

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Plzeň 2018

Matěj Hyt'ha

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Studijní program: PRÁVO A PRÁVNÍ VĚDA

Matěj Hyt'ha

Studijní obor: Právo

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Michal Dittrich

PLZEŇ 2018

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a všechny použité
prameny jsem uvedl v seznamu použitých zdrojů.

V Plzni dne 26. 3. 2018.

.....

Matěj Hyt'ha

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat Mgr. Michalu Dittrichovi za vstřícný postup a užitečné rady při vedení mé diplomové práce.

Obsah

ÚVOD	1
1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH A OSTATNÍ POJMY	4
1.1 Pracovněprávní vztah.....	4
1.1.1 Pracovní poměr.....	4
1.1.2 Dohoda o provedení činnosti.....	4
1.1.3 Dohoda o provedení práce.....	5
1.2 Agenturní zaměstnávání	5
1.3 Závislá práce	8
1.4 Agentura práce.....	10
1.5 Rozdíl mezi agenturou práce a úřadem práce.....	13
1.6 Uživatel.....	13
1.7 Zaměstnanec	15
2 POLISTOPADOVÝ VÝVOJ INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	17
2.1 Zákon 1/1991 Sb. Zákon o zaměstnanosti.....	18
2.1.1 Zákon 231/1992 Sb.	19
2.1.2 Zákon č. 167/1999 Sb.,.....	20
2.1.3 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.....	21
2.1.4 Zákon č. 206/2017 Sb.....	23
2.2 Zákoník práce	24
2.2.1 Právní úprava po 1.10.2004.....	26
3 VLIV MEZINÁRODNÍHO PRÁVA NA ČESKOU PRÁVNÍ ÚPRAVU	28
3.1 Mezinárodní organizace práce	28
3.1.1 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce	28
3.2 Evropská Unie	30
3.2.1 Směrnice č. 2008/104/ES	31
4 AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU	34
4.1 Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.	34
4.2 Zákoník práce 262/2006 Sb.	34
4.3 Ostatní zákony	35
4.4 Nařízení vlády.....	35
4.5 Svazy agentur práce.....	35
4.5.1 Asociace provozovatelů personálních služeb.....	36
5 POVINNOSTI AGENTURY PRÁCE PŘI AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ VYPLÝVAJÍCÍ Z VEŘEJNOPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ.....	38

5.1	Povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	38
5.1.1	Věk	42
5.1.2	Bydliště.....	42
5.1.3	Bezúhonnost	42
5.1.4	Odborná způsobilost.....	43
5.2	Správní poplatek	44
5.3	Závazné stanovisko Ministerstva vnitra	44
5.4	Nové povinnosti pro žadatele	46
5.5	Kauce	46
5.6	Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání	47
5.7	Vydání rozhodnutí o povolení	48
5.8	Přidělování cizinců a zdravotně postižených.....	49
5.9	Povinné pojištění pro případ úpadku	50
5.10	Povinnost evidence a povinnost oznamovací.....	51
5.11	Zákaz srážek ze mzdy	52
5.12	Kontrolní činnost.....	52
5.13	Zánik povolení	54
	ZÁVĚR.....	56
	LITERATURA A PRAMENY	58
	RESUMÉ.....	63

ÚVOD

Tématem mojí diplomové práce je agenturní zaměstnávání. Institut stojící na pomezí pracovního a obchodního práva se do našeho právního řádu dostal až s novelou zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., a nemá tedy vybudovanou zdaleka takovou tradici, jako u našich západních sousedů, jako např. ve Francii, Německu, Nizozemsku a Velké Británii, kde je rozšířenou formou zaměstnávání již od 60. resp. 70. let minulého století. V těchto zemích je zároveň agenturní zaměstnávání v rámci Evropy využíváno zdaleka nejvíce a dotýká se okolo 4 % zaměstnané populace.¹

Přestože se jedná o institut poměrně mladý, má v českém právním řádu za 14 let své existence již pevné místo. Za tuto dobu bylo k problematice agenturního zaměstnávání vydáno poměrně velké množství odborných článků, ač samostatných monografií na toto téma není mnoho. Ještě méně je zajímavé soudní judikatury.

Agenturní zaměstnávání je bezesporu užitečnou formou zaměstnávání, které doplňuje pracovní poměr a práce konané na základě dohod mimo pracovní poměr. Můžeme si všimnout, že agenturní zaměstnávání nemá u široké veřejnosti příliš dobrou pověst. Tu si institut vybudoval především ve svých začátcích, kdy nedokonalou právní úpravou stanovené benevolentní podmínky dovolily vstup na trh agenturního zaměstnávání řadě nepoctivých subjektů. Na napravení reputace má zájem několik subjektů, které více či méně spolupracují na zlepšení vzniklého stavu. V první řadě je to zákonodárce, který na celostátní úrovni stanovuje pravidla hry pro agentury práce a ostatní subjekty právních vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání. Svou činností se snaží působit tak, aby co možná nejvíce ztížil nepoctivým hráčům vstup na trh. Dále jsou to mezinárodní organizace jako Mezinárodní organizace práce a Evropská unie, které stanovují rámec úpravy na úrovni nadnárodní. V neposlední řadě jsou to různá sdružení a organizace seskupující agentury práce a personální agentury, které se za pomoci vnitřních předpisů a různých kodexů snaží působit na jednotlivé členy.

¹ SAMEK, Vít a Jan HORECKÝ. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: (rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie). Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy, 2015. ISBN 9788086846590. str.3

Agenturní zaměstnávání se neustále vyvíjí a jeho poslední změnu zaznamenal Český právní řád v červenci loňského roku, kdy se s novelou zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících předpisů č. 206/2017 Sb., opět zpřísnila pravidla pro výkon zprostředkovatelské činnosti, ale i pravidla pro získání povolení k činnosti. Jak moc tato novela splní účel, či jestli se naplní obavy některých odborníků a nové povinnosti pouze neúměrně ztíží podnikání na úkor menších agentur, ukáže až praxe. Už dnes ale víme, že po zavedení této novely zákona, ukončilo svou činnost přes 500 registrovaných agentur práce.²

V první části mé diplomové práce bych nejdříve rád definoval základní pojmy. Ve stručnosti zmíním tři základní formy pracovněprávních vztahů. Následně definuji samotný pojem agenturního zaměstnávání, pojmy pracovní poměr a pojem závislé práce, pod kterou institut spadá. Samozřejmě definuji i subjekty figurující v agenturním zaměstnávání, kterými jsou agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Tuto problematiku jsem se rozhodl zařadit na začátek, neboť ji považuji za stěžejní. Budu z ní vycházet a demonstrovat na ní specifika agenturního zaměstnávání, o kterých budu mluvit v následujících kapitolách. Také považuji za zásadní čtenáři alespoň stručně nastínit historický vývoj institutu na našem území. Tuto kapitolu rozdělím na dvě období, kde mezníkem bude vydání nového zákona o zaměstnanosti z roku 2004.

Zároveň bych chtěl poukázat na mezinárodní úpravu, která se zásadně odráží v současné podobě agenturního zaměstnávání. V této kapitole bych chtěl rozebrat především úmluvu č. 181 Mezinárodní organizace práce a vybrané předpisy Evropské unie. Vzhledem k tomu, že se chci zabývat specifiky současné právní úpravy, považuji za důležité zmínit historické souvislosti vývoje institutu pro správné pochopení souvislostí s aktuální úpravou. Právní předpis přeci jen málokdy visí ve vzduchoprázdnu a není pouhým odrazem vůle zákonodárce. Vždy reaguje na konkrétní společenskou situaci a na aktuální společenské dění. Znat historické souvislosti tedy považuji za nezbytné.

Podrobněji se budu věnovat hlavně aktuální právní úpravě, a především povinností, vyplývajícím agentuře práce ze zákona o zaměstnanosti a dalších veřejnoprávních předpisů. Blíže se zaměřím na povinnosti agentur práce, které

² Lejsek J, Randlová N, Práce a mzda: Pracovněprávní aktuality. Wolters Kluwer, 2018, (2). str. 2
Dostupné z: ASPI

musejí plnit, pokud chtějí přidělovat své zaměstnance v rámci podnikatelské činnosti. Cílem této kapitoly bude poskytnout eventuálním žadatelům o povolení ke zprostředkování zaměstnání jakýsi návod, který by jim měl pomoci při podávání žádosti ale i při následném provozování činnosti. V této oblasti došlo k poměrně velkým změnám v rámci zmiňované novely zákona o zaměstnanosti, které zatím nebyly a ani nemohla být, v rámci žádné absolventské práce zpracovány.

Při psaní práce budu vycházet z různých zdrojů. Monografií, které by se zabývaly agenturním zaměstnáváním, není mnoho a pokud existují, jsou spíše staršího data vydání. Žádná z nich neobsahuje aktuální úpravu agenturního zaměstnávání z července 2017, proto budu vycházet spíše z odborných článků publikovaných v různých periodikách, nejčastěji pak z měsíčníku „Práce a mzda“.

1 Pracovněprávní vztah a ostatní pojmy

Základní vymezení pojmů považuji za zásadní pro pochopení dalších souvislostí, které přímo souvisejí s mou diplomovou prací. V této kapitole se pokusím o stručnou definici pracovněprávních vztahů, agenturního zaměstnávání a závislé práce. Také se blíže zaměřím na subjekty vystupující v rámci agenturního zaměstnávání.

1.1 Pracovněprávní vztah

Širokou škálu témat, které se ukrývají pod tímto pojmem, hodlám pro účely této kapitoly omezit pouze na skupinu základních pracovněprávních vztahů a stručné seznámení čtenáře s pracovním poměrem a pracemi konanými mimo pracovní poměr.

1.1.1 Pracovní poměr

Pracovněprávní poměr je nejčastějším základním pracovněprávním vztahem, který se řídí výlučně pracovněprávními předpisy. Práva a povinnosti subjektů vztahu jsou upraveny v zákoníku práce a subsidiárně v občanském zákoníku. Jedná se o smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně vykonává druhově určenou práci za mzdu, nebo odměnu v režimu závislé práce. Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou na základě písemné smlouvy. Povinné náležitosti smlouvy jsou stanovení druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce.

Pracovní poměr můžeme dělit podle různých kritérií např. podle doby trvání pracovního poměru, rozsahu pracovní doby, nebo podle způsobu jeho vzniku.³

1.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti nebo také „DPČ“ je prací konanou mimo pracovní poměr. Může být vykonávána na dobu určitou i na dobu neurčitou. Pro DPČ platí omezení týkající se jejího rozsahu, kdy může být vykonávána maximálně na dobu 20 hodin týdně. Výhodou této dohody je, že do výše příjmu

³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 141

2499,- Kč měsíčně, neodvádí zaměstnanec ani zaměstnavatel žádné odvody. Náležitosti smlouvy jsou stejné jako u pracovního poměru, to platí i pro Dohodu o provedení práce⁴.

1.1.3 Dohoda o provedení práce

Druhým typem dohody o konání práce mimo pracovní poměr je Dohoda o provedení práce. Tato dohoda může být za určitých podmínek pro její subjekty nejvýhodnější, protože umožňuje neodvádět žádné odvody zaměstnavateli ani zaměstnanci, a to při výdělku do výše 10 000,- Kč. DPP je ale značně limitována v jejím rozsahu a lze ji uzavřít maximálně na 300 hodin ročně⁵. S ohledem na téma mé diplomové práce je vhodné podotknout, že v rámci agenturního zaměstnávání není možné přidělovat zaměstnance, který je u agentury práce zaměstnán na Dohodu o provedení práce.

1.2 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je institut, který svým charakterem můžeme přirovnat k pronájmu pracovní síly⁶, a který postupem času doplnil v českém právním řádu pracovní poměr, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Jeho zavedení bylo reakcí na situaci, která dlouhodobě panovala na českém trhu práce. S koncem centrálně plánované ekonomiky a nástupem systému tržního hospodářství, nedostačovala dosavadní úprava dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Zakotvení institutu pro nás bylo zároveň povinností vyplývající z mezinárodních závazků, konkrétně z Úmluvy č. 181 Mezinárodní organizace práce, kterou Česká republika přijala v roce 2001.

Pro agenturní zaměstnávání je typické, že při realizaci jeho vztahů je potřeba tří subjektů. Těmi jsou agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Agentura práce ve vztazích vznikajících při agenturním zaměstnávání vystupuje jako jakýsi prostředník mezi zaměstnancem a uživatelem. O agentuře práce hovoříme jako o prostředníkovi, protože uzavírá kontrakty s ostatními subjekty, zatímco uživatel a

⁴ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 332

⁵ tamtéž str. 334

⁶ KOSTADINOVÁ, Ilona. Agenturní zaměstnávání. Karlovarská právní revue, 2012, 8(2), s. 59-82. ISSN 1801-2191., str. 65.

zaměstnanec mezi sebou nikoli. Symbolicky tedy můžeme agentuře práce přiřadit nejvýznamnější roli v tomto vztahu. Poměry mezi uživatelem a zaměstnancem nejsou řešeny žádnými vzájemnými kontrakty, ale dopadají na ně ustanovení zákoníku práce. Dále je jejich vztah odvozen z ujednání, které vycházejí z ostatních uzavřených smluv mezi uživatelem a agenturou práce a zaměstnavatelem a agenturou práce.

Z výše popsaného postupu, ke kterému dochází při přidělování zaměstnance je tedy patrné, že se jedná o trojstranný smluvní vztah, nikoli o trojstrannou smlouvu⁷. Zvláštností tohoto vztahu je i rozdělení práv a povinností agentury a uživatele vůči zaměstnanci. Protože zatímco agentura práce je zaměstnavatelem v právním smyslu, odvádí za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění a vyplácí mu mzdu, zaměstnanec fakticky vykonává práci u uživatele, který mu jí přiděluje.

Přesnou a úplnou definici agenturního zaměstnávání bychom v právním řádu hledali marně. Přesto tuto definici můžeme odvodit z ustanovení zákona č. 262/2006 sb., zákoníku práce a zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

V zákonu o zaměstnanosti je to konkrétně ustanovení § 14 odst. 1 písm. b), které stanoví, že zaměstnání zprostředkovávají.

b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").“

V ustanovení § 307a zákoníku práce je vymezeno agenturní zaměstnávání jako druh závislé práce.

„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

⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3., str. 29.

přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

Posledním ustanovení, které potřebujeme k vymezení pojmových znaků je § 66, zákona o zaměstnanosti

„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu“

Z výše uvedeného můžeme poměrně přesně určit oba definiční znaky, kterými budou subjekt a činnost.

