

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Právní postavení agentur práce

Plzeň, 2019

Martina Váňová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Právní postavení agentur práce

Studijní program: Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Dittrich

Plzeň, 2019

Martina Váňová

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina VÁŇOVÁ**
Osobní číslo: **R14M0269P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Právní postavení agentur práce**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Úprava pracovněprávních vztahů v ČR
3. Pojem a právní úprava agentur práce
4. Postavení agentur práce
5. Agenturní zaměstnávání
6. Činnost agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání
7. Porovnání právní úpravy agentur práce v České republice a Lotyšsku
8. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017
- STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010
- PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2013
- TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Michal Dittrich

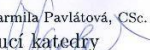
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **13. března 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2019**



Doc. JUDr. Ján Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 13. září 2018

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma Právní postavení agentur práce vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Michala Dittricha, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, 2019

Martina Váňová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Michalu Dittrichovi za odborné vedení diplomové práce, za jeho rady a připomínky, které přispěly k vypracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod	9
1 Pracovněprávní vztahy.....	12
1.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů.....	12
1.1.1 Zaměstnanec	12
1.1.2 Zaměstnavatel.....	14
1.1.2.1 Fyzická osoba jako zaměstnavatel	14
1.1.2.2 Právnícká osoba jako zaměstnavatel	16
1.2 Závislá práce.....	17
2 Právní úprava agentur práce a agenturního zaměstnávání.....	20
2.1 Česká právní úprava činnosti agentur práce	20
2.2 Evropská právní úprava agenturního zaměstnávání	22
2.2.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.....	23
2.2.2 Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru	25
2.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb	26
2.3 Mezinárodní právní úprava agenturního zaměstnávání.....	26
2.3.1 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce	26
2.4 Porovnání právní úpravy v ČR a Lotyšsku.....	29
2.4.1 Zákoník práce (Darba likums).....	30
2.4.2 Zákon o podpoře pro nezaměstnané a osoby usilující o zaměstnání	31
3 Agentury práce	33
3.1 Zprostředkování zaměstnání.....	33
3.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání	35
3.2.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	35
3.2.2 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání	40
3.2.3 Vedení evidence agentur práce	41
3.3 Povinnosti agentury práce	42
3.3.1 Oznamovací povinnost agentury práce	42

3.3.2	Pojištění agentury práce proti úpadku	43
3.4	Postavení agentur práce na trhu práce	43
4	Subjekty agenturního zaměstnávání.....	46
4.1	Vztah mezi agenturou práce a uživatelem.....	47
4.1.1	Uživatel	48
4.1.2	Povaha dohody agentury práce s uživatelem.....	49
4.1.3	Obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení.....	50
4.1.4	Rámcová dohoda o spolupráci při agenturním zaměstnávání	51
4.1.5	Přestup agenturního zaměstnance k uživateli.....	51
4.2	Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem.....	52
4.2.1	Písemný pokyn přidělující zaměstnance agentury práce k uživateli	54
4.2.2	Rovnost pracovních a mzdových podmínek.....	54
4.2.3	Dočasnost přidělení	57
4.3	Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce	58
4.3.1	Opatření k vyšší ochraně majetku uživatele.....	59
4.4	Odpovědnost za škodu.....	60
4.5	Zakázané práce při agenturním zaměstnání.....	63
5	Činnosti spojené se zprostředkováním zaměstnání	66
5.1	Sdílené zprostředkování zaměstnání	66
5.2	Outsourcing	67
5.3	Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání.....	68
5.3.1	Zastřené zprostředkování zaměstnávání.....	70
	Závěr	72
	Resumé.....	75
	Literatura a použité zdroje	76
	Přílohy.....	82

Úvod

Tématem této diplomové práce je právní postavení agentur práce, jejichž hlavní činností je zprostředkování zaměstnání pro uchazeče prostřednictvím dočasného přidělení k uživateli na základě smluvních ujednání. Pod pojmem agenturní zaměstnávání si mnozí představí méněcennou práci, zpravidla nelegálně vykonávanou cizinci z východní Evropy za nepříznivých pracovních podmínek, a to vše za tak nízkou mzdu, kterou v dnešní době nepobírá ani středoškolský brigádník. Toto zkreslené vnímání je ještě podpořeno ne vždy objektivními informacemi z médií. V očích mnoha lidí je proto agenturní zaměstnávání vnímáno jako podřadný způsob zaměstnání.

