. Rozvoj soukromých agentur práce byl ovšem ukončen v roce 1935 přijetím zákona, který umožňoval, aby práce byla zprostředkována pouze orgány státu k tomu určenými. K dalšímu zlomu došlo v roce 1952, kdy se opět stal účinným zákon z roku 1922 umožňující zprostředkování práce soukromými subjekty. Toho využila v roce 1962 švýcarská

⁹² Pro přehlednost budu strany smluvního vztahu nazývat českým zákonným názvoslovím a ne doslovnými překlady z němčiny.

⁹³ KRAUSE, Rüdiger. *Arbeitsrecht*. 2. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2011. Str. 329.

⁹⁴ FEINDURA, Sabine. Arbeitnehmerüberlassung. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.buse.de/tl_files/profil_assets/feindura/Arbeitnehmerueberlassung.pdf

personální společnost ADIA, která se v Německu usídlila a začala zde poskytovat svoje služby. Krátce poté byla následována dalšími (dnes již světově známými) personálními agenturami Randstad a Manpower. Především z důvodu ochrany zaměstnanců byl v roce 1972 přijat zákon o dočasném přidělování zaměstnanců profesionálními agenturami práce – *Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz*⁹⁵ (dále jen AÜG). Tento zákon prošel několika novelizacemi, ale účinný je dodnes a tvoří základ agenturního zaměstnávání v Německu.⁹⁶ AÜG se vztahuje hlavně na „nepravé“ přidělování zaměstnanců, tedy na činnost profesionálních agentur práce. Tato skutečnost je uvedena v § 1 odst. 1 AÜG.

Vzhledem k tomu, že Německo je, stejně jako ČR, členem MOP a EU, jsou pro něj také závazné mezinárodní prameny práva, o kterých je pojednáno v kap. 2. V současném znění AÜG je zapracována i směrnice EU o agenturním zaměstnávání č. 2008/104/ES.

Kromě AÜG a mezinárodních pramenů práva se k tématu agenturního zaměstnávání vztahuje ještě několik vnitrostátních předpisů. Lze zmínit např. zákon o zaměstnancích z ciziny dočasně přidělených zahraničními agenturami práce do Německa (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, zkráceně AEntG), účinný od dubna 2009, který stanovuje minimální pracovní standardy a podmínky pro zaměstnance pracující v odvětvích vyjmenovaných v tomto zákoně.⁹⁷ Kromě zaměstnanců pracujících ve vyjmenovaných odvětvích se zákon vztahuje na všechny dočasně přidělené agenturní zaměstnance.⁹⁸ Dále bych uvedla zákon o pracovním poměru na částečný úvazek a o pracovním poměru na dobu určitou (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, zkráceně TzBfG), účinný od roku 2001. Cílem tohoto zákona je podle jeho §1 rozvoj a podpora pracovních úvazků částečných a na dobu určitou a zabránit diskriminaci a znevýhodňování pracovníků, kteří tyto druhy pracovních poměrů využívají.⁹⁹

⁹⁵ Celý název tohoto zákona je *Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung*.

⁹⁶ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 101

⁹⁷ Zákon se vztahuje např. na pokrývače, malíře pokojů, lakýrníky, elektrikáře, dále např. pro pracovníky v sociálních službách (péče o staré a nemocné), peněžních službách atd.

⁹⁸ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 63-66.

⁹⁹ tamtéž, str. 70

Neméně významné postavení zaujímají kolektivní smlouvy, které jsou uzavírány mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, popř. spolky zaměstnavatelů. Tyto kolektivní smlouvy regulují pracovní podmínky a také mzdu zaměstnanců podniků/agentur práce, které jsou stranou smlouvy. Kolektivní smlouvy významné pro agenturní zaměstnávání mohou být uzavřeny např. mezi svazem agentur práce a odborovým svazem a jejím předmětem jsou zpravidla ujednání např. o průměrném počtu odpracovaných hodin za měsíc, o počtu možných přesčasových hodin, o výši nočního příplatku a příplatku za práci o sobotách, nedělích a státních svátcích, minimální hodinová mzda, počet dnů dovolené atd.¹⁰⁰

8.2. Povolení ke zprostředkování zaměstnání pro soukromé agentury práce

AÜG je zákon, který souhrnně upravuje vztah mezi všemi třemi stranami právního vztahu v rámci agenturního zaměstnávání, tedy vztah mezi agenturou práce, jejím zaměstnancem a uživatelem, ke kterému má být agenturní zaměstnanec přidělen. V § 1 odst. 1 AÜG je stanoveno, že subjekty, které chtějí provozovat činnost agentury práce, musí získat příslušné povolení k činnosti zprostředkování zaměstnání. K udělování tohoto povolení je příslušná Spolková agentura práce (Bundesagentur für Arbeit, dále jen BA), což je státní orgán, který rovněž nad soukromými agenturami práce provádí dohled a jeho působnost lze jinak vesměs přirovnat k působnosti Úřadu práce v ČR. Ve výše zmíněném paragrafu je také uvedeno, že přidělování agenturních zaměstnanců k uživateli má být dočasné. O „dočasnosti“ se však v zákoně AÜG dále nehovoří a není nijak konkrétně stanovena ani omezena.¹⁰¹

Udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání musí předcházet žádost. Tuto žádost mohou podat jakékoliv fyzické osoby, právnické osoby veřejného nebo soukromého práva (např. spolky), a dále osobní nebo kapitálové společnosti. Příslušníci členských států EU nebo EHS (popř. právnické osoby se

¹⁰⁰ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 71-74

¹⁰¹ WIEN, Andreas. *Arbeitsrecht eine praxisorientierte Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: Gabler, 2009. ISBN 9783834916853. Str. 64-65

sídlem na území EU nebo EHS) musí pro udělení povolení splnit stejné předpoklady, jako občané Německa (§3 odst. 4 AÜG). Toto ustanovení je projevem volného pohybu pracovníků a služeb a svobody usidlování v EU. Žádost se podává v písemné formě k BA na speciálním formuláři, který lze rovněž získat u BA. Udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá poplatku dle § 2a AÜG – za udělení povolení na dobu určitou nebo jeho prodloužení je účtován poplatek ve výši 750 Euro, za povolení na dobu neurčitou je účtován poplatek ve výši 2 000 Euro. Povolení je uděleno každému žadateli, který splní zákonem předpokládané podmínky. Tyto podmínky jsou uvedeny v § 3 AÜG.¹⁰²