Co se týče subjektu, je zřejmé, že agenturní zaměstnávání mohou vykonávat pouze právnické a fyzické osoby, držící povolení k příslušené činnosti, přičemž takovou osobou může být pouze agentura práce. Nemůže jí být Úřad práce, který k výkonu zprostředkovatelské činnosti povolení nepotřebuje.

Druhým definičním znakem je samotná činnost. Agentura práce může vykonávat tři činnosti podle § 14 odst. 1, zákona o zaměstnanosti. Dvě z těchto činností jsou společné agentuře práce i krajským pobočkám Úřadu práce. První z těchto z těchto činností je zprostředkování práce pro zaměstnavatele, kteří shánějí pracovní síly, nebo naopak pro uchazeče o zaměstnání. Druhou je činnost informační ve vztahu k uchazečům. Třetí činnost je příslušná pouze agenturám práce a můžeme ji tedy označit za druhý pojmový znak agenturního zaměstnávání. Touto činností náležející pouze agenturám práce je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele a přidělování těchto zaměstnanců uživateli za úplatu podle § 14 odst.1 písm. b) ⁸.

⁸ DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání [online]. 2017 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

S ohledem na to, jak přidělování zaměstnanců při provozování agenturního zaměstnávání funguje, musely mu být nastaveny unikátní podmínky v rámci pracovního práva. Proto o agenturním zaměstnávání mluvíme jako o zaměstnávání prekérním. Jeho prekérnost můžeme spatřit v menší míře stability pro přiděleného zaměstnance vůči zaměstnancům kmenovým a větší schopnosti pružně reagovat na nabídku a poptávku pracovních sil v rámci trhu práce⁹. Tato pružnost je v rámci vztahu výhodná především pro zaměstnavatele a uživatele. Ten, kdo je naopak mírně znevýhodněn větší mírou nejistoty, je právě zaměstnanec.

Výhodné je agenturní zaměstnávání i z hlediska samotného státu, protože se jedná o legální závislou práci. Před zakotvením zprostředkování zaměstnání v právním řádu neexistoval jiný obdobný institut. Ostatní pracovněprávní vztahy jsou spojeny se značně rigidní úpravou, která je dána primárně zájmem o ochranu zaměstnance. Tato neohebnost právní úpravy často nutila firmy obcházet zákon, když hledaly například sezonní pracovníky, u kterých by se nevyplatilo sjednávat některý z klasických pracovněprávních vztahů. Právě tento problém se povedlo právě činností agentur práce zčásti vymýtit.

Agenturního zaměstnávání pomáhá stabilizovat pracovní trh i vzhledem k současné situaci, kdy je v České republice podle dat úřadu práce nejnižší nezaměstnanost za posledních dvacet let a mnoho společností bojuje s nedostatkem zaměstnanců především na dělnických pozicích.¹⁰ Těmto společnostem vyhovuje, že se mohou při hledání pracovníků obrátit na agentury práce.

1.3 Závislá práce

V předchozí kapitole jsem zmínil, že je agenturní zaměstnávání formou legální, závislé práce. To vychází právě z výše zmiňovaného § 307a, zákoníku práce. Ten sám označuje agenturní zaměstnávání za závislou práci a odkazuje na § 2 zákoníku práce. Zákonodárce přímo označuje agenturní zaměstnávání za

⁹ Pichrt, J. v: Bělina, M. a kol., Zákoník práce: komentář, Praha: C.H. Beck, r. 2012, ISBN 978–80–7179–251–2, s.748

¹⁰ Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 28. 2. 2018 [online]. 2018 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

závislou práci, protože si je vědom specifík institutu a z toho vyplývajícího faktu, že by mohla nastat situace, kdy by nebyly splněny veškeré podmínky závislé práce tak, jak to vyžaduje §2 odst. 4 zákoníku práce¹¹.

Ustanovení §2 odst. 4 zákoníku práce definuje ve dvou odstavcích závislou práci jako práci konanou ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Závislá práce je konaná jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Její další znaky jsou, že musí být vykonávána za mzdu, odměnu za práci, nebo plat, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Z definice je patrná určitá závislost zaměstnance na zaměstnavateli, a to osobní či hospodářská¹². V tomto směru je agenturní zaměstnávání opravdu jedinečné, protože závislost zaměstnance musíme vztáhnout k oběma subjektům. Zaměstnanec je totiž hospodářsky i osobně závislý na agentuře práce i na uživateli. Agentura práce zaměstnanci vyplácí mzdu, kterou nárokuje na uživateli spolu s marží za přidělení zaměstnance. To znamená hospodářskou závislost na obou subjektech. Nutno podotknout, že nedodržení platebních závazků uživatele vůči agentuře práce by se zaměstnance nemělo nijak dotknout. Můžeme mluvit zároveň o osobní závislosti vůči oběma subjektům, protože zaměstnanec uzavírá smlouvy o přijetí do pracovního poměru a smlouvy o přidělení s agenturou práce. Práci mu následně přiděluje uživatel. Tady opět můžeme spatřit jistou diferencovanost mezi osobní závislostí zaměstnance k jednotlivým subjektům.

V souvislosti s rozdělením osobní závislosti zaměstnance na uživateli a agentuře vyvstává otázka, týkající se překážek v práci. Pokud zaměstnanec nedostává přidělenou práci, je to vždy překážka na straně zaměstnavatele a zaměstnanec bude dostávat i nadále patřičnou mzdu. U agenturního zaměstnávání bude záležet, kdy k takovéto situaci dojde. Rozhodným okamžikem bude pokyn k přidělení zaměstnance k uživateli. V praxi k této situaci ale většinou příliš často nedochází. Agentura práce se zaměstnancem uzavírá nejčastěji smlouvy na dobu určitou, na stejnou dobu jako smlouvu o dočasném přidělení s uživatelem.

¹¹ Pichrt, J. In Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013.

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013

Aby se jednalo o závislou práci, je nezbytné naplnit všechny taxativně vymezené znaky, jinak se bude jednat o jinou ekonomickou činnost, popřípadě o aktivitu jiného charakteru. To u agenturního zaměstnávání neplatí, to bude závislou práci vždy, i kdyby nedošlo k naplnění všech podmínek. Závislou práci lze konat pouze v základním pracovněprávním poměru, pokud zvláštní zákon nestanoví něco jiného. Takovým zvláštním zákonem je např. zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě.

Pojem závislá práce se dostal do právního řádu až s novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Legislativní předchůdce pojmu se do té doby nacházel v §13 zákona o zaměstnanosti, jako reakce na tzv. „švarcsystém“. S novým zákoníkem řeší zákaz „švarcsystému“ právě nový zákoník práce. Švarcsystém je činnost, kdy pracovníci formálně konají závislou činnost, ale vystupují jako samostatní podnikatelé. Někdy je tento systém nazýván jako práce na základě obchodněprávního vztahu. Pokud je zákonem definovaná závislá práce ve skutečnosti vykonávána v jiném než pracovněprávním vztahu, znamená to v první řadě oslabení práv zaměstnanců, kteří nejsou v režimu zákoníku práce a jejich nároky jsou oslabeny především při různých sociálních událostech. Výhodné je to na druhé straně pro zaměstnavatele, kteří výrazně ušetří na daních z příjmu fyzických osob a odvodech za sociální a zdravotní pojištění. Švarcsystém je sankcionován jako provádění, resp. umožnění provádění výkonu nelegální práce a je sankcionován podle §139 a §140 zákona o zaměstnanosti.

1.4 Agentura práce

Protože je k uzavření vztahu potřeba všech tří stran, jen těžko můžeme nějakému ze subjektů prisuzovat větší důležitost. Pravdou ale je, že kdybychom načrtli trojstranný vztah vznikající při agenturním zaměstnávání jako pyramidu, museli bychom agenturu práce postavit na její špici¹³. To vychází z její funkce ve vztahu, kde vystupuje jako prostředník mezi zaměstnavatelem a uživatelem.

Agentura práce uzavírá pracovní smlouvu anebo dohodu o provedení činnosti se zaměstnancem a následně jej na základě písemného pokynu přiděluje

¹³ Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008

Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>., str. 25.

ke konkrétnímu uživateli, přičemž nadále zůstává zaměstnavatelem de iure s většinou práv a povinností zaměstnavateli vlastních. Je to nadále agentura práce, která zaměstnanci např. vyplácí mzdu a platí za něj odvody na zdravotní a sociální pojištění. Zároveň se na ní vztahují povinnosti vyplývající zaměstnavateli ze zákoníku práce. Můžeme např. zmínit § 101 odst. 1 zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Dále § 309 odst. 5 stejného zákona, který stanovuje povinnost agentuře práce zajistit stejné pracovní a mzdové podmínky dočasně přidělenému zaměstnanci. V neposlední řadě je to široký výčet povinností zaměstnavatele uvedených v §103 odst. 1.

S uživatelem agentura práce uzavírá dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, přičemž na něj převádí jen některé ze svých pravomocí. Povinnosti uživatele můžeme najít v § 309 odst. 1 zákoníku práce. Uživatel a zaměstnanec mezi sebou naproti tomu nijak smluvně poměry neupravují, jejich vztah je upraven veřejnoprávními normami a ostatními smlouvami, uzavřenými ostatními subjekty při agenturním zaměstnávání.

Agentura práce je zvláštní typ zaměstnavatele, který disponuje povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. To vydává generální ředitelství Úřadu práce České republiky na základě zákona o zaměstnanosti

Agenturu práce definuje i evropské právo v čl. 3 odst.1 písm. b) směrnice 2008/104 ES jako fyzickou, nebo právnickou osobu, „*kteřá v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tyto zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;*“

Z výše uvedených ustanovení je patrné, že agenturou práce v pravém slova smyslu je pouze subjekt vykonávající činnost podle § 14 odst. 1 písm. b). Agentura práce vzniká okamžikem nabytí právní moci povolení k této činnosti. Agentura práce může vykonávat i ostatní činnosti podle § 14 odst. 1 písm. a, nebo c), pokud má k těmto činnostem povolení. Subjekt, který nemá povolení k činnosti podle § 14 odst. 1 písm. b) a má povolení k jiné činnosti podle písm. a, nebo c), není agenturou práce v pravém slova smyslu, ale jedná se spíše o agenturu personální.

Zásadní výhodou agentury práce je, že zajišťuje přísun flexibilní pracovní síly uživateli bez nutnosti uzavírat pracovněprávní vztah. To je výhodné, pokud uživatel potřebuje vykrýt výrobní špičku např. při sezonních pracích, nebo v době zvýšených požadavků na produkci. Popřípadě může dočasné přidělení sloužit i jako určitý druh práce na zkoušku předtím, než zaměstnanci uživatel nabídne práci na základě pracovního poměru.

Zajímavý problém vzniká při snaze definovat povahu činnosti, kterou agentura práce vykonává na základě vydaného povolení. Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb., který v § 3 odst. 3 písm. r) uvádí, že zprostředkovávání povolání není živností a nevztahují se na něj ustanovení živnostenského zákona. Pokud tedy agenturní zaměstnávání není činností živnostenskou, musíme povahu činnosti odvodit ze zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že §58 zákona o zaměstnanosti připouští vykonávat činnosti za účelem dosažení zisku, nabízí se možnost zařadit agenturní zaměstnávání mezi činnosti podnikatelské. K tomu by bylo potřeba splnit požadavky taxativně stanovené §420 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku: *„Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“*

Hlediska vykonávání činnosti samostatně, na vlastní účet a odpovědnost jsou bezesporu faktickou činností agentury naplněny. Sporným bodem může být tedy vykonávání činnosti za účelem dosažení zisku. Tato možnost je zákonem o zaměstnanosti stanovena fakultativně a v minulých úpravách byla dokonce zcela zakázána. Přesto se pravděpodobně shodneme, že se těžko najde subjekt, který by činnost vykonával z důvodů, řekněme altruistických. Proto považuji hledisko dosažení zisku za splněné. U podmínky povinnosti vykonávat činnost živnostenským, nebo jiným způsobem můžeme dle mého názoru považovat za obdobný způsob, provozování činnosti na základě povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Dle mého soudu tedy můžeme říci, že agentury práce vykonávají činnost zprostředkovávání zaměstnání jako činnost podnikatelskou¹⁴.

¹⁴ KOSTADINOVÁ, Ilona. Agenturní zaměstnávání v praxi. In: Důstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: Sprint dva, 2011. ISBN 978-80-89393-67-1, str. 150

1.5 Rozdíl mezi agenturou práce a úřadem práce

Rozdíly mezi agenturou práce a Úřadem práce jsme si nastínili už v předchozích kapitolách. Největším rozdílem mezi agenturou práce a úřadem práce je v jejich formě.

Agentura práce je soukromoprávní povahy a jako zaměstnavatel může být fyzickou nebo právnickou osobou, Úřad práce je povahy veřejnoprávní.

Úřad práce je správní úřad, který má celostátní působnost. Jeho náplň činnosti je podstatně širší, než jsou činnosti agentur práce. Jeho činnost se řídí hlavně zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Má na starost především agendu v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory¹⁵. Z toho vyplývají i specifika činností, které provádí.

Zásadní rozdíl mezi agenturou práce a Úřadem práce je v nutnosti být držitelem povolení k činnosti. Tuto povinnost má pouze agentura práce a nikoli úřad. Druhým rozdílem je v rozsahu činností, které mohou jednotlivé subjekty vykonávat. § 14 odst. 5 zákona o zaměstnanosti určuje, že co se týče zprostředkovatelské činnosti, Úřad práce může provádět pouze činnosti uvedené v §14 odst. 1 písm. a) a c). Naproti tomu agentura práce může provozovat všechny činnosti uvedeného paragrafu §14 odst. 1. To umožňuje agenturám práce vykonávat činnost i za účelem dosažení zisku, což by bylo v případě Úřadu práce nežádoucí, vzhledem k jeho povaze.

1.6 Uživatel

Pod pojmem uživatel rozumíme zaměstnavatele, kterému agentura práce na základě smlouvy o dočasném přidělení poskytuje svého zaměstnance, a u kterého tento zaměstnanec vykonává práci.