Realita je však mnohem příznivější. Agenturní zaměstnávání má zákonem stanovená pravidla, a to i přes to, že na území České republiky bylo plně legalizováno až novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. 10. 2004. Jedná se tedy o relativně mladý institut, který se však v současnosti stává stále silnějším trendem na trhu práce. Při současné nízké míře nezaměstnanosti je pro mnohé podniky velice těžké získat kvalitní pracovní sílu a zároveň pro určité skupiny osob, jako například absolventy či osoby po výkonu trestu, je obtížné uplatnit se na trhu práce. Agentury práce jsou tak v současné době vedle krajských poboček Úřadu práce nedílnou součástí trhu práce, když svou činností zabezpečují jedno ze základních lidských práv – právo na zaměstnání.

Cílem této práce je tak rozbor nejvýznamnějších aspektů tohoto institutu. Diplomová práce je zpracována popisnou metodou, kdy vybrané aspekty jsou následně analyzovány za užití interpretačních a komparačních metod.

Pro uchopení daného tématu je nejprve důležité vymezit základní pojmy pro další chápání celé problematiky v širších souvislostech. První kapitola je tedy teoretickým úvodem do základních pracovněprávních vztahů a jejich subjektů a zároveň vymezuje i znaky závislé práce.

Druhá kapitola je věnována právní úpravě činnosti agentur práce, a to jak vnitrostátní, tak i unijní a mezinárodní. Jak již bylo shora uvedeno, postavení agentur práce a jejich činnosti je v českém právním řádu zakotveno relativně krátkou dobu, proto je v některých případech nezbytné doplňovat vnitrostátní předpisy unijním výkladem. V této kapitole je rovněž porovnávána česká právní

úprava agenturního zaměstnávání s lotyšskou právní úpravou, která tomuto institutu věnuje hned několik právních předpisů.

Třetí kapitola se zabývá již samotnými agenturami práce a formami činnosti zprostředkování zaměstnání. Zahrnuje také problematiku založení agentur práce a s tím spojených podmínek pro získání povolení k činnosti agentur práce, jakož i jeho pozbytí. Dále je pojednáváno o zákonných povinnostech agentury práce, a to zejména povinnosti poskytnutí kauce, oznamovací povinnosti a sjednání pojištění pro případ úpadku. Následuje popis současného postavení agentur práce na trhu práce, jakož i nejčastěji obsazované pozice, na které jsou agenturní zaměstnanci dočasně přidělováni.

Nejrozsáhlejší čtvrtá kapitola je zaměřena na subjekty agenturního zaměstnávání a vztahy mezi nimi. Od většiny pracovněprávních vztahů se agenturní zaměstnávání liší především v počtu subjektů, kdy v tomto případě vzniká tzv. trojstranný právní vztah. Problematika vztahu mezi agenturou práce a uživatelem je zaměřena především na povahu dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance. V této kapitole je dále popisována povaha vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem, přičemž značná část je věnována zákonné povinnosti zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance, které by neměly být horší než u srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele. Za nejkomplicovanější je považován vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce. V rámci této problematiky je podrobně rozebírána možnost mezi těmito dvěma subjekty přijímat opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Pozornost je věnována i odpovědnosti za škodu vzniklou v rámci agenturního zaměstnávání, a to i přes to, že její zákonná úprava je považována za nedostatečnou, a to především ve vztahu dočasně přiděleného zaměstnance a uživatele. Závěrečná část této kapitoly rozebírá i vývoj zakázaných prací při agenturním zaměstnávání.

Ze strany zákonodárce je patrná snaha prohloubit spolupráci mezi agenturami práce a krajskými pobočkami Úřadu práce prostřednictvím institutu sdíleného zprostředkování zaměstnání, který je mimo jiné popisován v páté kapitole. Tato kapitola upozorňuje také na relativně častou záměnu agenturního zaměstnávání za outsourcing. Na kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnání je nahlíženo především z praktického pohledu kontrol vykonávaných v posledních letech, jakožto i seznámení se s novým institutem zastřenému zprostředkování zaměstnání.