Agentuře práce, která s činností zprostředkování zaměstnání začíná a podává první žádost o povolení této činnosti, je zpravidla povolení uděleno na dobu určitou, a to na dobu jednoho roku (§2 odst. 4 AÜG). Po třech letech vykonávání zprostředkovatelské činnosti si může agentura práce zažádat o prodloužení povolení na dobu neurčitou. To je agentuře zpravidla uděleno, pokud BA shledá, že činnost agentury je v souladu se zákonem a je vykonávána řádně. Pokud nebude povolení po uplynutí lhůty, po kterou platí, prodlouženo, může agentura práce pokračovat v plnění do té doby uzavřených smluv, ale nejdéle po dobu 12 měsíců od zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání (§4 odst. 4 AÜG).¹⁰³

Pro žádost o prodloužení povolení ke zprostředkování platí obdobné podmínky jako pro první žádost – podává se na stejném formuláři k BA. Je ovšem nutné, aby žádost o prodloužení byla podána nejdéle 3 měsíce před koncem původní žádosti. Včas podané žádosti bude automaticky vyhověno a povolení se prodlouží o další rok, pokud nebude žadatel vyrozuměn o opaku. K zamítnutí této žádosti má BA lhůtu 1 rok (§2 odst. 4 AÜG). Pokud žádost o prodloužení povolení včas podaná není, přichází žadatel o výhodu automatického prodloužení a na

¹⁰² GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 50-52

¹⁰³ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 50-54

žádost se hledí jako na první žádost o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.¹⁰⁴

Podmínky, za kterých je možno žádost o povolení zprostředkování zaměstnání zamítnout (a contrario podmínky, které musí být splněny), jsou uvedeny v § 3 AÜG. Žadatel musí být v první řadě dostatečně „spolehlivý“. Tím je dle zákona myšleno především to, že žadatel je seznámen s předpisy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, a tyto předpisy dodržuje (§ 3 odst. 1 č. 1 AÜG). Jako na nespolehlivou lze nahlížet např. na osobu, která se již v minulosti proti zmíněným předpisům provinila. Naopak za spolehlivou lze mít osobu, u které lze předpokládat znalost a dodržování potřebných předpisů, např. z důvodu, že v minulosti působila jako živnostník nebo podnikatel, má potřebné zkušenosti z pracovního poměru nebo má dosažený určitý stupeň vzdělání v dané oblasti.¹⁰⁵

Dalšími předpoklady pro udělení povolení ke zprostředkování je řádné vedení a organizace podniku žadatele (§ 3 odst. 1 č. 2 AÜG), hospodářská stabilita žadatele (vyžaduje se, aby žadatel disponoval určenou minimální finanční částkou) a dodržování zásady rovného zacházení dle § 3 odst. 1 č. 3 AÜG.

Co se týče zániku povolení ke zprostředkování, povolení může zaniknout buď uplynutím doby, na kterou bylo uděleno, nebo může dojít k odvolání tohoto povolení dle § 5 AÜG. Povolení může být odvoláno ve lhůtě 1 roku od jeho udělení za předpokladu, že

- povolení bylo uděleno s výhradou možného odvolání dle § 2 odst. 3 AÜG,
- agentura práce nesplnila ve stanovené lhůtě podmínky pro udělení povolení (§ 2 odst. 2 v souvislosti s § 3 AÜG),
- existují podmínky pro odmítnutí vydání povolení dle § 3 AÜG,
- došlo k významné změně právního stavu a nastaly okolnosti, za kterých by bylo možno odepřít vydání povolení. (§ 5 odst. 1 AÜG).¹⁰⁶

¹⁰⁴ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 55

¹⁰⁵ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. str. 56-57

¹⁰⁶ tamtéž, str. 61

K dočasnému přidělování zaměstnanců k uživateli nemusí mít zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přiděluje, vždy povolení. V § 1a AÜG jsou uvedeny výjimky, za kterých postačí oznámení této činnosti BA. Povolení nemusí mít zaměstnavatel, který má méně než 50 zaměstnanců, kteří nebyli původně určeni k dočasnému přidělení k uživateli, a dočasně je přiděluje z toho důvodu, že se pro něj stali nadbytečnými a zároveň chce předejít situaci, kdy by musel těmto zaměstnancům ukončit pracovní poměr. Délka dočasného přidělení těchto zaměstnanců nesmí překročit dobu 12 měsíců (§ 1a odst. 1 AÜG). Tato činnost však není agenturním zaměstnáváním ve smyslu zákona AÜG, nýbrž „pravým“ dočasným přidělováním zaměstnanců ke třetí osobě, na které se zákon AÜG nevztahuje.¹⁰⁷

8.3. Zásada rovného zacházení

Tato zásada říká, že agenturní zaměstnanec by měl mít po dobu přidělení u uživatele stejné pracovní podmínky, jako srovnatelný neagenturní zaměstnanec (§ 3 odst. 1 č. 3 AÜG). Součástí tohoto principu je i ustanovení § 9 č. 2 AÜG, které uvádí, že ujednání mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem, která uživatele znevýhodňují oproti kmenovým zaměstnancům, jsou neúčinná. Zásada je v německé teorii nazývána anglickým názvem „*Equal Treatment*“. V AÜG je rovněž stanoveno, že i mzdové podmínky agenturních zaměstnanců mají být srovnatelné se mzdovými podmínkami neagenturních zaměstnanců. Toto ustanovení nalezneme v § 10 odst. 4 AÜG a je nazýváno jako zásada „*Equal-Pay*“.¹⁰⁸