Podle ustanovení § 14 odst.1 písm. b) zákona o zaměstnanosti je to „*jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.*“ Uživatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba, která využívá služeb

¹⁵ (1) Úřad práce plní úkoly v oblastech

a) zaměstnanosti, b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, c) státní sociální podpory, d) dávek pro osoby se zdravotním postižením, e) příspěvku na péči, f) pomoci v hmotné nouzi, g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, h) dávek péčovské péče,

agentur práce a na volná místa přijímá na základě dohod o dočasném přidělení zaměstnance agentur práce. Uživatel tedy fakticky přebírá některé povinnosti od zaměstnavatele, kterým je de iure agentura práce. Blíže jsou tyto povinnosti uživatele stanoveny v § 309 odst. 1 zákoníku práce: „*Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.*“

Jak jsem již zmiňoval, pro uživatele má agenturní zaměstnávání značné výhody dané především rychlostí, za kterou může doplnit chybějící pracovní sílu. Rychlost sjednávání a vypovídání dohod o dočasném přidělení je výrazně větší než u jakéhokoli jiného pracovněprávního vztahu. Zároveň odpadají náklady na různá výběrová řízení a činnost personálních oddělení, které nejsou při agenturním zaměstnávání potřeba. Výhodou je i to, že není zakázáno tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Kromě jediné podmínky, kterou je že zaměstnavatel nemůže až na stanovené výjimky být přidělen k uživateli na delší dobu, než je 12 po sobě jdoucích měsíců. I z tohoto pravidla však existují výjimky¹⁶. Nevýhodou jsou naopak vyšší náklady na zaměstnance přidělené než na zaměstnance kmenové. To je dáno povinností zajistit zaměstnancům stejné podmínky jako zaměstnancům kmenovým a zároveň vyplácením provize agentuře práce. Nevýhodou představuje i např. absence úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou uživateli dočasně přiděleným zaměstnancem. To ovšem může Uživatel vyřešit uzavřením dohody o odpovědnosti se zaměstnancem, popřípadě zakotvit v dohodě o dočasném přidělení povinnost přímo Agentuře práce sjednat některou z dohod o odpovědnosti se zaměstnancem¹⁷. Pokud dojde ke sjednání jedné z výše uvedených dohod, musí být dbáno na to, aby opatření pro

¹⁶ §309 odst.6 zákona č. 262/2006 zákoníku práce - Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. 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.

¹⁷ MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání [online]. 2011, 6.5.2011 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

zaměstnanec agentury práce nebylo méně výhodné, než pro zaměstnanec kmenové¹⁸

1.7 Zaměstnanec

Postavení zaměstnanec ve vztahu agenturního zaměstnávání je dána mimo jiné tzv. prekérností agenturního zaměstnávání. To v podstatě znamená, že jsou práva zaměstnanec v pracovněprávním vztahu omezena, aby se dosáhlo požadované míry pružnosti institutu. Panuje názor, že jsou tato omezení přijatelná, neboť zaměstnanec do takového vztahu vstupuje dobrovolně, s vědomím možnosti, že s ním může být pracovní poměr rozvázán snadněji, než v běžném pracovněprávním vztahu¹⁹ Pravda je spíš taková, že toto omezení musíme přijmout, protože bez takového omezení by institut nemohl fungovat. Osobně si myslím, že pro zaměstnanec vstupujícího do takového vztahu je míra nejistoty snesitelná. Snazší rozvázání pracovního poměru je zde kompenzován jeho o poznání jednodušším nabytím.

Úkolem této kapitoly je vymezit pojmy vztahu agenturního zaměstnávání. To v souvislosti se subjektem zaměstnanec znamená určit, kdo a za jakých okolností se může stát zaměstnancem. V tomto případě nebude úprava nijak odlišná od obecné úpravy. Pro zaměstnanec ve vztahu agenturního zaměstnávání platí stejná úprava jako pro zaměstnanec v ostatních pracovněprávních vztazích, které zná zákoník práce. Při definici tedy budeme vycházet z § 6 zákoníku práce a § 35 zákona č.89/2012 Sb. občanského zákoníku. Na základě těchto ustanovení se zaměstnancem může stát každá fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním poměru a zároveň dosáhla věku minimálně 15 let a má ukončenou povinnou školní docházku. Zavázat se k výkonu práce může tato osoba právě až po ukončení povinné školní docházky. Ve druhém odstavci § 35 občanského zákoníku je dále stanovena možnost rozvádět pracovní

¹⁸ 309 odst. 7 zákona č. 262/2006 zákoníku práce (7) Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnanec agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.

¹⁹ Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008

Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>., str. 8

poměr mladistvého do věku 16 let jeho zákonným zástupcem, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělávání, vývoje nebo zdraví²⁰.

Zaměstnanec má uzavřený pracovněprávní vztah s agenturou práce, ale práci vykonává u uživatele. To zaměstnanci značně usnadňuje hledání zaměstnání, protože nemusí sám podstupovat proces při hledání vhodného zaměstnavatele, který může být zejména pro uchazeče ze zahraničí dost náročný. Zároveň se vyhýbá riziku, že bude oproti ostatním kmenovým zaměstnancům znevýhodněn v oblasti pracovních a mzdových podmínek.

²⁰ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 60

2 Polistopadový vývoj institutu agenturního zaměstnávání

Budeme-li hovořit o vývoji institutu agenturního zaměstnávání na našem území, nevyhneme se rozdělení na dvě etapy. Začátek první etapy ve vývoji institutu na našem území můžeme datovat k 1. 1. 1991. Toho dne vešel v platnost zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Ten zavedl možnost zaměstnavatelům poskytovat své zaměstnance jiným zaměstnavatelům a zavedl pro tuto činnost název „zprostředkování zaměstnání“. Zákon zakazoval vykonávat tuto činnost za úplatu a tehdejší úprava měla sloužit výhradně pro kooperaci mezi firmami.²¹ To je povaha, která je od současné velmi vzdálená. Přesto to bylo prvním krokem k úpravě, jak ji známe dnes. Od roku 1991 prošel zákon o zaměstnanosti řadou novelizací, které postupně liberalizovaly oblast zprostředkovávání zaměstnání.

Milníkem ve vývoji institutu byl nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Až ten oficiálně zavedl pojem agenturní zaměstnávání. A spolu s ustanoveními § 38a a §38b znovelizovaného zákona č.65/1965 Sb., zákoníku práce novelou č. 436/2004 Sb., od 1. 10. 2004 zlegalizoval činnost, která se zde za tichého souhlasu správních orgánů provozovala již od 90. let²². Vývoj institutu se však s novým zákonem o zaměstnanosti nezastavil a postupně se rozvíjí dál. Poslední větší změny zaznamenala úprava spolu s novelou zákona o zaměstnanosti č. 206/2017 Sb., z července loňského roku. Tyto změny sledují nastolený trend, kdy jsou postupně zpříšňována pravidla pro agentury práce, což má vést nejen k eliminaci nepoctivých agentur práce. Cílem je i to, aby byl vstup na trh povolen pouze zprostředkovatelům s potřebným zázemím a určitou odborností.

²¹ Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008

Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>., str. 8

²² TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3., str. 16

2.1 Zákon 1/1991 Sb. Zákon o zaměstnanosti

Prvním předpisem, který můžeme s trochou nadsázky označit za stavební kámen na kterém se začala budovat právní úprava, jak ji známe dnes byl původní zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. Ten upravoval v hlavě druhé, pod nadpisem „Zabezpečování práva na zaměstnání“ v § 4 až 9 tzv. zprostředkování zaměstnání. Bylo to vůbec poprvé, kdy zákonodárce povolil nejen územním státním orgánům práce ale i fyzickým a právnickým osobám zprostředkovávat zaměstnání, které definoval v § 4 odst. 1 následovně: *„Zprostředkováním zaměstnání se pro účely tohoto zákona rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská.“*

Z povahy předpisu vyplývá kogentnost norem v něm obsažených a je zřejmé, že nebylo možné pracovníky pronajímat, jak je tomu dnes. Záměrem bylo usnadnit zaměstnavatelům „půjčovat“ si zaměstnance mezi sebou a úprava byla zaměřena především na odborné pracovníky, nebo např. na koncerty, kde figuruje mateřská společnost a společnosti dceřiné. S výdělečnou povahou činnosti se původně vůbec nepočítalo.

Výkon takové činnosti byl podmíněn získáním povolení Ministerstva práce a sociálních věcí a nutno podotknout, že jeho získání bylo oproti současnému stavu o poznání snazší. V § 5 byl vysloven zákaz provozování zprostředkování zaměstnání za účelem zisku. Zákon umožňoval zprostředkovatelům vybírat určitý poplatek, ale ten nesměl být vyšší, než jaké byly skutečné výdaje, které subjektu vznikly při zprostředkování. Z dalších předpisů, např. zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce a č. 9/1991 Sb., zákon České národní rady o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, je patrná vůle zákonodárského sboru nepřístupnit tento obor pro výdělečnou činnost. Tento krok byl v souvislosti s dobou, o které se bavíme a s nástupem tržní ekonomiky při nejmenší rozporuplným.

2.1.1 Zákon 231/1992 Sb.

Novela zákona a revize zprostředkovávání zaměstnání na sebe nenechala dlouho čekat. Zákonem č. 231/1992 Sb. byl změněn zákon o zaměstnanosti již po třetí.

Právě touto novelou se však zásadněji měnilo právě zprostředkování zaměstnání. Konkrétní změny můžeme vidět především v ustanoveních § 5 odst. 2, kde se nově objevuje sazebník poplatků. Sazebník byl součástí zákona České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti a oceňoval jednotlivé úkony přesnými částkami, které následně mohly být účtovány zprostředkovatelem. Tato unifikace měla vést k větší předvídatelnosti pro potenciálního uživatele a zároveň snižovala možnost obcházet zákon a účtovat za zprostředkovávání zaměstnání vyšší částky, než byly skutečné náklady. Zavedení sazebníku mělo spojitost také s odstavcem čtvrtým, který také přibyl v souvislosti s novelou. Ten byl důležitý především pro ochranu samotného zaměstnance, který mnohdy doplácel na nekomplexnost úpravy nejvíce. Zmiňovaný §5 odst. 4 zakazoval provádět *„Srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch jiné osoby, která zaměstnání zprostředkovala; to platí obdobně o provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání.*

Jak jsem již uváděl, toto ustanovení chránilo zaměstnance, který vystupuje ve vztahu jako slabší strana. Často může být v tíživé životní situaci a pod tlakem okolností by mohl přistoupit na značně nevýhodné podmínky²³. Tímto tedy bylo chráněno jeho právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Je pravda, že jisté poplatky od zaměstnance mohl zprostředkovatel vybírat, i ty ale musely být vždy přiměřené a musely odpovídat výši nákladů, které zprostředkovatel vynaložil v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Z těchto změn můžeme vyčíst vůli zákonodárce více chránit subjekty vztahů agenturního zaměstnávání před libovůlí agentury práce.

²³ § 433 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku „kdo jako podnikatel vystupuje vůči dalším osobám v hospodářském styku, nesmí svou kvalitu odborníka ani své hospodářské postavení zneužít k vytváření nebo k využití závislosti slabší strany a k dosažení zřejmé a nedůvodné nerovnováhy ve vzájemných právech a povinnostech stran.“

2.1.2 Zákon č. 167/1999 Sb.,

Za novelu zákona o zaměstnanosti, která zákon nejvíce přiblížila zákonu z roku 2004, který již přímo zakotvoval agenturní zaměstnávání, byla novela provedená zákonem č. 167/1999 Sb. Ta znamenala definitivní odklon od úpravy, která zakazovala provádět zprostředkovávání zaměstnání za účelem dosažení zisku. Možnost zprostředkovávat zaměstnání za účelem zisku bylo nově upraveno v §5 odst. 1: *„Zprostředkování zaměstnání může provádět za úhradu právnická nebo fyzická osoba, jestliže má k takové činnosti povolení; zprostředkování zaměstnání za úhradu lze vykonávat i za účelem dosažení zisku“*.

Povolení k činnosti mohla podle § 5a získat bezúhonná osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin majetkové povahy a tuto bezúhonnost řádně prokázala. Tato osoba musela mít zároveň v oboru zprostředkovávání zaměstnání dvouletou, respektive pětiletou praxi podle stupně dosaženého vzdělání. Tato osoba zároveň musela mít trvalý pobyt na území České republiky a prokázat svou znalost českého jazyka pomocí jednoduchého testu. V rámci tohoto testu testovaná osoba musela plynně a jazykově správně odpovídat na otázky vztahující se k běžným situacím denního života a k činnosti související se zprostředkováním zaměstnání a ústně sdělit obsah textu z denního tisku a obsah textu týkajícího se pracovněprávních předpisů. Na základě splnění podmínek pak bylo žadateli vydáno povolení Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Vzhledem k tomu, že povolení mohlo být vydáno fyzické nebo právnické osobně. A právnická osoba tyto podmínky prokáže jen stěží, musel splnit stanovené podmínky její odpovědný zástupce, statutární orgán, nebo člen statutárního orgánu odpovědný za zprostředkovávání zaměstnání. Popřípadě u zahraniční právnické osoby to byl vedoucí organizační složky umístěné v České republice.

Přesto, že tato novela znamenala zásadní pokrok, stále ve vzduchu viselo mnoho nedostatků. Například to byla stále slabá práva zaměstnanců, ve vztahu k jejich ohodnocení. V tomto zákoně ještě odměny přidělených zaměstnanců nemusely dosahovat stejné úrovně, jako odměny kmenových zaměstnanců. Z toho následně mohli profitovat oba zaměstnavatelé. Dnes již musí uživatel počítat s tím, že mzdové nároky na přiděleného zaměstnance budou ve většině případů

vyšší, než nároky na zaměstnance kmenového z důvodu zajištění srovnatelných podmínek pro zaměstnance a zároveň vyplacení sjednané provize pro agenturu práce. Dalším nedostatkem bylo přidělování zaměstnanců zaměstnaných na základě Dohody o provedení práce. To bylo běžně využíváno i když to bylo podle všeho proti úmyslu zákonodárce. Ten uvádí §38 odst. 4, zákoníku práce č. 65/1965 Sb., že může být přidělován pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru. Dohoda o provedení práce je přitom samozřejmě prací konanou mimo pracovní poměr. Přidělování zaměstnance zaměstnaného v rámci Dohody o provedení práce jde i proti smyslu v zákoníku práce, protože ten obecně nepřipouští, sjednávat DPP u stejného zaměstnavatele opakovaně. Problémem úpravy bylo například také to, že nijak neupravovala povinnosti mezi zaměstnavateli²⁴.

2.2 Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Jak jsem již zmiňoval v úvodu, stěžejní datum v legislativním vývoji byl 1. říjen roku 2004. V tento den vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., a nahradil tak zákon o zaměstnanosti č.1/1991 Sb., platný od 1. 1. 1991. Vzhledem k provázanosti se zákoníkem práce musel zákonodárny sbor současně přistoupit k novelizaci zákoníku práce a tím byla od 1. 10. 2004 připravena půda pro oficiální vstup institutu do praxe.

V té době se jednalo o faktické zakotvení už ne tak nového pojmu, respektive nového pojmu upravujícího známou činnost. Tento vývoj byl nevyhnutelný a k jeho zavedení směřovala praxe již od 90. let. V té době se jednalo spíše o vyvrcholení dlouholetého vývoje institutu zprostředkovávání zaměstnávání a jeho oficiální zavedení do právního řádu pod pojmem agenturní zaměstnávání.