Další projev této zásady lze vidět v § 12 odst. 1 věta třetí AÜG, který ukládá uživateli povinnost, aby uvedl do smlouvy o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, kterou uzavírá s agenturou práce, jaké podstatné pracovní podmínky, včetně mzdy, platí pro srovnatelného neagenturního zaměstnance v podniku. Toto pravidlo ovlivňuje pouze smluvní vztah mezi uživatelem a agenturou práce a jeho účelem je zajistit realizovatelnost zásady

¹⁰⁷ FEINDURA, Sabine. Arbeitnehmerüberlassung. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.buse.de/tl_files/profil_assets/feindura/Arbeitnehmerueberlassung.pdf

¹⁰⁸ BORNEWASSER, Manfred; ZÜLCH, Gert. *Arbeitszeit, Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. 1. vyd. Wiesbaden: Springer Gabler, 2013, 421 s. Str. 162-163

rovného zacházení. Sám agenturní zaměstnanec má dle § 13 AÜG nárok na to, aby mu byly uživatelem poskytnuty informace o tom, jaké pracovní a mzdové podmínky má srovnatelný zaměstnanec podniku. Právo agenturního zaměstnance na informace dle § 13 AÜG ale neplatí neomezeně, ale pouze do té míry, která je nezbytná k určení pracovních podmínek v konkrétním případě. Agenturní zaměstnanec musí toho právo uskutečnit sám ze své iniciativy, neboť uživatel nemá žádnou povinnost sám od sebe dané informace uveřejňovat nebo ze své iniciativy poskytovat agenturním zaměstnancům.¹⁰⁹

S účinností od 1. 12. 2011 byl do AÜG vložen § 13a, který ukládá podniku povinnost informovat agenturní zaměstnance o volných pracovních místech v podniku. Tato informační povinnost se vztahuje na všechna volná místa v podniku uživatele, která mají být obsazena neagenturními zaměstnanci, přičemž není rozhodné, zda se agenturní zaměstnanec (zaměstnanci) pro konkrétní volné místo hodí.¹¹⁰

Se zásadou rovného zacházení souvisí rovněž vložený § 13b AÜG. Dle tohoto ustanovení má mít agenturní zaměstnanec přístup ke všem společným zařízením a službám podniku za stejných podmínek, jako srovnatelní kmenoví zaměstnanci podniku. Společnými zařízeními a službami pro zaměstnance se rozumí např. zařízení pečující o děti (školky, jesle), závodní jídelna, dopravní služby, pronájem bytů, sportoviště, parkoviště atd. Pod působnost § 13b AÜG avšak nespádají finanční bonusy od zaměstnavatele, jako např. příspěvky na stravování, bydlení a dopravu do zaměstnání, nebo různé poukázky (např. na stravování, benzín apod.).¹¹¹

Zásada rovného zacházení je v podstatě srovnatelná se zásadou „srovnatelného zaměstnance“, která ovládá agenturní zaměstnávání v českém právním řádu.

¹⁰⁹ FEINDURA, Sabine. Arbeitnehmerüberlassung. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.buse.de/tl_files/profil_assets/feindura/Arbeitnehmerueberlassung.pdf, str. 13

¹¹⁰ FEINDURA, Sabine. Arbeitnehmerüberlassung. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.buse.de/tl_files/profil_assets/feindura/Arbeitnehmerueberlassung.pdf, str. 19

¹¹¹ tamtéž, str. 19

8.4. Jednotlivé strany pracovně-právního vztahu v agenturním zaměstnávání

8.4.1. Uživatel

Pro uživatele je agenturní zaměstnávání způsob rychlého a flexibilního doplnění potřebných lidských zdrojů. Uživatel převezme dočasně zaměstnance agentury práce a některé funkce zaměstnavatele, kterým ve skutečnosti není. Uživatel je oprávněn udělovat agenturnímu zaměstnanci pokyny týkající se výkonu pracovní činnosti a zároveň musí dbát na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance. Dle § 11 odst. 6 AÜG musí uživatel zaměstnance informovat o možném nebezpečí při výkonu práce a seznámit ho s opatřeními, která mají zabránit vzniku nebezpečí nebo ohrožení zdraví. Dále musí uživatel zaměstnance informovat, pokud je pro výkon práce potřebná určitá kvalifikace nebo specializace, nebo pokud je nezbytné, aby si zaměstnavatel při výkonu určité činnosti nechával pravidelně zkontrolovat zdravotní stav lékařem. Uživatel je také povinen pravidelně platit agentuře práce sjednanou odměnu za práci agenturních zaměstnanců a ve vztahu k agenturním zaměstnancům se musí chovat v souladu se zásadou rovného zacházení.¹¹²

8.4.2. Agentura práce

Agentura práce uzavírá pracovní poměr se zaměstnancem, kterého posléze dočasně přidělí k výkonu práce u uživatele na základě smlouvy s uživatelem. Dočasné přidělení není obvykle vázáno na určitou osobu – agentura práce zajistí, že uživatel bude mít k dispozici určitý počet zaměstnanců, s určitými schopnostmi a kvalifikací po určitou dobu. Agentura práce může zaměstnanci (jako její zaměstnavatel) rovněž udělovat pokyny související s pracovní činností, kterými jsou především instrukce informující zaměstnance o tom, ke kterému uživateli je přidělen a bude pro něj vykonávat práci. Agentura práce musí zaměstnanci vyplácet mzdu a odvádět za něj platby sociálního zabezpečení. Dle § 630 německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch, zkráceně BGB)

¹¹² GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 166-168

vystavuje agentura práce svým zaměstnancům pracovní posudky. Činnost agentur práce je kontrolována ze strany BA.¹¹³

8.4.3. Agenturní zaměstnanec

Kromě již zmíněných znaků, typických pro pracovní poměr agenturního zaměstnance k agentuře práce, jsou pro agenturní zaměstnance významné ještě některé další skutečnosti.