Úprava tehdy reagovala jednak na dlouhodobou společenskou situaci a zároveň na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých

²⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3., str. 19

agenturách práce, kterou jsme se zavázali dodržovat v roce 2001²⁵. Nový zákon v podstatě převzal stávající osvědčenou úpravu a se změnami jí promítl do nového zákona²⁶. Hlavní novinkou bylo, že agentury práce mohly od 1. 10. 2004 zprostředkovávat zaměstnání i formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro uživatele. Resp. od 1. 10. 2004 mohly přidělovat zaměstnance výhradně jen agentury práce, držící příslušné povolení. Zaměstnavatelé, kteří využívali §38 odst. 4 již staré úpravy využívat nesměli. Zrušení ustanovení bylo odůvodněno nedostačující ochranou práv dočasně přidělených zaměstnanců. V přechodných ustanoveních byla stanovena čtyřměsíční lhůta pro sjednání nových smluv na základě nové úpravy. Ta platila pro smlouvy uzavřené agenturami práci, nikoli pro smlouvy o přidělení zaměstnanců, uzavřené mezi zaměstnavateli, ty zůstávaly v platnosti i nadále. Nově tedy mohly dočasně přidělovat zaměstnance pouze agentury práce a úřady práce. V nové úpravě se objevuje několik nových pojmů, jako *právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce")*.

Také se v zákoně poprvé objevil pojem „Uživatel“ v § 14 odst. 1 písm. b) *„zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnícká nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel")“*

V podmínkách pro osobu, které má být povolení vydáno přibyla k dosavadním podmínkám podmínka jediná, a to byl požadavek na dosažení minimálního věku 23. let. Důvodová zpráva uvádí, že je nutno zavést věkovou hranici na 23 let, vzhledem k požadované pětileté praxi²⁷. Já se spíše domnívám, že je takové ustanovení obsolentní právě kvůli stanovené pětileté praxi, respektive dvouleté praxi a získání vysokoškolského titulu. Protože vzhledem k nastavení školského systému je téměř nemožné dosáhnout požadované praxe a nedosáhnout požadovaného věku.

²⁵ : Předpis č. 38/2003 Sb. m. s., zdroj: SBÍRKA MEZINÁRODNÍCH SMLUV ročník 2003, částka 21, ze dne 11. 4. 2003 [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/info/ss03038>

²⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum [online]. Wolters Kluwer, 2015, 31. 01. 2005, (1), str. 14 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

²⁷ Vláda ČR, Poslanecká sněmovna PČR, Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004, o zaměstnanosti ze dne: 14. 11. 2003

Poměrně rozsáhlý balík nových povinností naopak přineslo ustanovení § 61 v odstavcích 1 až 7, upravující povinnosti obsahu žádosti a příloh žádosti pro fyzické a právnické osoby. Další novinkou byla povinnost sdělovat ministerstvu práce a sociálních věcí o své činnosti podle § 59 a to ke statistickým účelům.

2.2.1 Zákon č. 206/2017 Sb.

Poslední větší změny v oblasti agenturního zaměstnávání způsobila novela vyhlášená ve sbírce zákonů pod č. 206/2017 Sb., v červenci loňského roku. Jedná se o novelu zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících předpisů včetně zákoníku práce. Týká se především procesu vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dá se říct, že novela opět zpříšňuje podmínky pro vydání povolení k zprostředkovatelské činnosti a zároveň zpříšňuje i podmínky pro výkon činnosti již existujícím agenturám. Jeho získání je finančně náročnější a zároveň podmínky jeho vydání jsou obtížněji splnitelné.

Asi nejzásadnější změnou, která se nejvíce dotkne nově vznikajících, ale i stávajících agentur práce je nově zavedená povinnost agenturám práce, složit kauci. Tou má být zajištěno, aby činnost prováděli pouze seriózní agentury práce, které disponují dostatečným zázemím a splňují nutné standardy. Kauce má také eliminovat účelové zakládání agentur práce, které slouží k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Výše kauce byla stanovena na 500 000,- Kč. Takto stanovenou výši kauce komentovala část odborné veřejnosti s jistou dávnou skepsou, protože panuje obava, že místo stanoveného účelu, kterým je odrazení nepoctivých agentur od provozování činnosti, může spíše nahrát velkým agenturám tím, že odláká od provozování činnosti menší podnikatele²⁸. Podle údajů Inspektorátu práce od zavedení povinnosti složit kauci, skončilo s podnikáním přes 500 zavedených agentur. Důvody, proč dotčené agentury práce kauci nezaplatily a zda se jednalo o agentury provozující činnost s nekalými úmysly se pravděpodobně nedozvíme, pravdou ale je, že některé z těchto agentur provozovaly činnost nadále i po odejmutí potřebného povolení.²⁹

²⁸ VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. Personální a sociální právní kartotéka [online]. Wolters Kluwer, 2017, 28. 8. 2017, (1) [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

²⁹ Lejsek J, Randlová N, Práce a mzda: Pracovněprávní aktuality. Wolters Kluwer, 2018, (2). str. 2 Dostupné z: ASPI

Čím dál větší apel je také kladen na zajišťování srovnatelných mzdových a pracovních podmínek pro přiděleného zaměstnance. Nově musí dohoda o přidělení obsahovat informaci o podmínkách, které má kmenový zaměstnanec u uživatele na obdobné pozici jako je ta, na kterou je zaměstnanec přidělován. Mění se i výše správního poplatku za vydání povolení ke zprostředkovávání zaměstnání na 25 000 resp. 15 000 za vydání opakované. Poplatek za povolení k provozování činností podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c), zůstává 5 000,- Kč.

Nová povinnost, která se agentur nedotkne po finanční stránce je podmínka pro žadatele, nebo odpovědného zástupce u právnické osoby, aby nejméně 3 roky před podáním žádosti nevykonával tuto funkci u osoby, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z tzv. sankčních důvodů.

Pozitivum novely můžeme najít ve sjednocení typů povolení podle § 14 odst. 1 písm. b). Již není nutné žádat zvlášť o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území české republiky, cizinců na území České republiky a do zahraničí. Pokud má ale agentura již povolení vydané pro jednu činnost, neznamená to, že se jí automaticky rozšíří.

Novela také šířeji upravuje přestupky, zavádí definici zastřenému zprostředkování zaměstnání, zakazuje dočasně přidělovat zaměstnance k uživateli, pokud již koná práci v rámci základního pracovně právního vztahu, nebo k němu byl ve stejném měsíci již přidělen jinou agenturou práce a také již není možné, přivydělávat si u uživatele na základě Dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání.

2.3 Zákoník práce

Jak jsem již zmínil, prvopočátky agenturního zaměstnávání na našem území řadíme do počátků 90. let. To bylo možné na základě nově vzniklého zákona o zaměstnanosti 1/1991 Sb., ale fungovat mohl pouze s podmínkou kooperace zákoníku práce. V té době platil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ten sice prošel zásadní „polistopadovou“ novelou, která reagovala na potřeby urychleného přebudování centralizovaného hospodářství na tržní ekonomiku a jeho vývoj v následujících letech se ubíral směrem liberalizace pracovního práva a zakotvování dispozitivních norem s důrazem na vůli smluvních stran, avšak první zmínka o agenturním zaměstnávání se do tohoto zákona dostala až 1. 10. 2004.

Tento nedostatek v právní úpravě byl v praxi překlenut s pomocí § 38 odst. 5 zákoníku práce: „*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.*“

Nutno podotknout, že toto ustanovení zařazené pod nadpisem „Pracovní cesta a přeložení“ svým významem zrovna nekorespondovalo s účelem, ke kterému bylo zprostředkovateli práce od r. 1991 využíváno. Důvod, proč bylo novelou zákona č. 188/1988 Sb., toto ustanovení zakomponováno byla snaha o vytvoření institutu, který by pomáhal při výměně vědeckých pracovníků mezi jednotlivými institucemi a zároveň v širším měřítku to byl pokus o vytvoření právního rámce, jenž by sloužil zaměstnavatelům, kteří trpěli za minulého režimu nedostatkem mobility pracovních sil³⁰.

Znění § 38 odst. 5 bylo nahrazeno novým zněním novelou zákona č.74/1994 Sb., Dosavadní socialistická rétorika uvedeného ustanovení byla nahrazena vhodnější úpravou, kterou jsme nově mohli nalézt pod § 38 odst. 4:

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

Při porovnání obou ustanovení zjistíme, že změna v názvosloví je jedinou změnou, ke které došlo a ani tímto ustanovením neměl zákonodárce v úmyslu zlegalizovat zprostředkovávání zaměstnání jako podnikatelskou činnost. Až do

³⁰ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnání v českém právním řádu a praxi. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. -1-22004211-226, str. 213.

1.10.2004 tedy platilo, že kdo poskytoval takovouto činnost s úmyslem generovat zisk, obcházel tím smysl zákona.

2.3.1 Právní úprava po 1.10.2004

S novelou zákoníku práce č.436/2004 Sb. zákonodárce nadobro zrušil ustanovení § 38 odst. 5 a nový rámec pro přidělování zaměstnanců, nově pod oficiálním názvem „agenturního zaměstnávání“, vtělil do § 38a a §38b.

Agentury práce, do té doby využívající § 38 odst. 5 při provozování činnosti balancovali na hraně zákona a často ji i překračovali, to bylo správními orgány tolerováno³¹. Na nedokonalou úpravu, která nenahlížela na přidělování zaměstnanců jako na hospodářskou činnost tak často nejvíce dopláceli samotní zaměstnanci když byli přidělováni na základě smluv, které neměly předem stanoveny konkrétní náležitosti. Ustanovení § 38a a 38b stanovila jasná pravidla pro výkon činnosti s akcentem právě na ochranu práv zaměstnance. V tomto směru přibyla do zákona ustanovení, která upravují náležitosti smlouvy o přidělení a poprvé zde byla vyslovena podmínka zajistit přidělenému zaměstnanci stejné pracovní a mzdové podmínky jako má srovnatelných zaměstnanec. Zrušení § 38 odst. 5 ovšem značně zkomplikovalo život podnikům, které institutu dočasného přidělení využívaly v rámci spolupráce. *„Připomeňme, že ji používaly například mateřská a dceřině společnosti začleněné ve stejném koncernu (holdingu) k výměně odborníků při zavádění jednotných řídicích postupů a technologických procesů, nebo i řadových zaměstnanců k zajištění výroby“*³².

To vedlo k tomu, že velcí zaměstnavatelé začaly zakládat vlastní agentury práce, které fakticky neprovozovaly zprostředkovatelskou činnost vůči třetím stranám, ale sloužily pouze pro vnitropodnikové přesouvání vlastních zaměstnanců. To pro zaměstnavatele znamenalo neúměrně velkou administrativní zátěž, přesto to byl v té době jediný možný legální způsob, jak dočasně přidělovat zaměstnance.

³¹ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3., str. 19.

³² Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008, str. 9

V roce 2006 vyšel pod č.262/2006 Sb., rekodifikovaný zákoník práce, ten ale nastalý problém neřešil a převzal v podstatě celou úpravu agenturního zaměstnávání ze stávajícího předpisu. Jedinou novinku obsahovalo ustanovení § 309 odst. 7, které řešilo obsah dohod o hmotné nouzi mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem.

Změna v dočasném přidělení zaměstnance nastala 1. 1. 2012 s tzv. velkou novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., kdy se s ustanovením nazvaným „Dočasné přidělení“ pod §43a, vrátila možnost přidělovat zaměstnance i jiným subjektům, než agenturám práce. Od 1.1.2012 tedy může zaměstnavatel přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, pokud splní podmínku, že je u něj zaměstnanec zaměstnán v pracovním poměru nejméně 6 měsíců. To bez pochyb zamezí obcházení zákona, neboť pokud by někdo chtěl provozovat agenturní zaměstnávání na základě tohoto paragrafu, šestiměsíční lhůta, kdy by musel zaměstnance zaměstnávat bez možnosti jej přidělit by byla oboustranně neúnosná.

Za přidělení zároveň nesmí být poskytnuta úplata, kromě proplacení prokazatelně vynaložených nákladů. Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen, má stejné povinnosti vůči zaměstnanci, jako uživatel při agenturním zaměstnávání. Zároveň platí podmínka zajišťovat zaměstnanci stejné mzdové a pracovní podmínky.

Posledně zmiňovanou novelou došlo v zákoníku práce ještě k jedné změně, která se dotkla především uzavírání smluv mezi zaměstnancem a agenturou práce. Od 1.1.2012 byla nově stanovena bezvýjimečná, obligatorní písemná forma u všech typů smluv, zakládajících pracovní poměr. Zákoník práce s nedodržením písemné formy nespojuje nutně neplatnost smlouvy. Vztah založený na ústně založené dohodě však posuzuje jako výkon nelegální práce, resp. umožnění výkonu nelegální práce podle § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti. Nedodržení písemné formy je u právnické osoby považováno za správní delikt a u fyzické osoby za přešupek. Sankcí za takové jednání je stanovena pokuta až ve výši až 100 000,- Kč resp. 5 000 000,- Kč³³.

³³ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 2012, 16. 3. 2012, (4), 19 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

3 Vliv mezinárodního práva na českou právní úpravu

Agenturní zaměstnávání na území České republiky neupravují pouze vnitrostátní prameny práva, kterými jsou převážně zákony a v minoritní míře nařízení vlády, ale zároveň jsou to předpisy práva mezinárodního a práva Evropské unie. Na poli mezinárodního práva upravujícího pracovní právo působí především Mezinárodní organizace práce.

3.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce byla založena již v roce 1919 v rámci Versailleského mírového kongresu a v roce 1946 byla přijata do systému OSN. V současné době sídlí v Ženevě a sdružuje 187 států světa včetně České republiky, která se stala členem v roce 1993³⁴. Za cíle si vytkla především podporu sociální spravedlnosti a pracovních práv. Ve formě úmluv, protokolů a doporučení vytváří tzv. mezinárodní pracovní standardy, kterými stanovuje minimální úroveň pracovních práv ve státech, které tuto úmluvu ratifikují. Úmluva, která se týká přímo agenturního zaměstnávání a má to i ve svém názvu je Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce³⁵. Ta se týká výhradně agenturního zaměstnávání. Toho se přirozeně dotýkají i další úmluvy Mezinárodní organizace práce. Jako významné pro oblast agenturního zaměstnávání můžeme označit například Úmluvu č. 100 upravující rovnost v odměňování, nebo Úmluvu č. 171 stanovující pravidla pro práci v noci.