V závislosti na tom, že je agenturní zaměstnanec dočasně přidělován k různým uživatelům, se mu poměrně často mění místo výkonu činnosti a pracovní doba. Strany pracovního poměru se však nemění. Pracovní poměr agenturního zaměstnance u agentury práce není v zákoně nijak časově omezen. Agenturní zaměstnanec musí přijímat pokyny týkající se pracovní činnosti jak od agentury práce, tak od uživatele, ke kterému je přidělen. To samé platí pro vnitřní předpisy agentury práce a uživatele. Agenturní zaměstnanec v zásadě vyslovuje souhlas se svým přidělením k uživateli. Agenturní zaměstnanec není povinen jít pracovat jako náhrada za stávkující zaměstnance. Dle § 11 odst. 5 AÜG má právo být informován o tom, zda v podniku, ke kterému má být přidělen, probíhá stávka.¹¹⁴

8.5. Smluvní vztahy mezi jednotlivými stranami

Ke konkretizaci vzájemných práv a povinností mezi stranami dochází vzájemnými smlouvami.

Agenturní zaměstnanec uzavírá smlouvu s agenturou práce, která mezi nimi zakládá pracovní poměr a tím vzniká agentuře práce povinnost vyplácet zaměstnanci mzdu a platit za něj daně a sociální odvody. Mezi uživatelem a agenturou práce je uzavřena smlouva o dočasném přidělení agenturního zaměstnance k uživateli po určitou dobu k výkonu určité činnosti, dle pokynů uživatele. Za práci agenturního zaměstnance platí uživatel agentuře práce dohodnutou částku, samotnému zaměstnanci však mzdu nevyplácí. Agenturní zaměstnanec je tedy fakticky zaměstnancem agentury práce, se kterou má

¹¹³ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 170-172

¹¹⁴ tamtéž, str. 173-174

zpravidla smlouvu na dobu neurčitou, ale druh a místo výkonu práce se pro něj mění v závislosti na tom, ke kterému uživateli je zrovna přidělen.¹¹⁵

8.5.1. Smlouva mezi agenturou práce a uživatelem

Mezi agenturou práce a uživatelem je uzavírána smlouva o dočasném přidělování zaměstnanců (Überlassungsvertrag). Touto smlouvou se agentura práce zavazuje, že poskytne uživateli své zaměstnance, na určitou dobu, k výkonu určité činnosti, za smlouvenou odměnu. Podstatné náležitosti této smlouvy jsou uvedeny v § 12 AÜG. Smlouva musí mít písemnou formu a měla by obsahovat alespoň tyto údaje:

- identifikační údaje agentury práce a odkaz na její povolení k činnosti dle § 1 AÜG,
- identifikační údaje uživatele,
- jméno a další identifikační údaje agenturního zaměstnance, který bude dočasně přidělen k uživateli, včetně jeho kvalifikace a činnosti, kterou bude pro uživatele vykonávat,
- začátek a konec (doba trvání) dočasného přidělení,
- místo výkonu činnosti,
- přenesení práva udělovat agenturnímu zaměstnanci instrukce týkající se pracovní činnosti z agentury práce na uživatele,
- sjednaná úhrada, kterou poskytne uživatel agentuře práce za využívání práce agenturních zaměstnanců,
- informace o pojištění a pracovních podmínkách,
- detaily smlouvy lze dohodnout také ve všeobecných obchodních podmínkách.¹¹⁶

8.5.2. Smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem

Mezi agenturou práce a zaměstnancem musí být uzavřena písemná pracovní smlouva, o které se zmiňuje § 11 odst. 1 AÜG. Ostatní pracovní

¹¹⁵ WIEN, Andreas. *Arbeitsrecht eine praxisorientierte Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: Gabler, 2009. ISBN 9783834916853. Str. 66-67

¹¹⁶ WIEN, Andreas. *Arbeitsrecht eine praxisorientierte Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: Gabler, 2009. ISBN 9783834916853. Str. 67-68

smlouvy, které nejsou uzavírány v rámci agenturního zaměstnávání dle AÜG dle německého práva písemnou formu nevyžadují, lze je sjednat i ústně.¹¹⁷ Náležitosti smlouvy se kromě AÜG řídí také všeobecnými předpisy německého pracovního a občanského práva.¹¹⁸ Kromě pracovní smlouvy musí zaměstnanec od agentury práce dle § 11 odst. 1 a 2 AÜG obdržet listinu, která mu poskytuje důležité informace o tom, co obnáší pracovní poměr s agenturou práce, na jakém principu funguje, informuje ho o jeho povinnostech a právech, např. o zásadě rovného zacházení s agenturními a neagenturními zaměstnanci, o sociálním pojištění atd. Tato listina také obsahuje významná ustanovení zákona AÜG. Zaměstnanci-cizinci mohou požadovat tuto listinu v jejich rodném jazyku, přičemž náklady nese agentura práce.¹¹⁹

Pracovní smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem musí obsahovat:

- identifikační údaje agentury práce a údaje o jejím povolení k činnosti, identifikační údaje zaměstnance,
- druh činnosti, která má být zaměstnancem vykonávána,
- místo výkonu činnosti,
- mzda – vyjádřena určitou třídou, odkazem na kolektivní smlouvu, popř. hodinově a příplatky ke mzdě (za práci o svátcích, sobotách a nedělích, noční práci, práci přesčas, příplatky za práci v určitém oboru),
- pravidla pro náhradu mzdy za prostoje, v případě nemoci nebo v době, kdy není zaměstnanec přidělen k uživateli,
- odkaz na kolektivní smlouvy vztahující se k danému pracovnímu poměru,
- začátek pracovního poměru – den nástupu do práce, popř. jeho konec či délka trvání,

¹¹⁷ V případě, že pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, má zaměstnavatel povinnost předat zaměstnanci do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru listinu, která tuto skutečnost prokazuje, a která obsahuje zákonem stanovené údaje. Nejedná se však o smlouvu, protože tato listina je jednostranným prohlášením ze strany zaměstnavatele. Zákonnou úpravu lze nalézt v § 2 zákona Nachweisgesetz (NachwG) z roku 1995.

¹¹⁸ Tedy německým občanským zákoníkem – Bürgerliches Gesetzbuch (zkráceně BGB) a zákonem, který upravuje podstatné náležitosti smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – Nachweisgesetz.

¹¹⁹ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 138

- objem pracovní doby – zpravidla počet odpracovaných hodin v průměru za měsíc,
- počet dnů dovolené,
- délka výpovědní doby.¹²⁰

V německém pracovním právu platí zásada, že pracovní poměr má být primárně uzavírán na dobu neurčitou. Pokud má zaměstnavatel zájem na tom, uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu určitou, může tak učinit pouze za splnění podmínek uvedených v § 14 zákona TzBfG, přičemž některé z daných předpokladů jsou pro oblast agenturního zaměstnávání z principu vyloučeny. Pokud není písemně ujednáno, že pracovní smlouva je uzavřena na dobu určitou, platí, že je uzavřena na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen maximálně na dobu dvou let. Může být třikrát prodloužen, ve své celkové délce však nesmí překročit hranici dvou let. Poté se přemění na pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 14 odst. 2 TzBfG).¹²¹

8.5.3. Kolektivní smlouvy v oblasti agenturního zaměstnávání

Vzhledem k tomu, že mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem nevzniká žádný pracovní-právní vztah, neměly by se na agenturního zaměstnance v zásadě vztahovat kolektivní smlouvy, které jsou závazné pro uživatele a jeho kmenové zaměstnance. Na druhou stranu je ale uživatel povinen dodržovat zásadu rovného zacházení – agenturní zaměstnanec má tedy právo na to, aby měl stejné pracovní podmínky a stejnou mzdu jako srovnatelný neagenturní zaměstnanec v daném podniku (zásady equal-pay a equal-treatment). Z tohoto důvodu jsou kolektivní smlouvy v praxi aplikovány i na agenturní zaměstnance, aby nedocházelo k jejich znevýhodňování. Dle § 9 č. 2 AÜG jsou všechna ujednání, která jsou v rozporu s touto zásadou, neúčinná. Toto ale neplatí pro kolektivní smlouvy uzavřené agenturou práce, které se vztahují na agenturní zaměstnance. Dochází tedy k tomu, že agentura práce si sjedná kolektivní smlouvy, které obsahují jiná ujednání (zpravidla horší), než kolektivní

¹²⁰ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 138-145

¹²¹ GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833. Str. 70

smlouvy uživatele, přičemž pro agenturního zaměstnance jsou pak příslušné ty, které uzavřela agentura práce. Tato (horší) kolektivní smlouva není neúčinná ve vztahu k agenturnímu zaměstnanci dle § 9 č. 2 AÜG, na tuto situaci se dané ustanovení nevztahuje.¹²²

8.6. Vybraná ustanovení ze zákona AÜG

Vzhledem k tomu, že je v Německu úprava agenturního zaměstnávání vyčleněna do samostatného zákona, lze předpokládat, že bude o něco podrobnější, než úprava česká. V zákoně AÜG jsou samostatně upraveny některé specifické oblasti speciálně pro oblast agenturního zaměstnávání, které jsou v ČR naopak zákonem upraveny pouze obecně pro oblast pracovního práva jako takového.

Agenturní zaměstnávání v Německu je na základě § 1a AÜG zakázáno v oblasti stavebnictví. Rozhodujícím kritériem pro určení toho, zda se na daný podnik tento zákaz vztahuje, je činnost, kterou *převážně* vykonává. Pokud převažující činnost podniku představuje poskytování stavebních služeb, nemůže se tento podnik stát uživatelem služeb agentury práce a nemohou pro něj pracovat agenturní zaměstnanci.

Další z těchto oblastí je např. způsob určování minimální hodinové mzdy pro agenturní zaměstnance, který je upraven v § 3a AÜG, jenž byl do zákona AÜG vložen s účinností od 28. 4. 2011. Tento paragraf stanovuje, že odborové svazy a svazy zaměstnavatelů působící v oblasti agenturního zaměstnávání, které sjednaly tarifní smlouvy upravující minimální hodinovou mzdu, mohou navrhnout německému ministerstvu práce a sociálních věcí, aby tato tarifní smlouva měla všeobecnou působnost v dané oblasti. Pokud s tím ministerstvo souhlasí, vydá nařízení, ve kterém prohlásí danou tarifní smlouvu za všeobecně závaznou (§3a odst. 2 AÜG). Minimální hodinová mzda uvedená v dané kolektivní smlouvě bude tedy závazná i pro podnikatele, kteří nejsou stranou této smlouvy. V této

¹²² FEINDURA, Sabine. Arbeitnehmerüberlassung. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.buse.de/tl_files/profil_assets/feindura/Arbeitnehmerueberlassung.pdf, str. 23

souvislosti bych poukázala na nový zákon o minimální mzdě (MiLoG¹²³), který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2015 a zavádí plošnou minimální mzdu pro celé Německo ve výši 8,50 Euro. Tento zákon ale ve svých přechodných ustanoveních (§24 MiLoG) uvádí, že zmíněná minimální mzda neplatí do 31. 12. 2017 pro pracovníky, jejichž minimální mzda je stanovena tarifními smlouvami, i když je nižší než zmíněných 8,50 Euro. Tato výjimka platí mj. i pro oblast agenturního zaměstnávání.¹²⁴

Jako další lze uvést § 6 AÜG, který řeší následky dočasného přidělování zaměstnanců agenturou práce bez potřebného povolení. Pokud je tato situace zjištěna příslušnými úředníky z BA, je subjektu, který pracovníky dočasně přidělil, tato činnost zakázána i do budoucna (již provedené dočasné přidělení je tedy neplatné) dle zákona o výkonu správních rozhodnutí (Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz – VwVG).