3.1.1 Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce

Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „úmluva“) byla přijata na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce v roce 1997. V Platnost vstoupila o tři roky později 10. 5. 2000 Parlament České republiky s ní vyslovil souhlas v roce 2000 a následně byla podepsána prezidentem ČR. Ve Sbírce mezinárodních smluv byla úmluva zveřejněna pod č. 38/2003 Sb. m. s. Tímto aktem jsme se zavázali sladit s úmluvou vnitrostátní úpravu agenturního zaměstnávání. K faktickému sladění úmluvy s českým

³⁴ Stálá mise České republiky při Úřadovně OSN a dalších mezinárodních organizacích v Ženevě: Mezinárodní organizace práce [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezinarodni_organizace_prace/index.html

³⁵ Portál ministerstva práce a sociálních věcí: Základní informace o MOP [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

právním řádem došlo až o více než rok později 1. 10. 2004, když vešel v účinnost nový zákon o zaměstnanosti.

Úmluva obsahuje preambuli, ve které shrnuje okolnosti a příčiny jejího vzniku. Nešlo ani tolik o vznik úmluvy nové, ale jednalo se spíše o její revizi, neboť úmluva o agenturách práce činných za úplatu existovala již od r. 1949. Revize reagovala na neaktuálnost bezmála 50 let staré úpravy v současných společenských poměrech.

Dále následuje 24 článků Úmluvy. Od prvního článku, který definuje soukromou agenturu práce, jako fyzickou, nebo právnickou osobu, nezávislou na orgánech veřejné moci, vykonávající jednu ze tří činností souvisejících se zprostředkování zaměstnání. Přestože Úmluva používá jinou formulaci, jedná se o totožné činnosti, nám známe z vnitrostátní úpravy ze zákona o zaměstnanosti.

Ve článku 2 je dále vymezena věcná působnost, cíle a možnosti odchýlení se od mezinárodní úpravy na vnitrostátní úrovni. Zejména se jedná o možnost za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti. Této možnosti z čl. 2 odst. 4 písm. a) Česká republika využila celkem dvakrát. Poprvé v období mezi schválením Úmluvy a vydáním zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a podruhé nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Důležité ustanovení obsahuje dále článek 7. Ten zakazuje účtovat jakékoli poplatky zaměstnancům agentury práce. Nicméně stanovuje možnost, aby se členský stát od tohoto zákazu odchýlil a v zájmu příslušných zaměstnanců určité poplatky povolil.

Články 8 a 9 nařizují státům, aby přijaly opatření související s ochranou migrujících pracovníků a dětí.

Článek 10 stanovuje povinnosti zajistit dostatečné mechanismy pro řešení stížností, když dojde k podezření, že v činnosti agentury práce dochází ke zneužívání, nebo podvodné praxi.

Článek 11 taxativně ukládá povinnosti zajišťující ochranu pracovníků celkem v deseti oblastech³⁶.

V článku 12 poté nařizuje státu rozdělit odpovědnost za dodržování povinností z článku 11 mezi agenturu a uživatele. Jak se promítl tento článek do národní úpravy můžeme vidět např. na rozdělení povinnosti mezi agenturu práce a uživatele při zajištění stejných mzdových podmínek za práci pro agenturního zaměstnance podle § 309 odst. 5 zákoníku práce.

Článek 13 v odst. 3 stanovuje informační povinnost agenturám vůči státním orgánům a zároveň povinnost státu, jakým způsobem má s těmito informacemi nakládat

3.2 Evropská Unie

Evropskou unii asi není třeba představovat. Tato mezinárodní organizace funguje od r. 1993 na základě Maastrichtské smlouvy jako nástupkyně Evropského společenství, které vzniklo v šedesátých letech minulého století.

Právní řád Evropské Unie, který tvoří především právo primární a právo sekundární, musela Česká republika před 1.5.2004, kdy vstoupila do Evropské Unie harmonizovat se svým právním řádem. Tím jsme přijali desítky právních předpisů, které upravují v podstatě veškeré oblasti práva. Zajištění obsahové kompatibility s právním řádem EU znamenalo mnoho právních změn, které se projeví v hmotně právních předpisech. Jednou z oblastí byla přirozeně i oblast práva pracovního a do ní spadajícího agenturního zaměstnávání.

Důležitou roli hraje například Listina základních práv Evropské unie, která zakotvuje základní práva při uskutečňování norem evropského práva. V oblasti práva pracovního to jsou pak např. články 12, 15, 16 a 31, zaručující práva na svobodné sdružování se v odborových organizacích, svobodnou volbu povolání, možnost svobodně podnikat a právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky. Listina obsahuje i další práva v rámci práva pracovního, neobsahuje však nic, co

³⁶ oblasti úpravy podle čl. 10: a) svobodu sdružování; b) kolektivní vyjednávání; c) minimální mzdy; d) pracovní dobu a jiné pracovní podmínky; e) dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení; f) přístup k výcviku; g) ochranu zdraví a bezpečnost při práci; h) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání; i) náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků; j) ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství.

Úmluva MOP č. 181: O soukromých agenturách práce [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>

by nebylo již dříve upraveno v Českém právním řádu, resp. Listině základních práv a svobod České republiky. Určité zásady vztahující se k agenturnímu zaměstnávání můžeme najít např. i v Chartě Společenství o základních sociálních právech pracovníků. Konkrétně v bodě sedmém. Mnohem důležitějšími prameny práva, které působí na agenturní zaměstnávání jsou Směrnice Evropského parlamentu a Rady.

Můžeme zmínit např. Směrnice 2000/ 43/ ES - ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, nebo směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tyto směrnice jsou spíše obecné a týkají se pracovního práva jako celku.

Přímo agenturního zaměstnávání se týkají směrnice 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Ta se týká, jak již název napovídá, vysílání zaměstnanců v rámci EU a požaduje, aby byly brány v potaz práva, která jsou zaměstnancům přiznána v rámci domácích právních předpisů. Další směrnici upravující práva a povinnosti ve vztazích agenturního zaměstnávání je směrnice 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Již podle názvu můžeme uhodnout, že směrnice si klade za cíl zajistit zaměstnancům, a to jak agenturním, tak zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru na dobu určitou stejné pracovní podmínky ve smyslu ochrany zdraví a zajištění bezpečnosti, jako mají u uživatele zaměstnanci kmenoví. Směrnice přitom operuje s jinými výrazy, než jsme zvyklí. Používá např. výrazy jako „podnik pro dočasnou práci“ nebo krkolomné „podnik využívající služeb podniku pro dočasnou práci“. To je dané tím, že sjednocení názvosloví přinesla až úmluva č. 181 Mezinárodní organizace práce o několik let později. To samozřejmě nemá na platnost ustanovení žádný vliv.

3.2.1 Směrnice č. 2008/104/ES

Stejně tak jako v rámci Mezinárodní organizace práce existuje předpis upravující pouze agenturní zaměstnávání, tak v rámci Evropské unie existuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, která se zabývá výhradně touto oblastí. Vznikla

až po vstupu České republiky do Evropské unie. K tomu došlo po mnoha letech vyjednávání, protože musel být nalezen kompromis mezi ochranou práv agenturních zaměstnanců a mezi nastavením přijatelné byrokratické zátěže pro samotné agentury práce. V platnost nakonec vešla až 5.12.2008 s tříletou lhůtou pro transpozici³⁷.

Směrnice si dává za úkol upravit pracovní podmínky agenturních zaměstnanců napříč Evropskou unií. Cílem bylo zabezpečit ochranu zaměstnanců, zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání a vytvořit rámec ve kterém by se národní úpravy jednotlivých států pohybovaly. Zároveň měl být směrnicí zaručen určitý mezinárodní standard. To mělo mimo jiné pomoci vytvořit nová pracovní místa, zakotvit pružnou formu zaměstnávání a v neposlední řadě zlepšit reputaci institutu.³⁸

Samotná směrnice obsahuje preambuli a 14 článků. První tři články vymezují cíle Směrnice, o kterých jsem se již zmiňoval výše, definici pojmů a oblast působnosti. Zajímavý je čtvrtý článek Směrnice.

Čtvrtý článek ukládá povinnost členským státům přezkoumat zákazy, nebo omezení týkající se agenturního zaměstnání. Jedná se o zákazy nebo omezení, které mohly být stanoveny např. na základě výjimek podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce, nebo zákazy a omezení stanovené kolektivními smlouvami vyššího typu. Ty musely být nově do 5.12.2011 přezkoumány a informace o výsledku přezkumu musela být předána Komisi. Za nepřípustné měly být určeny zákazy a omezení, které nebyly stanoveny v obecném zájmu souvisejícím zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.

Stěžejním článkem je článek pátý, který má zajistit stejné podmínky přiděleným zaměstnancům, jako by měl jakýkoli jiný zaměstnanec, zaměstnaný u uživatele přímo. Toto ustanovení Směrnice předběhl o celé dva roky náš zákoník

³⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3., str. 23.

³⁸ Ochrana práv zaměstnanců agentur práce v rámci Evropské unie: Evropská společenství, 2009 [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jzukB_WCE9oJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4179%26langId%3Dcs+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

práce v § 309 odst. 5, a tak žádnou novinku do Českého právního řádu nepřineslo. Z tohoto pravidla jsou dále stanoveny výjimky, které mohou členské státy stanovit po konzultaci se sociálními partnery, pokud zaměstnanci agentur práce mají s agenturou uzavřenou pracovní smlouvu na doby neurčitou a v obdobích mezi přiděleními pobírají odměnu.

Lépe, než v České úpravě jsou pak definované mzdové a pracovní podmínky. Ve článku 3. odst. 1 písm. f) jsou definovány jako takové podmínky, které jsou stanoveny v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních uplatňujících se u uživatele, jež se týkají délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených, státních svátků a odměňování. Další skupinou jsou pak srovnatelné podmínky ve formě přístupu k vybavení nebo společným zařízením podniku, zařízením pro péči o děti a dopravním službám. Takto přesná definice v České úpravě chybí. V souladu se Směrnicí byl 2.3.2016 vydán Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 se zásadami hodnocení srovnatelných zaměstnanců právě v oblasti pracovních a mzdových podmínek, podle kterých se oblastní inspektoráty práce při kontrolách agentur práce. Tento pokyn odpovídá pravidlům uvedeným ve Směrnici.³⁹

Směrnice má také zaručit právo zaměstnanců agentur na přístup k databázi všech volných míst u Uživatele. Zároveň je Směrnicí stanovena povinnost pro členské státy nevyjímat z její působnosti zaměstnance konající práci v částečném pracovním úvazku.

³⁹ Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/files/suip-e035a55e958114124f3e0aa506df1cad/07032016115824.pdf>

4 Aktuální právní úprava agenturního zaměstnávání v českém právním řádu

Předpisů, které se dotýkají agenturního zaměstnávání je hned několik. Kromě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, které jsou hlavními právními předpisy pro oblast agenturního zaměstnávání, jsou to dále zákon č. 255/2012 Sb. o kontrole, který upravuje zákonný postup související s kontrolní činností, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ten vymezuje kompetence úřadů a inspektorátů a zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon. Podobu výkonu činnosti agenturního zaměstnávání nemalou měrou ovlivňují i podzákonné předpisy a různé kodexy zájmových skupin, sdružujících agentury práce a jiné personální agentury napříč Českou republikou.

Nemalý význam mají i odborové organizace, které ze své pozice prosazují změny zajišťující lepší postavení agenturních zaměstnanců.

4.1 Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.

Stěžejním předpisem je tedy zákon o zaměstnanosti, ten obsahuje především veřejnoprávní normy v oblasti agenturního zaměstnávání, a to hned na několika místech, konkrétně v části druhé v Hlavě I. v obecných ustanoveních, kde zákonodárce vymezil základní pojmy institutu. Dále v Hlavě IV. pod nadpisem „Zprostředkování zaměstnání agenturami práce“, kde jsou blíže specifikovány především podmínky výkonu činnosti agentur práce, což je v rámci mé diplomové práce stěžejním tématem. A od 1.1.2012 najdeme v části páté v Hlavě V. sdílené zprostředkování zaměstnání, kde je upravena možnost spolupráce mezi krajskými pobočkami Úřad práce s agenturou práce.

4.2 Zákoník práce 262/2006 Sb.

Zákoník práce oproti zákonu o zaměstnanosti spadá do práva soukromého.⁴⁰ Agenturnímu zaměstnávání se věnuje v části třinácté, v Hlavě V, v § 307a až 309 a upravuje především náležitosti vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem a agenturou práce a uživatelem.

⁴⁰ JAKUBKA, Jaroslav. Novela zákoníku práce od roku 2012: O soukromých agenturách práce [online]. 2011, (6) [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

4.3 Ostatní zákony

Zákonem o státní kontrole se subsidiárně řídí postup kontrolního orgánu, pokud je prováděna kontrola agentur práce podle zákona o zaměstnanosti. Kontrolní činnost je dále upravena v zákoně o inspekci práce, ten vymezuje pravomoci inspekce práce při provádění kontroly. Zmínka v autorském zákoně se týká tzv. zaměstnaneckých děl. Pokud takové dílo v rámci agenturního zaměstnávání vznikne, za autora bude považován Uživatel a nikoli agentura práce⁴¹.

4.4 Nařízení vlády

nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce doplňovalo ustanovení § 38 odst. 5 zákoníku práce a stanovoval povinnosti uživateli při dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě.

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovuje druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

4.5 Svazy agentur práce

Kromě národních úpravy a mezinárodních právních předpisů působí na agentury práce ještě další nenormativní pravidla, které nemají právní sílu. Jsou jimi etické kodexy, které jsou vytvářeny zájmovými skupinami, sdružujícími agentury práce napříč Českou republikou. Kodexy stanovují pravidla pro poskytování služeb agenturního zaměstnávání pro subjekty, které se dobrovolně zaváží vstoupit do instituce a takový kodex dodržovat. Pravidla obsažená v kodexu jsou vzhledem ke své povaze vymahatelná pouze na úrovni konkrétní organizace a největší možný postih, který může být stanoven je vyloučení z této organizace. Přesto, že se může zdát takovýto postih jako poměrně slabý a dalo by se usuzovat, že subjekty budou mít tendenci pravidla obcházet, v praxi se to příliš často neděje. To můžeme být dáno dvěma skutečnostmi. Za prvé musíme vzít v potaz výhody, které má pro agentury práce členství v takovéto organizaci. Pokud je agentura práce členem, dost často o tom nalezneme zmínku hned na úvodní straně jejich webových stránek. To je dáno tím, že být členem znamená

⁴¹ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3., str. 26

jistou záruku solidnosti a může to mít určitý psychologický vliv na potenciální uchazeče z řad jak zaměstnanců, tak i uživatelů, pokud budou vybírat mezi agenturami, právě členství v takovéto organizaci může mít na rozhodnutí zásadní vliv. Druhou skutečností je, že se agentury práce sdružují dobrovolně, často jsou takové sdružení zakládány právě samotnými agenturami a kodexy samy vytvářejí a zároveň mají samy zájem o jejich dodržování z důvodu eliminace nepoctivých agentur práce, které kazí jméno institutu ve společnosti. Pokud má organizace dostatek členů, znamená to, že má jako zájmová skupina jistou vyjednávací sílu ve vztahu k zákonodárnému sboru a možnosti ovlivnit stávající právní úpravu.

Jednou z organizací, která sdružuje agentury práce a vydává kodex je Asociace poskytovatelů personálních služeb.

4.5.1 Asociace provozovatelů personálních služeb

Asociace poskytovatelů personálních služeb vznikla v roce 2002 a zakládali jí tehdejší čtyři největší agentury práce v České republice. V současnosti má již 25 členů, kterými je většina největších provozovatelů agenturního zaměstnávání v ČR.

Asociace si dává za cíl ochraňovat zájmy svých členů, zintenzivnit jejich spolupráci a zároveň propagovat jejich činnosti jako významného prvku na trhu práce. Asociace je členem mezinárodních organizací CIETT a EUROCIETT, které sdružují národní asociace soukromých agentur práce ⁴².

Kodex Asociace provozovatelů personálních služeb je poměrně stručný dokument, obsahující preambuli a sedm článků stanovující základní požadavky pro výkon činnosti agentur práce.

Právě v preambuli jsou stanoveny cíle, kterých svou činností chce asociace docílit. Cíle asociace nejsou o nic menší, než vytvořit stabilní a zdravý pracovní trh pracovních sil, čehož chtějí dosáhnout zvyšováním úrovně poskytování personálních služeb.

Z článku I. vyplývá, že se kodex nemusí vztahovat pouze na agentury práce, ale může se vztahovat i na agentury personální. Zároveň je stanovena

⁴² Internetové stránky APPS [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/o-apps/>

povinnost agentuře zavázat se kodex dodržovat a jeho faktické dodržování je podmínkou pro setrvání v Asociaci.

Ve člancích II a III jsou zakotveny obecné zásady pro poskytování služeb uchazečům o zaměstnání, respektive klientům agentur. Kromě zásad ochrany osobních údajů a dodržování BOZP je zde uveden i zákaz přijímání poplatků od uchazeče za zprostředkování práce. Tento zákaz známe z práva vnitrostátního i mezinárodního, přesto se jej Asociace rozhodla do kodexu demonstrativně zařadit.

Článek IV. obsahuje zásady spolupráce mezi členy APPS. To může znamenat mezi členy mezi sebou, ale zároveň mezi členy a nečleny. V tom případě pak přebírá člen APPS odpovědnost za dodržování kodexu nečlenem, se kterým spolupracuje.

V Článku V. se zakazuje agenturám práce uzavírat kontrakty narušující oprávněné zájmy protistrany a v Článku VI., jsou zakotveny zásady spolupráce mezi členy APPS ve věcech ochrany členů navzájem a zároveň ochrany samotné Asociace.

Vlastní etický kodex má i druhá největší organizace, kterou je Asociace pracovních agentur. Mezi jejími členy nalezneme spíše středně velké agentury práce.

5 Povinnosti agentury práce při agenturním zaměstnávání vyplývající z veřejnoprávních předpisů

V této kapitole bych se chtěl zaměřit na povinnosti subjektů agenturního zaměstnávání, vyplývajících z norem výše zmíněných veřejnoprávních předpisů.

Především je cílem této kapitoly poskytnout jakýsi návod potencionálnímu žadateli o povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to nejen při podání žádosti, ale i s ohledem na jeho následné povinnosti související se samotnou činností zprostředkovávání zaměstnání, které agentuře práce vznikají na základě zákona o zaměstnanosti a dalších veřejnoprávních předpisů.

Výše zmíněné předpisy stanovují, za jakých podmínek mohou agentury práce vykonávat svou činnost. Základním předpokladem pro výkon činnosti agenturou práce je získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, které v minulosti vydávalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. To dnes figuruje v procesu jako odvolací orgán. V současnosti vydává povolení generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Na základě správně vyplněné žádosti, zaplacení správních poplatků, zaplacení kauce a splnění dalších zákonných podmínek, včetně podmínek vztahujících se k osobě žadatele, resp. jeho odpovědného zástupce, vydá generální ředitelství Úřadu práce povolení k poskytování zprostředkování zaměstnání. To je prvním předpokladem k legálnímu zahájení činnosti zprostředkování zaměstnání.

5.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Aby mohla agentura práce vykonávat činnosti musí splňovat zákonem stanovené podmínky stanovené pro výkon činnosti. První podmínkou je získání potřebného povolení k zprostředkování zaměstnání.

Povolení k činnosti, nebo činností získá žadatel od generálního ředitelství Úřadu práce na základě podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Povinnost získat povolení k výkonu činnosti byla stanovena již v rámci Úmluvy č. 181, Mezinárodní organizace práce. Konkrétně v Článku třetím v druhém odstavci: *„Podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur*

práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.“

Povinnost držet potřebné povolení zákonodárce umístil do § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti: „*Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").*“

K získání povolení je v první řadě potřeba vyplnit žádost a podat ji u generálního ředitelství Úřadu práce. Taková žádost musí splňovat náležitosti podle zákona o zaměstnanosti a zároveň požadavky zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Správní řád je v pozici zákona obecného a v ustanovení § 44 a následujících upravuje obecný postup v řízení o žádosti, včetně povinných náležitostí žádosti, konkrétní požadavky stanovuje zákon o zaměstnanosti.

Vzorovou žádost může žadatel najít na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, přičemž zákon ukládá pouze povinné náležitosti žádosti, neukládá povinnost žadateli vzorovou žádost použít. Pokud žadatel použije vzorovou žádost, zamezí tak riziku, že bude vyzván úřadem k jejímu doplnění podle § 45 odst. 2 správního řádu⁴³.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání není způsobilá získat zahraniční právnická osoba, pokud nemá organizační složku v České republice. Tento závěr vyčteme z výkladu § 5 písm. a) bodu 4. zákona o zaměstnanosti. Ten označuje umístění organizační složky v České republice za povinný identifikační údaj. Zároveň ustanovení § 63 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti spojuje s výmazem podniku zahraniční osoby, nebo její organizační složky se zánikem povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Žadatel o povolení v žádosti vyplní, k jaké z uvedených činností podle § 14 odst. 1 písm. a, b, nebo c), povolení žádá. Žadateli nic nebrání, zažádat o povolení k vícero, nebo ke všem činnostem. Příslušný orgán je při vydávání povolení k činnosti vázán rozsahem uvedeným v žádosti. Činnostmi jsou:

⁴³ „Nemá-li žádost předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, pomůže správní orgán žadateli nedostatky odstranit na místě nebo jej vyzve k jejich odstranění, poskytne mu k tomu přiměřenou lhůtu a poučí jej o následcích neodstranění nedostatků v této lhůtě; současně může řízení přerušit (§ 64).“

„a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

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

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

K 29. 7. 2017 došlo ke sjednocení typů povolení podle §14 odst. 1 písm. b), a již není třeba žádat zvlášť o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, cizinců na území České republiky a do zahraničí. Agentur práce, které již povolení mají, se toto ustanovení nijak netýká.

Žádost, vytvořená na základě ustanovení § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je dostupná na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ve dvou verzích, a to podle osoby žadatele, přičemž žádost pro právnickou osobu je rozšířena o Prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce. To souvisí s povinností právnické osoby být zastupována fyzickou osobou, jakožto odpovědným zástupcem podle § 60 odst. 10⁴⁴.

Samotný obsah a náležitosti žádosti jsou uvedeny v § 61. Právnická osoba je na základě zmíněného ustanovení povinna v žádosti uvést:

- Identifikační údaje právnické osoby, kterými se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí obchodní firma nebo název, sídlo a identifikační číslo.
- Předmět podnikání, což bude zpravidla činnost, kterou osoba vykonává podle obchodního rejstříku.
- Formu zprostředkování. To je jedna, nebo více činností podle § 14 odst. 1 písm. a, b, nebo c
- Druhy prací, pro které je povolení žádáno. Druhy prací mohou být uvedeny bez omezení. V rámci povolení se vyplňuje také „obor“. To je termín

⁴⁴ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr

druhům prací nadřazený, a pro získání povolení musí odpovědný zástupce žadatele splňovat v tomto oboru podmínku stanovené praxe.

- identifikační údaje odpovědného zástupce jsou poslední povinný údaj. U odpovědného zástupce identifikační údaje tvoří: jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo a bydliště.

Právnícká osoba dále k žádosti připojuje podle §61 odst. 2:

- Potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce. To platí pouze v případě, že je zástupce zahraniční fyzickou osobou. U občana České republiky se prokazuje bezúhonnost výpisem z rejstříku trestů, který si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá u příslušného orgánu a žadatel jej nemusí dokládat⁴⁵.

- Doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce žadatele. To budou v tomto případě především doklady o úspěšném absolvování studia na střední, nebo vysoké škole a zároveň doklad o absolvování požadované praxe podle § 60 odst. 8.

- Prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce, jak bylo popsáno výše.

- adresu svých pracovišť, která budou zprostředkovávání provádět. To se týká agentur práce, které provozují více poboček. Ze zákona nevyplývá, že by měla mít každá pobočka svého odpovědného zástupce i když se domnívám, že by to bylo v rámci kvality poskytovaných služeb vhodné.

Obdobně jsou stanoveny náležitosti žádosti pro fyzickou osobu v § 61 odst. 3 a 4. Drobné rozdíly jsou samozřejmě rozdíly spojené s nutností zastoupení právnické osoby odpovědnou fyzickou osobou, kdy pokud je žadatelem fyzická osoba, veškeré dokumenty dokládá sama za sebe. Fyzická osoba zároveň musí s předmětem podnikání vyplnit i místo podnikání.

⁴⁵ § 60 odst. 5 zákona o zaměstnanosti: „Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá podle zvláštního právního předpisu výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup“

Podmínky pro udělení povolení jsou stanoveny v § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti: „(2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.“ Blíže jsou podmínky specifikované v následujících odstavcích § 60.

5.1.1 Věk

Zásadní podmínkou je dosažení věku 18 let a samozřejmě způsobilost k právním úkonům souvisejících s vykonávanou funkcí. Hranice pro požadovaný věk se po krátkém období, kdy byla stanovena na 23 let, vrátila opět na 18 let.

Vzhledem k dalším, především kvalifikačním podmínkám pro udělení povolení, bude reálný věk pro udělení povolení vyšší. Podmínka věku 18 let je dle mého názoru uvedena spíše jako běžný věk pro dosažení plné svéprávnosti.

5.1.2 Bydliště

Bydlištěm se podle zákona o zaměstnanosti rozumí adresa trvalého pobytu na území České republiky. Výjimka z tohoto pravidla se vztahuje na osoby, které podléhají režimu zákona o volném pohybu služeb, těm stačí mít na území České republiky pouze doručovací adresu ⁴⁶.

5.1.3 Bezúhonnost

Podmínka bezúhonnosti žadatele, resp. jeho odpovědného zástupce je dále rozvedena v §60 odst. 4,5,6 a 7. Bezúhonná je osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, nebo trestný čin proti majetku. Toto se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší tří měsíců. Generálnímu ředitelství Úřadu práce bude výpis z rejstříku trestů na základě žádosti zpřístupněn pomocí dálkového přístupu v informačním systému veřejné správy. Pro žadatele tak odpadá povinnost výpis dokládat. Povinnost prokázat

⁴⁶ KIELER Petr a STÁDNÍK Jaroslav. Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání, 1. část. Práce a mzda [online]. 2013, (5), 33 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

bezúhonnost je stanovena zároveň zahraničním právnickým i fyzickým osobám jako povinná příloha k žádosti. Příslušné doklady, ne starší tří měsíců vydává stát, kde je osoba občanem, nebo kde má sídlo. U fyzické osoby musí být bezúhonnost doložena zároveň i státy, ve kterých se osoba v posledních třech letech zdržovala nepřetržitě nejméně šest měsíců. V případě, že stát takový doklad nevydává, je možné nahradit jej čestným prohlášením provedeným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. U právnické osoby musí být bezúhonnost doložena zároveň státy, kde osoba v posledních třech letech po dobu alespoň 6 měsíců působila.

5.1.4 Odborná způsobilost

Odborná způsobilost představuje dosažený stupeň vzdělání a potřebnou délku praxe. Za způsobilou se považuje pouze fyzická osoba, která má dokončené středoškolské vzdělání s úspěšně složenou maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání, nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a pět let praxe. Popřípadě to může být osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a minimálně dvouletou praxi. Vysokoškolským vzděláním se rozumí vzdělání dosažené v rámci akreditovaného studijního programu podle §2 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., zákona o vysokých školách. Absolvent je zpravidla nositelem bakalářského, magisterského, nebo doktorského titulu.

Praxí může být odborná praxe, jak v oblasti zprostředkování zaměstnání, tak z oblasti oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Uznatelná praxe z oblasti zprostředkování zaměstnání bude pouze praxe z úřadu práce, nebo agentury práce. Pro uznání odborné kvalifikace a praxe získané v jiném státě, než je Česká republika, se použijí ustanovení zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace).

Pro odpovědného zástupce také platí, že může funkci vykonávat pouze v pracovním poměru v rozsahu min. 20 hodin týdně a nelze ji vykonávat na dohodu o provedení práce ani na dohodu o provedení činnosti. Toto pravidlo neplatí, pokud je osoba statutárním orgánem, nebo členem statutárního orgánu. Tímto opatřením má být zaručena vysoká kvalita poskytovaných služeb agenturou

práce⁴⁷. Pro odpovědného zástupce právnické osoby také platí podmínka, že nesmí být držitelem povolení zároveň jako fyzická osoba a může být zástupcem pouze jednoho subjektu. Z uvedeného je patrná vůle zákonodárce, aby byl odpovědný zástupce skutečně součástí agentury práce, a aby činnost opravdu vykonával.

5.2 Správní poplatek

Zaplacení správního poplatku je další povinností, kterou je nutno splnit pro vydání příslušného povolení. Jedná se o jednu z oblastí, kde došlo ke změně v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti z července roku 2017. Samotná povinnost zaplatit správní poplatek zůstala nedotčena, změnily se ovšem jeho výše. Vzhledem k panujícímu trendu zpřísnování podmínek se cena za vydání povolení zvýšila u povolení pro agentury práce na 25 000,- Kč a při opakovaném vydání povolení si žadatel bude muset nově připravit 15 000,- Kč. To platí pro povolení k výkonu činnosti podle § 14 odst. 1 písm. b). U ostatních činností podle § 14 odst. 1 písm. a, c), zůstala původní výše poplatku ve výši 5 000,- Kč.