V § 8 AÜG je uvedena informační povinnost agentur práce. Tento paragraf ukládá agenturám práce každých půl roku informovat BA o počtu dočasně přidělených zaměstnanců, jejich pohlaví, národnosti a práci, kterou vykonávají, dále o počtu uživatelů, ke kterým jsou zaměstnanci přidělováni a jejich hospodářské zaměření, o počtu pracovních poměrů s agenturními zaměstnanci a jejich délce a o dalších informacích uvedených v § 8 odst. 1 AÜG. Tyto informace jsou BA nahlašovány ze statistických důvodů. Obdobnou informační povinnost lze nalézt i v českém právu, konkrétně v § 59 odst. 2 ZoZ. Zde je povinnost agentur práce rovněž pro statistické účely sdělovat jednou za rok různé informace generálnímu ředitelství Úřadu práce, jako např. počet dočasně přidělených zaměstnanců atd.

Za celkem zajímavé považuji v zákoně AÜG § 15. Sice se jedná o ustanovení v normě pracovního práva, ale má částečně trestně právní povahu. Toto ustanovení říká, že pokud osoba agentury práce dočasně přidělí k uživateli cizince, který nemá potřebné povolení k pobytu nebo má zákaz pobytu v Německu, hrozí agentuře práce peněžitý trest nebo trest odnětí svobody až na

¹²³ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz

¹²⁴ Zavedení plošné minimální mzdy v SRN. [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/berlin/cz/obchod_a_ekonomika/zamestnavani_obcanu_cr_v_srn/zavedeni_plosne_minimalni_mzdy_v_srn.html

3 roky. V obzvláště závažných případech může trest odnětí svobody trvat až 5 let (§15 odst. 2 AÜG).

V podobném duchu pokračuje i § 16 AÜG o pořádkových pokutách. V prvním odstavci § 16 jsou uvedena jednání, na která je nahlíženo jako na „jednání v rozporu s pořádkem“, ve druhém odstavci jsou pak výše pokut za jednotlivá jednání.

Zvláštní postavení BA pro oblast agenturního zaměstnávání je zdůrazněna v § 17, který uvádí, že BA dohlíží dle pokynů ministerstva práce a sociálních věcí na provádění tohoto zákona. Výjimky, na jejichž dohlížení jsou vyčleněny jiné orgány (konkrétně orgány celní správy), jsou vyjmenovány v § 17 odst. 2 AÜG. V oblasti odhalování a trestání přestupků vyjmenovaných v § 16 AÜG má BA spolupracovat nejen s orgány celní správy, ale také s dalšími orgány a úřady, které jsou vyjmenovány v § 18 odst. 1 AÜG, jedná se např. o pojišťovny, finanční orgány apod.

8.7. Srovnání právní úpravy v SRN s právní úpravou v ČR

Právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice a v Německu obsahuje množství shodných znaků a prvků, což je důsledek členství obou států v Evropské unii a v Mezinárodní organizaci práce, samozřejmě lze ale nalézt v právních úpravách i určité rozdíly. Institut agenturního zaměstnávání je v obou právních řádech ovlivněn především směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání a úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997. V obou právních řádech je agenturní zaměstnávání typické „trojstranným“ nebo „trojúhelníkovým“ vztahem daných stran, které mají vesměs shodná práva a povinnosti. Rovněž zákonem předvídané smlouvy, které strany mezi sebou uzavírají, mají obdobné názvy a podstatné náležitosti – oba právní řády ukládají stejným stranám uzavřít podobné smlouvy o podobném obsahu.

V německém právním řádu má agenturní zaměstnávání delší historii a tradici, než v českém. V Německu se o zprostředkování práce za úplatu hovořilo již v době po první světové válce a k usazení první soukromé agentury práce tam

došlo již v 60. letech 20. století. V roce 1972 byl přijat již mnohokrát zmiňovaný, pro agenturní zaměstnávání velice významný zákon AÜG. V českém právním řádu se dočasné přidělení objevilo v roce 1988, na institut agenturního zaměstnávání jsme si však museli počkat až do roku 2004.

V čem spatřuji jeden z rozdílů, je způsob, jakým je pracovní právo v obou zemích kodifikováno. Zatímco v ČR je zákonná úprava pracovního práva obsažena ve dvou hlavních kodexech – ZPr a ZoZ, německé pracovní právo je roztrženo do poměrně velkého množství „menších“ zákonů, které se vždy specifikují na konkrétní část nebo institut pracovního práva. Jako příklad lze v první řadě uvést zákon o agenturním zaměstnávání (AÜG) a dále např. zákon o pracovní době a době odpočinku (Arbeitszeitgesetz), zákon o stanovení minimálních pracovních podmínek (Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen), zákon o osvědčení o vzniklém pracovním poměru a jeho podstatných podmínkách (Nachweissgesetz), zákon o pracovním poměru na dobu určitou a o pracovním poměru na zkrácený úvazek (Teilzeit- und Befristungsgesetz), nový zákon o minimální mzdě (Mindestlohngesetz), účinný od 1. 1. 2015, a mnoho dalších.

V některých ustanoveních AÜG si lze povšimnout toho, že agenturním zaměstnancům je oproti „klasickým“ zaměstnancům poskytována zákonem větší ochrana tím, že na agenturu práce nebo na uživatele jsou kladeny větší nároky, než na zaměstnance zaměstnávajícího pouze kmenové, neagenturní zaměstnance. Jako projev této ochrany vnímám např. skutečnost, že mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem musí být uzavřena písemná pracovní smlouva, zatímco v klasickém pracovním poměru povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně není. Další výhodou agenturního zaměstnance je to, že musí od uživatele dle § 11 odst. 1 a 2 AÜG obdržet listinu, ve které jsou uvedeny skutečnosti důležité pro výkon práce, pracovní podmínky, ale také důležitá ustanovení ze zákona AÜG. Cizinci mají dokonce právo obdržet tuto listinu ve svém rodném jazyce.

Agenturní zaměstnávání má být v obou zemích dočasným a flexibilním řešením potřeby lidských zdrojů v podniku. Zatímco v ČR je v § 309 odst. 6 ZPr délka dočasného přidělení agenturního zaměstnance agenturou práce k témuž uživateli omezena na max. 12 po sobě jdoucích měsíců, německý právní řád tuto

dobu konkrétně neomezuje, pouze stanovuje v § 1 odst. 1 AÜG, že přidělení agenturního zaměstnance k uživateli má být dočasné.