Úhrada správního poplatku se řídí zákonem o správních poplatcích č. 368/1992 Sb. Na jeho zaplacení má žadatel 15 dní ode dne doručení výzvy. Pokud poplatek nebude uhrazen včas, řízení o vydání povolení se zastaví podle § 66 odst. 1 písm. d), správního řádu.

5.3 Závazné stanovisko Ministerstva vnitra

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je podmíněno vydáním závazného souhlasného stanoviska Ministerstva vnitra podle § 149, správního řádu.

Ministerstvo vnitra vydává souhlasné, či nesouhlasné stanovisko k žádosti o zprostředkování zaměstnání na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce v přiměřené lhůtě na základě § 6 odst. 1 správního řádu. Pokud však nedoručí závazné stanovisko zpět žadateli do 15 dnů od obdržení žádosti o jeho vydání, platí právní fikce, že bylo vydáno souhlasné stanovisko. To samé bude platit i v případě, že Ministerstvo vydá nesouhlasné stanovisko a nedoručí jej včas, z právního hlediska se na něj bude hledět jako na stanovisko souhlasné.

⁴⁷ JOUZA, Ladislav. *Bulletin advokacie: Novela zákona o zaměstnanosti [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti?browser=mobi>*

Vydání nesouhlasného stanoviska je důvodem pro zamítnutí žádosti o zprostředkování zaměstnání a je možné se proti němu odvolat u nadřízeného orgánu. Tím bude podle zásady rozkladu příslušný ministr. Pokud by se žadatel o povolení k zprostředkování zaměstnání chtěl bránit proti vydanému stanovisku soudní cestou, může tak učinit až proti meritornímu rozhodnutí ve věci, nikoli proti samotnému stanovisku: *"Závazná stanoviska vydaná dle § 149 správního řádu z roku 2004 nejsou rozhodnutími ve smyslu § 67 správního řádu ani § 65 s. ř. s., jelikož sama o sobě nezakládají, nemění, neruší nebo závazně neurčují práva nebo povinnosti. Zákonodárce ve shodě se sjednocujícím rozhodnutím zavedením § 149 správního řádu upřednostnil zásadu ekonomie řízení. Soudní přezkum je v souladu s čl. 36 odst. 2 Listiny umožněn až v rámci konečného rozhodnutí dle § 75 odst. 2 s. ř. s."*⁴⁸

Ministerstvo v žádosti zkoumá tři kritéria.

- Veřejný pořádek „*V obecném smyslu představuje souhrn pravidel chování na veřejnosti. Tento souhrn tvoří jednak pravidla obsažená v právních normách, jednak pravidla chování, jejichž zachování je podle obecného názoru a přesvědčení nezbytnou podmínkou klidného a pořádaného společenského soužití a ve veřejném zájmu.*“⁴⁹ Veřejný pořádek je neurčitý právní pojem a posoudit, zda dochází k jeho porušení závisí na uvážení příslušného orgánu, především s přihlédnutím k ustanovené soudní praxi
- Bezpečnost, kdy Ministerstvo vnitra hodnotí žadatele a jeho reálnou i potencionální nebezpečnost, ve snaze eliminovat hrozby pro stát, jeho zřízení, majetek a občany a další hodnoty vlastní demokratickému státu.
- Ochrana práv třetích osob souvisí se zásahy do zaručených práv a právního postavení dalších osob. K posuzování tohoto hlediska Ministerstvo vnitra spolupracuje s Policií ČR, zpravodajskými službami a dalšími orgány a posuzuje, zda provozováním činnosti nevznikne újma, nebo riziko újmy, třetí straně. S tím souvisí i nová možnosti Ministerstva vnitra, kdy může v rámci procesu

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 As 75/2009 ze dne 23. 8. 2011.

⁴⁹ Červený, Z. a kol. Přestupkové právo. 16. aktualizované vydání. Praha Linde, 2009, str. 116:

vyhodnocování žádosti vyžadovat listiny prokazující právní důvod k užívání prostor, kde má právnická, nebo fyzická osoba sídlo⁵⁰.

5.4 Nové povinnosti pro žadatele

Nová povinnost, která se agentur nedotkne po finanční stránce je podmínka pro žadatele, nebo odpovědného zástupce u právnické osoby, aby nejméně 3 roky před podáním žádosti nevykonával tuto funkci u osoby, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z tzv. sankčních důvodů. podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Vykonávání funkce se týká pouze období, kdy nastaly, nebo trvaly skutečnosti vedoucí k odnětí povolení.

Výše zmíněná ustanovení spojují zánik povolení zpravidla s nedodržením některé z povinností, uložené agentuře práce a jsou sankčního charakteru. Zákaz vykonávat činnost osobě, která byla přímo spojena s agenturou jedním z výše uvedených vztahů má sloužit k zamezení vykonávání činnosti osobami, které jsou odpovědné za vzniklý stav, vedoucí k odejmutí povolení. Zákaz, aby vykonávaly činnost můžeme považovat za určitý druh sankce, směřující přímo proti takovýmto osobám.

5.5 Kauce

Jak již jsem výše zmiňoval, velkým zásahem do stávající úpravy bylo zavedení povinné kauce v novém ustanovení § 60b, pro stávající i nové agentury práce. Povinnost je zavedená novelou zákona o zaměstnanosti č. 206/2017 Sb.,

Kauce se týká pouze agentur práce vykonávajících činnost podle § 14 odst. 1 písm. b), zákona o zaměstnanosti. Ke složení jednorázové úhrady v plné ve výši 500 000,- Kč na speciální účet generálního ředitelství Úřadu práce vyzve žadatele právě generální ředitelství Úřadu práce po splnění všech ostatních podmínek pro vydání povolení. Složení kauce tak můžeme považovat za poslední podmínku, kterou je třeba splnit před vydáním povolení.

Účelů zavedení kauce sledoval zákonodárce několik. Šlo např. o ověření, zda má agentura dostatečné finanční zázemí pro výkon činnosti. Kauce splní i účel jakési pojistky, aby po ukončení činnosti agentury práce nezůstaly nedoplatky u

⁵⁰ PETR, Kieler a Stádník JAROSLAV. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. Práce a mzda [online]. 2013, (3), 34 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

Úřadu práce, nebo jiných správců daně. Podle §60b odst. 4 se pro správu kauce použijí přiměřeně ustanovení daňového řádu. To znamená, že po zániku povolení se kauce automaticky nevrací v plné výši, ale hledí se na ní jako na přeplatek podle §154 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu. Z toho se nejdříve vypořádají závazky subjektu u výše zmíněných institucí a až zbytek se se vrátí. Zajímavý názor na účel kauce vyjádřili Mgr. Petr Kieler a JUDr. Jaroslav Stádník. „*Dalším z důvodů může být eliminace vzniku účelově založených agentur práce, neboť založení více agentur práce bude z finančního hlediska pro jediného podnikatele zásadním problémem, čímž dojde k potírání nežádoucího jevu spočívajícího v přidělování jednoho a téhož zaměstnance k témuž uživateli několika personálně propojenými agenturami. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahuje rozsah takzvaného zaměstnání malého rozsahu, což je zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní měsíc je sjednaný v částce nižší než 2 500 Kč (pokud je příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nevzniká zaměstnavateli povinnost za tohoto zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění a závažné dopady může mít tato situace i pro přidělovaného zaměstnance v podobě toho, že mu nevznikne nárok např. na nemocenské, případně na podporu v nezaměstnanosti a v budoucnu i na starobní důchod).*“⁵¹

Povinnost se vztahuje na nové i stávající provozovatele. Stávající uživatelé měli povinnost zaplatit kauci do tří měsíců od účinnosti zákona, tedy do 29. 10. 2017. Kdo takto neučinil, bez dalšího mu zaniklo povolení ke zprostředkování zaměstnání⁵²

5.6 Komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání

Ještě před samotným vydáním rozhodnutí žádost posuzuje zvláštní, minimálně pětičlenná komise, obligatorně zřízená generálním ředitelem Úřadu práce. Ta vystupuje jako poradní orgán a zpracovává návrh na kladné, nebo záporné rozhodnutí ke každé jednotlivé žádosti, která na úřad přijde. Jako specializovaný orgán by měla zaručovat objektivní a kvalifikované posouzení žádosti, přesto její stanoviska nejsou, na rozdíl od stanoviska Ministerstva vnitra,

⁵¹ KIELER, Petr a Jaroslav STÁDNÍK. Plánované legislativní změny v oblasti zaměstnanosti pro rok 2017. Práce a mzda [online]. 2017, (1), 47 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

⁵² VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. Personální a sociální právní kartotéka [online]. Wolters Kluwer, 2017, 28. 8. 2017, (1) [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

pro meritorní rozhodnutí o žádosti závazná. Odchýlit se může generální ředitel pouze v zákonem stanovených případech. Pokud jsou však splněny všechny podmínky pro vydání rozhodnutí, v rámci právní jistoty žadatele není možné rozhodnout o jeho nevydání.

5.7 Vydání rozhodnutí o povolení

Pokud žadatel splní všechny požadavky, zaplatí kauci a správní poplatek, vydá mu generální ředitelství Úřadu práce povolení k zprostředkování zaměstnání v rozsahu podle žádosti. Povolení má náležitosti podle § 61 zákona o zaměstnanosti. V povolení vydaném pro právnické osoby se uvedou:

- identifikační údaje právnické osoby
- identifikační údaje odpovědného zástupce, bez rodného čísla a místa narození
- forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování povoluje
- doba, na kterou se povolení vydává

V povolení vydaném fyzické osobě se uvedou:

- identifikační údaje této osoby, bez rodného čísla a místa narození
- forma zprostředkovávání a druh prací, pro které se zprostředkování povoluje
- doba, na kterou se povolení vydává

Pro činnost podle § 14 odst. 1 písm. b) se vydává povolení na dobu tří let. Pokud žadatel podá povolení nové, může tak učinit nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti povolení původního. Pokud původní povolení nezaniklo z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a, b, nebo d), vydá se nové povolení na dobu neurčitou. Na dobu neurčitou se vydávají také povolení k činnostem podle § 14 odst. 1 písm. a, nebo c). Oprávnění vykonávat činnost žadateli vzniká s nabytím právní moci rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

5.8 Přidělování cizinců a zdravotně postižených

Vydání povolení žadateli znamená možnost legálního výkonu zprostředkování zaměstnání. Podle činnosti, jakou si žadatel zvolil mu plynou ze zákona další povinnosti, které musí plnit při jejím provozování. Jedna z nich se týká přidělování cizinců a zdravotně postižených.

Značné omezení čekají agenturu práce, pokud se rozhodne dočasně přidělovat cizince. Od července 2017 již neplatí úplný zákaz přidělování zaměstnanců, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. Za cizince se přirozeně nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinní příslušníci, ani příslušníci dalších států Evropského hospodářského prostoru. Za cizince se nepovažují ani občané Švýcarska. Občané výše uvedených států mají podle ustanovení § 3 odst. 2 a 3, zákona o zaměstnanosti stejné postavení v pracovněprávních vztazích jako občané České republiky. K uvolnění v oblasti zákazu zaměstnávání cizinců dochází po devíti letech, kdy byla jistá omezení zavedena v roce 2009 jako reakce na celosvětovou hospodářskou krizi. Nadále však zůstala určitá omezení podle § 64 zákona o zaměstnanosti a nařízení vlády č. 64/2009 Sb. Podle ustanovení těchto předpisů, nemůže být cizinec přidělován pro druhy prací, ke kterým postačuje nižší stupeň vzdělání, než je středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a zároveň pro práce v hlubinných dolech. Výjimky z tohoto pravidla jsou určeny přílohou nařízení vlády.

Aby mohl cizince přidělit zahraniční zaměstnavatel, musí mít tento zaměstnavatel vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání a musí se jednat o přidělení cizince na oznámené, volné pracovní místo, které nelze obsadit nikým jiným. Jestli jde místo obsadit někým jiným se zpravidla posuzuje podle potřebné pracovníkovy kvalifikace, nebo na základě existence jiných uchazečů o pracovní místo⁵³.

Co se týče zdravotně postižených, od 1. 1. 2015 byl zrušen generální zákaz jejich přidělování v rámci agenturního zaměstnávání. Pokud agentury práce takové osoby přidělují k výkonu práce uživateli, nemají nárok na

⁵³ VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. Personální a sociální právní kartotéka [online]. Wolters Kluwer, 2017, 28. 8. 2017, (1) [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ani na příspěvky, které jsou spojené s chráněným pracovním místem⁵⁴. Pro agentury práce je stanovena výjimka z povinného zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která obecně platí pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v případě, že agentura tyto zaměstnance přiděluje v rámci činnosti agenturního zaměstnávání podle § 14 odst. 1 písm. b). Kmenových zaměstnanců agentury práce se výjimka netýká. Pokud agentura práce zaměstnává více než 25 zaměstnanců, které dále nepřiděluje, musí plnit kvóty podle §81 zákona o zaměstnanosti, jako ostatní zaměstnavatelé.

5.9 Povinné pojištění pro případ úpadku

Další povinností pro agentury práce zprostředkovávající zaměstnání tzv. uživatelským způsobem“ tedy na základě § 14 odst. 1 písm. b), je povinnost sjednat si pojištění pro případ úpadku. Pojištění sjednává agentura na základě § 58a zákona o zaměstnanosti a slouží jako záruka dočasně přiděleným zaměstnancům, že jim bude vyplacena mzda i v případě úpadku zaměstnavatele. Minimální výše pojištění musí být sjednána ve výši trojnásobku mzdy všech přidělovaných zaměstnanců. Do dvou měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí být sjednání takového pojištění doloženo generálnímu ředitelství Úřadu práce. Je zcela evidentní, že účelem pojištění je ochrana dočasně přidělovaných zaměstnanců. Pojištění ale zároveň chrání agenturu práce, pokud by přidělovala zaměstnance uživateli, který by následně nebyl schopen služby hradit.

V § 140 odst. 1 písm. f) a § 63 odst. 2 písm. d). jsou stanovené sankce za porušení jednotlivých povinností agentury práce vyplývajících z § 58a. Zatímco nedoložení potvrzení o sjednání pojištění je přestupkem, za který hrozí agentuře pokuta až do výše 2 mil. Kč. Nesjednání pojištění je důvodem k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Agentura dokládá uzavření pojistné smlouvy kopií pojistné smlouvy nebo příslibem pojistného plnění. Generální ředitelství Úřadu práce nemá jinou možnost zjistit, zda bylo, nebo nebylo pojištění uzavřeno. Z toho usuzují, že pokud nedoloží agentura požadované dokumenty, ani po uložení pokuty, bude platit právní fikce, že agentura nemá sjednané pojištění.

⁵⁴ Zaměstnávání zdravotně postižených [online]. 21.8.2017 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/zamestnavani-zdravotne-postizenych>

5.10 Povinnost evidence a povinnost oznamovací

Agentury práce povinně vedou evidenci podle § 59, zákona o zaměstnanosti.

„a) počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) jimi umísťovaných fyzických osob,

c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).

(2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok

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

b) počet jimi umísťovaných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umísťovaných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,

c) 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 příslušnosti“

Platí, že generální ředitelství Úřadu práce rozhodne o odejmutí povolení, pokud subjekt opakovaně nesplní oznamovací povinnost podle §59. Přestupku, resp. správního deliktu se subjekt dopustí, pokud jako zaměstnavatel oznamovací povinnost neplní, nebo pokud nevede příslušnou evidenci podle zákona o zaměstnanosti. Za porušení těchto povinností mu hrozí pokuta do 500 000 Kč. Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby⁵⁵.

⁵⁵ BIČÁNKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání v roce 2011. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 2011, (6), 26 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: ASPI

5.11 Zákaz srážek ze mzdy

Zákaz požadovat od fyzické osoby jakékoli poplatky, pokud je zaměstnancem přiděleným k uživateli v rámci zprostředkování zaměstnání prováděném za úhradu, nebo provádět srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované za práci je pravidlo původně zakotvené v článku 7. Úmluvy č. 181, Mezinárodní organizace práce. V českém právním řádu nalezneme tento zákaz v § 58 odst. 2 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Tuto podmínku můžeme považovat za rozšíření zásady ochrany zaměstnance, jako presumované slabší strany a porušení této povinnosti je přestupkem, resp. správním deliktem, kdy sankcí může být i odejmutí povolení k zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

5.12 Kontrolní činnost

Kontrolní činnost je prováděna v rámci zákona o inspekci práce č. 251/2005 Sb. a zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. V zákoně o zaměstnanosti je upravena v jeho sedmé části mezi § 125 a 138. Zde jsou upraveny kompetence a rozsah činnosti orgánů oprávněných vykonávat kontrolu v oblasti zaměstnanosti „kontrolních orgánů“. Co se týče agenturního zaměstnávání, na něj se vztahuje § 126 odst. 1 písm. b), který kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti zprostředkování zaměstnání a rekvalifikace svěřuje do pravomoci Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům Práce. Pracovněprávními předpisy rozumíme v této souvislosti kromě zákona o zaměstnanosti i další předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Přestupky a jiné správní delikty, podle zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny taxativním výčtem v § 139 a § 140.

Agenturnímu zaměstnávání jsou imanentní zejména přestupky a správní delikty, kterých se fyzická osoba dopustí tím, že

Zprostředkuje zaměstnání bez povolení.

Nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2,

Zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g).

A kterých se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí tím, že

Zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,

Nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2

Zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g).

Můžeme si všimnout, že u právnických a podnikajících fyzických osob je sankcionováno i porušení těžko uchopitelného a pojmově nejednoznačného institutu dobrých mravů⁵⁶.

Zatímco před novelou zákona o zaměstnanosti č. 206/2017 Sb., bylo možné udělit maximální možnou pokutu ve výši 2 000 000,- Kč za zprostředkování zaměstnání bez povolení. Od 29. 7. 2017 je možné pokutovat fyzickou osobu až do výše 5 000 000,-Kč a právnickou, nebo podnikající fyzickou osobu, až do výše 10 000 000,- Kč. Takto vysokou pokutu je v obou případech možné udělit za nově pojmenovanou činnost tzv. zastřeně zprostředkování zaměstnání. To se dostalo do zákona o zaměstnanosti jako reakce na činnost subjektů, které k faktickému pronajímání pracovní síly využívají různé jiné smlouvy, přičemž nejsou držiteli řádného oprávnění.

⁵⁶ Rozhodnutí nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 664/2002 ze dne 27. listopadu 2003 definuje dobré mravy jako: „měřítko hodnocení konkrétních situací, odpovídajícím obecně uznávaným pravidlům slušnosti v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti;“

5.13 Zánik povolení

Provozování zprostředkovatelské činnosti je podmíněno držením potřebného povolení podle předchozích kapitol. Pokud takovéto povolení zanikne, nebo je subjektu odejmuto, zaniká tím jeho možnost legálně provozovat činnost. Způsoby zániku povolení jsou uvedeny v ustanoveních § 63, zákona o zaměstnanosti.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká smrtí fyzické osoby, nebo zánikem právnické osoby, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku. O odejmutí povolení rozhoduje v určitých případech i generální ředitelství Úřadu práce. Obligatorně rozhodne o odejmutí v případech, kdy

- právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
- právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,
- právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
- právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona⁹²⁾,
- právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá, nebo
- právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

Povolení generální ředitelství Úřadu práce odejme také v případě, kdy na podnět Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení, ve kterém Ministerstvo vnitra vydá nesouhlasné stanovisko s vydáním povolení § 63 odst. 3

Možnost správního uvážení má generální ředitelství Úřadu práce v případě, že subjekt poruší některou z povinností podle § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 nebo 6, zákoníku práce. V těchto případech úřad posuzuje všechny okolnosti porušení zákona a může rozhodnout, že povolení neodejme.

Z výše popsaného můžeme rozpoznat rozdíl mezi zánikem povolení a jeho odejmutím. Odejmutí povolení má zpravidla sankční charakter při nedodržení některé ze zákonem stanovených povinností. Za výjimku můžeme považovat případ, kdy o odejmutí povolení osoba sama požádá. Zákon tedy stanovuje, kdy úřad rozhoduje o odebrání povolení na základě uvážení a kdy povolení bez dalšího odejme. Existuje ještě třetí možnost postihu, kdy úřad povolení odejme z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. a) až f), odstavci 3 nebo 4. V těchto případech je odejmutí povolení spojeno s nemožností fyzické nebo právnické osoby požádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání v dalších třech letech od nabytí právní moci rozhodnutí.

Pokud je osobě odejmuto z důvodů podle odstavců 2 až 4 § 60, stanoví den, kdy je osoba povinna činnost ukončit. Ode dne doručení rozhodnutí až do rozhodného dne, může vykonávat pouze činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí o odejmutí povolení.

Ještě je vhodné zmínit, že je odejmutí povolení se týká vždy jedné z činností, ke které má subjekt povolení. Pokud je tedy agentuře práce odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) jako důsledek např. nezaplacení příslušeného pojištění, na ostatní povolení agentury to nebude mít vliv.

ZÁVĚR

Agenturní zaměstnávání je atypickým institutem stojícím na pomezí pracovního a obchodního práva, který vhodně doplňuje hlavní pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Agenturní zaměstnávání přináší za určitých okolností výhody všem subjektům moderního trhu práce, kterému vyhovuje právě pružnost v pracovních vztazích, kterou mu institut nabízí.

Ve své absolventské práci jsem si stanovil za úkol popsat povinnosti agentury práce ve vztahu k potencionálnímu uchazeči o povolení k zprostředkování zaměstnání a poskytnout mu tak přehledný návod související s jednotlivými úkony od podání samotné žádosti a zároveň povinnosti další, související s řádným výkonem samotné činnosti v rámci zákona.

Přesto, že jsem se chtěl původně v práci zabývat problematikou širěji, a popsat v ní i práva a povinnosti subjektů agenturního zaměstnávání vyplývající z předpisů práva soukromého, nakonec jsem se rozhodl zaměřit se pouze na veřejnoprávní povinnosti agentury práce. Skutečnost, kterou jsem si při výběru tématu neuvědomoval, je široký rozsah, který agenturní zaměstnávání v českém právním řádu zaujímá. Již při studiu pramenů jsem se rozhodl vyhnout se obšírnému a povrchnímu popisu všech aspektů, kterých se agenturní zaměstnávání dotýká a zaměřit se pouze na povinnosti agentury práce, které na ní dopadají na základě veřejnoprávními předpisů. K tomuto rozhodnutí mne přivedl i fakt, že tyto povinnosti byly značně upraveny novelou zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících předpisů č. 206/2017 Sb., která vešla v platnost na konci července minulého roku, a nové povinnosti vyplývající agenturám práce ještě nebyly v rámci žádné jiné absolventské práce zpracovány.

Pokud tedy budu hovořit o veřejnoprávních povinnostech agentury práce, a především pak pohlédnu-li na právní úpravu od jejího samého počátku, až po nejnovější novelu zákona o zaměstnanosti č. 206/2017 Sb. Musím konstatovat, že zákonodárce v oblasti agenturního zaměstnávání sleduje s drobnými výkyvy nastolený trend postupného zpřísnování pravidel. V současné době jsou podmínky nastaveny historicky zdaleka nejpřísněji. Už samotným vstupem na trh agenturního zaměstnávání znamená velkou finanční zátěž a vždy pro zájemce bude znamenat minimálně půlmilionový výdaj v souvislosti s poskytnutím kauce a další výdaje na správní poplatky. Překážkou pro případného žadatele mohou být i požadavky

kladené na samotný subjekt. Tedy na fyzickou osobu, nebo odpovědného zástupce právnické osoby. V této oblasti zákon klade důraz řekněme na morální kredit těchto osob a stanovuje podmínku bezúhonnosti a zároveň pravidlo, že nemůže být po tři roky vydáno povolení osobě, která je odpovědná za předchozí odejmutí povolení z tzv. sankčních důvodů. Zákonodárce také dbá na to, aby odpovědný zástupce byl zástupcem faktickým.

Přísnější pravidla se netýkají pouze uchazečů o povolení ke zprostředkování, ale dopadají i na stávající agentury. Stále se zpřísnující podmínky pro výkon činnosti jdou ruku v ruce se stále se zvyšujícími pokutami. Oproti situaci z 90. let minulého století, kdy obcházení zákona v rámci zprostředkování zaměstnání bylo v podstatě přehlíženo, dnes dává zákonodárce jasně najevo, že nelegální výkon činnosti trpět nehodlá. Jedním příkladem za všechny může být nové stanovení pokuty za zastřené agenturní zaměstnávání až do výše 10 mil. Kč.

V tomto ohledu bude jistě zajímavé sledovat další vývoj právní úpravy, protože požadavky kladené na subjekty, ani výše pokut nemohou být zvyšované do nekonečna. Na druhou stranu přivírat oči nad nelegálním výkonem činnosti nelze, neboť tím, koho by to nakonec nejvíce poškodilo, by byl samotný zaměstnanec.

LITERATURA A PRAMENY

Knižní prameny

- BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-283-0
- TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 158 s. ISBN 978-80-7357-652-3.
- PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 316 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-501-4.
- SAMEK, Vít a Jan HORECKÝ. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: (rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení současné situace v rámci zemí Evropské unie). Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy, 2015. ISBN 978-80-86846-59-0.
- Červený, Z. a kol. Přestupkové právo. 16. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2009,

Periodika

- PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnání v českém právním řádu a praxi. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. -1-22004211-226
- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Agenturní zaměstnávání v praxi. In: Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 144-170. ISBN 978-80-89393-67-1
- LEJSEK J, RANDLOVÁ N, Práce a mzda: Pracovněprávní aktuality. Wolters Kluwer 2018/2
- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Agenturní zaměstnávání. Karlovarská právní revue, 2012, 8(2), s. 59-82. ISSN 1801-2191.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Nová právní úprava agenturního zaměstnání: a její aplikace v praxi. (ASPI)
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 2012, 16. 3. 2012, (4), 19
- VRAJÍK, Michal. Agenturní zaměstnávání po novele. Personální a sociální právní kartotéka [online]. Wolters Kluwer
- KIELER Petr a STÁDNÍK Jaroslav. Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání, 1. část. Práce a mzda [online]. 2013, (5),
- PETR, Kieler a Stádník JAROSLAV. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. Práce a mzda [online]. 2013, (3),
- KIELER, Petr a Jaroslav STÁDNÍK. Plánované legislativní změny v oblasti zaměstnanosti pro rok 2017. Práce a mzda [online]. 2017, (1),
- BIČÁNKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání v roce 2011. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 2011, (6), 26

Právní předpisy

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon 73/2011 Sb., o Úřadu práce
- Zákon 111/1998 Sb., o vysokých školách
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace
- Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád
- 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. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.
- Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

- Směrnice č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- Směrnice č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Směrnice č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání.
- Vláda ČR, Poslanecká sněmovna PČR, Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004, o zaměstnanosti ze dne: 14. 11. 2003

Judikatura

- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 As 75/2009
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 664/2002

Internetové zdroje

- Portál Ministerstva práce a sociálních věcí: Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr
- DITTRICH, Michal. Pojem a podstata agenturního zaměstnávání [online]. 2017 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

- Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 28. 2. 2018 [online]. 2018 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>
- Projekt „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, vydáno 2008
- MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání [online]. 2011, 6.5.2011 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>
- Stálá mise České republiky při Úřadovně OSN a dalších mezinárodních organizacích v Ženevě: Mezinárodní organizace práce [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezin_ardni_organizace_prace_/index.html
- ¹ Portál ministerstva práce a sociálních věcí: Základní informace o MOP [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>
- Ochrana práv zaměstnanců agentur práce v rámci Evropské unie: Evropská společenství, 2009 [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jzukB_WCE9oJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4179%26langId%3Dcs+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz
- JAKUBKA, Jaroslav. Novela zákoníku práce od roku 2012: O soukromých agenturách práce [online]. 2011, (6)
- Internetové stránky APPS [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/o-apps/>
- JOUZA, Ladislav. Bulletin advokacie: Novela zákona o zaměstnanosti [online]. [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti?browser=mobi>
- Zaměstnávání zdravotně postižených [online]. 21.8.2017 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/zamestnavani-zdravotne-postizenych>

RESUMÉ

The theme of this diploma thesis was agency employment. This thesis has five main chapters. First chapter is focused on most important concepts which appears in agency employment. Mainly on working relationships, dependent work and subjekts. Second chapter is dedicated to history of institute, which is relatively brief. Its possible to say that third and fourth chapter are connected. Theme of the third chapter is a present form of an agency employment in czech legal order. It is connected with fourth chapter which theme is international forms. Author is speaking about how international law is connected with present national laws. Main theme of the diploma thesis is included in last chapter. In last chapter are described duties of an personal agency which are contained in a public law regulations. Author wanted to give certain manual to an applicant who would like to do a business in a agency employment.