Oba právní řády také rozlišují instituty dočasného přidělení zaměstnanců a agenturního zaměstnávání. V českém ZPr jsou instituty odlišeny právní úpravou v §§ 43a a 307a a násl. ZPr, přičemž samotný § 43a odst. 8 ZPr zdůrazňuje, že instituty nemají být zaměňovány. Německý právní řád nazývá oba instituty jedním názvem (v doslovném překladu „propůjčení práce“ (Leiharbeit), a které dělí na pravé a nepravé. „Pravé propůjčení práce“ odpovídá našemu dočasnému přidělení dle § 43a ZPr, neboť má mnoho společných znaků, mimo jiné bezúplatnost (§43a odst. 2 ZPr). Na druhou stranu „nepravé propůjčení práce“, které je upraveno především v AÜG, odpovídá svojí strukturou agenturnímu zaměstnávání dle § 307a a násl. ZPr.

Odlišná je také úloha kolektivních smluv. V Německu se s kolektivními smlouvami setkáme častěji než u nás. Např. minimální mzda a výše příplatků za přesčas nebyla v Německu stanovena zákonem, a proto docházelo zpravidla k regulování těchto podmínek v kolektivních smlouvách.¹²⁵ Dále bývá v těchto kolektivních smlouvách zpravidla délka pracovní doby a délka dovolené.¹²⁶ V českém ZPr je možnost uzavírání podnikových kolektivních smluv zmíněna v § 309 odst. 8, což je jediná zmínka o kolektivním právu v oblasti agenturního zaměstnávání. Kolektivní pracovní právo nemá v ČR takové postavení a vliv, jako je tomu v některých jiných evropských zemích. Agenturní zaměstnanci mají sice právo angažovat se v odborech jako ostatní neagenturní zaměstnanci, toto právo však nebývá často využíváno. Jedním z důvodů může být i skutečnost, že pracovní poměry s agenturními zaměstnanci jsou uzavírány v ČR zpravidla na dobu určitou, přidělení zaměstnanců k uživateli je jen dočasné a jeho délka je limitována zákonem. Pokud tedy zaměstnanci nemají vizi delšího působení v podniku, je pochopitelné, že nemají motivaci a důvody pro to, aby se

¹²⁵ Od 1. 1. 2015 je již minimální mzda v Německu stanovena v zákoně, ovšem do 31. 12. 2017 platí přechodná ustanovení umožňující vyplácet zaměstnancům i mzdu nižší, než je v tomto zákoně, pokud je tato nižší mzda ujednána v kolektivní smlouvě. Od 1. 1. 2018 bude zákonem stanovena minimální mzda platit pro celé Německo a všechny obory bez výjimky.

¹²⁶ Pracovní a kolektivní právo: Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka. [online]. [cit. 2015-02-19]. Dostupné z:

http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/l6019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867

organizovali v odborech.¹²⁷ Dále je třeba myslet na to, že agenturní zaměstnanci v ČR i v SRN jsou zaměstnanci agentury práce, ne uživatele. Kolektivní smlouvy, které jsou uzavřené u uživatele, se tedy na agenturní zaměstnance přímo nevztahují. Vztahují se však na jiné, neagenturní zaměstnance, se kterými musí mít agenturní zaměstnanci „srovnatelné pracovní a mzdové podmínky“. Tímto způsobem tedy kolektivní smlouvy vytváření pracovní standardy jak pro kmenové zaměstnance v podniku, tak nepřímě i pro agenturní zaměstnance.¹²⁸

¹²⁷PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 269-273

¹²⁸ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR: v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze. [online]. [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc, Str. 30

Závěr

Agenturní zaměstnávání je institut pracovního práva, který v současné, ekonomicky nestabilní době, nachází stále větší uplatnění. Poptávka po tomto druhu zaměstnávání, které je někdy označováno jako jeden z druhů tzv. „atypických zaměstnání“, je stále rostoucí jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany podniků.

Ve své diplomové práci jsem se zabývala stěžejními body právní úpravy v této oblasti v ČR a v Německu, jak na úrovni národního zákonodárství, tak na úrovni EU a MOP. Právní úprava vytyčuje především práva a povinnosti všech tří stran daného právního vztahu – agentury práce, agenturního zaměstnance a uživatele. Cílem je především stanovit agentuře práce a uživateli takové povinnosti a podmínky, aby byla zajištěna potřebná ochrana agenturních zaměstnanců, protože agenturní zaměstnanci by bez této ochrany mohli být oproti neagenturním zaměstnancům značně znevýhodňováni. Projevem ochrany agenturních zaměstnanců je zásada rovného zacházení s agenturními a neagenturními zaměstnanci a srovnatelné pracovní a mzdové podmínky agenturních a neagenturních zaměstnanců.

Rovněž jsem stručně popsala historii a vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání v obou zemích.

Při zkoumání právních úprav agenturního zaměstnávání v ČR a v Německu si lze povšimnout toho, že v obou právních řádech lze nalézt velice obdobná, někdy dokonce stejná ustanovení. To je důsledkem vázanosti obou zemí na úmluvy MOP a samozřejmě také harmonizací právních řádů legislativou EU. Z nadnárodních pramenů nejvíce ovlivňujících oblast agenturního zaměstnávání jsou pro obě země významné tyto: Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Oba zmíněné prameny práva upravují právní základy agenturního zaměstnávání a jeho standardy.

V národní legislativě je agenturní zaměstnávání v ČR upraveno v ZPr a v ZoZ. Německo si pro agenturní zaměstnávání vyčlenilo samostatný zákon *Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz*. Tento zákon upravuje agenturní

zaměstnávání komplexně – od udělení, popř. neudělení povolení ke zprostředkování zaměstnávání agenturami práce, přes vzájemná práva a povinnosti všech tří stran, smlouvy, které mezi sebou strany vzájemně uzavírají až po ustanovení o minimální mzdě, informační povinnosti, povinnosti spolupráce s BA, ustanovení o ochraně agenturních zaměstnanců atd. Právní úprava agenturního zaměstnávání v jednom zákoně se mi oproti úpravě v ČR jeví o něco praktičtější a lepší, projednává také mnohem více „detailů“ agenturního zaměstnávání, než je v českém ZPr a ZoZ. V některých ustanoveních klade na agenturu práce a uživatele větší nároky než právní úprava v ČR, což by mělo mít za důsledek větší ochranu agenturních zaměstnanců. Ovšem ani tato úprava není zcela vyčerpávající – při hledání informací s agenturním zaměstnáváním souvisejících, jako např. úprava pracovní smlouvy nebo pracovní doby, je třeba vyhledat i související předpisy.

Skutečnost, že je v Německu právní úprava agenturního zaměstnávání vyčleněna do samostatného zákona nevidím tak, že by byl na tuto část pracovního práva kladen větší důraz, než na jiné oblasti. Souvisí to s celkovým způsobem, jak je v Německu pracovní právo kodifikováno a s roztržitostí právní úpravy v této oblasti. Z tohoto důvodu si také nemyslím, že by se ČR měla touto kodifikací nějak zvlášť inspirovat.

V 8. kapitole, ve které jsem popisovala právní úpravu agenturního zaměstnávání v Německu, jsem pro strany právního vztahu používala označení, se kterými pracuje český právní řád, a ne označení stran, které používá zákon AÜG nebo jejich překlady, a to z důvodu lepšího porozumění a srovnání práv a povinností jednotlivých stran.

Při popisování právní úpravy agenturního zaměstnávání jsem pracovala především s příslušnými zákony a literaturou, protože k tomuto tématu není v ČR relevantní judikatura soudů, která by se vztahovala čistě k problematice agenturního zaměstnávání. Velké množství rozhodnutí, která by se vztahovala čistě k problematice mé diplomové práce, není ani v rozhodovací praxi Evropského soudního dvora.

Abstract

This master's thesis deals with one part of the labour law – temporary agency work and private employment agencies (temporary-work agencies). Specifically, the thesis compares the law of temporary agency work in the Czech Republic and in Germany and describes its historical development in both countries.

“Temporary agency work” means a relationship between worker, temporary-work agency and user. The worker has an employment relationship with a temporary-work agency and the worker is assigned to a user, works temporarily for the user under his supervision and direction.

The phenomenon of temporary agency work has not very long tradition in the Czech Republic, it was legalized in the year 2004 by an amendment of the Czech Employment Code. The tradition of temporary agency work in Germany is longer than in the Czech Republic. First temporary-work agency settled in Germany in the year 1962. The temporary agency work became quite popular for the employers and for the employees also. The reasons for hiring agency workers are mainly flexibility and availability of workers, less administration for the company, short term projects or replacement of permanent workers. For some companies it is a way to find potential new permanent workers. The reasons why employees choose agency work are mostly financial reasons or difficulties to find a permanent job. For some people it is a stepping stone to a permanent work.

The law of temporary agency work is significantly affected by the law of the European Union and by the International Labour Organisation. Very important are the Convention No. 181 concerning private employment agencies from the year 1997, convened at Geneva by the International Labour Organisation (entry into force in May 2000), and the Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. The aim of these documents is to improve the quality of temporary agency work and to ensure the application of the principle of equal treatment.

The law of temporary agency work in Germany is very similar to the Czech legislation in this branch, because of the harmonisation of law by the EU directives and regulations.

Seznam použitých pramenů

České:

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 612 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1616 s.
- EVANGELU, J. E., JURÍČKA O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s.
- JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. ASPI, 2009. 309 s.
- JOUZA, Ladislav. Nová pravidla pro dohody o práci, [Bulletin advokacie 7-8/2012, s. 34]
- JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M., *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005, 203 s.
- TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s.
- LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 311 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-337.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy. [online]. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d40042v50124-neplatnost-pracovni-smlouvy-pro-nedostatek-pisemne-formy/>
- PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s.
- Pracovní a kolektivní právo: Průvodce pro přeshraniční pracovníky z Česka. [online]. [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta5/~edisp/l6019022dstbai449864.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI449867

- STEINICHOVA, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 293 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání - pracovní podmínky zaměstnanců. [online]. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=\\$issue=3168](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=$issue=3168)
- ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. [online]. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=p%C3%ADsemn%C3%BD+pokyn&search_results_page=
- ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR: v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze. [online]. [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc
- Zavedení plošné minimální mzdy v SRN. [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/berlin/cz/obchod_a_ekonomika/zamestnavani_obcanu_cr_v_srn/zavedeni_plosne_minimalni_mzdy_v_srn.html

Cizojazyčné:

- BORNEWASSER, Manfred; ZÜLCH, Gert. *Arbeitszeit, Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. 1. vyd. Wiesbaden: Springer Gabler, 2013, 421 s. ISBN 978-3-8349-3149-8.
- Ciett Economic Report 2014, dostupné z http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf

- FEINDURA, Sabine. Arbeitnehmerüberlassung. [online]. [cit. 2015-02-11].
Dostupné z:
http://www.buse.de/tl_files/profil_assets/feindura/Arbeitnehmerueberlassung.pdf
- GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. *Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen*. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833.
- KRAUSE, Rüdiger. *Arbeitsrecht*. 2. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2010. ISBN 9783832947026.
- WIEN, Andreas. *Arbeitsrecht eine praxisorientierte Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden: Gabler, 2009. ISBN 9783834916853.

Webové stránky:

- www.apa.cz
- www.apps.cz
- www.ciett.org
- www.eurociett.eu
- www.osn.cz
- www.ilo.org
- www.arbeitsagentur.de

České právní předpisy:

- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

- Směrnice Rady EU č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
- Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb
- Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob
- Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví
- Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Německé právní předpisy:

- Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)
- Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz
- Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz – VwVG