V závěru této práce jsou pak shrnuty hlavní aspekty a specifika činnosti agentur práce. Zároveň je zhodnocen aktuální stav právní úpravy, upozornění na jeho nedostatky a návrh řešení pro zákonná zlepšení do budoucna.

1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy lze z hlediska předmětu dělit na pracovněprávní vztahy individuální povahy a pracovněprávní vztahy kolektivní povahy.

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce zaměstnancem, přičemž za tuto činnost je mu zaměstnavatelem poskytována odměna ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod. Jedná se tedy především o takové vztahy, kdy je pracovní síla zaměstnance za odměnu užívána zaměstnavatelem a dále o vztahy, které s těmito tzv. základními pracovněprávními vztahy souvisejí. Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu je zejména způsob a podmínky výkonu závislé práce. Subjektem takového pracovněprávního vztahu však vedle zaměstnavatele není individuální zaměstnanec, nýbrž zastupitelské orgány zaměstnanců, například odborové organizace.¹

Za pracovněprávní vztahy tedy zákoník práce výslovně označuje takové právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takto vzniklý právní vztah je označován za individuální pracovněprávní vztah. Druhým typem jsou kolektivní pracovněprávní vztahy, přičemž zákoník práce se zabývá pouze takovými kolektivními právními vztahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.²

1.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

1.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem je dle § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Toto ustanovení základním způsobem vymezuje osobu zaměstnance, jakožto smluvní stranu základního pracovněprávního vztahu. Fyzická osoba se může stát zaměstnancem, pokud je způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (právní osobnost) a vlastním právním jednáním těchto práv nabývat a brát na sebe tyto povinnosti (svěprávnost), obě vlastnosti přitom nabývají

¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 58.

² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 56.

dosažením patnáctého roku věku.³ Uzavřít pracovní poměr, ať už na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti, stejně jako konat závislou práci, může fyzická osoba jako zaměstnanec teprve po dovršení patnáctého roku věku.⁴ Zákonné požadavky kladené na fyzickou osobu, která má konat závislou práci v pracovněprávních vztazích, stanoví ust. § 34 a 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Výkon závislé práce je dle ust. § 34 občanského zákoníku zakázán pro nezletilé mladší 15 let, stejně jako pro nezletilé, kteří neukončili povinnou školní docházku. Pro výkon závislé práci tedy musí být současně splněny podmínky minimálního věku 15 let a ukončení školní docházky. Výjimkou ze zákazu výkonu práce nezletilými mladšími 15 let nebo nezletilými, kteří ještě neukončili školní docházku, připouští občanský zákoník pro výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti. Stejně podmínky jako pro výkon závislé práce jsou stanoveny rovněž pro nabytí svéprávnosti fyzické osoby jako zaměstnance v oblasti pracovního práva.⁵

Zaměstnancem je tedy taková fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. *„Tuto práci bude možné konat jen v základním pracovněprávním vztahu, tj. na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti v právním vztahu založeném těmito dohodami.“*⁶

Zákoníkem práce je rovněž kladen důraz na smluvní založení individuálního pracovněprávního vztahu. Nejčastějším základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr, jehož objektem je výkon závislé práce, a to osobně zaměstnancem ve prospěch zaměstnavatele za poskytnutou mzdu.⁷ K uzavření pracovního poměru

³ HŮRKA, Petr a ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4. Str. 58.

⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. str. 16.

⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. Str. 34-35.

⁶ HŮRKA, Petr a ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4. Str. 58.

⁷ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 144.

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dochází pouze na základě projevu svobodné vůle obou zúčastněných subjektů. Při vzniku pracovního poměru je rovněž kladen důraz na dodržení zásady zákazu nucené práce. Závislou práci tak lze konat pouze se souhlasem zaměstnance.⁸

1.1.2 Zaměstnavatel

Dalším ze subjektů pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel, který je v ust. § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce definován jako „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Předmětem vzájemného základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je tedy výkon závislé práce, kterou je možné konat pouze na základě některého z výše uvedených smluvních vztahů. Zaměstnavatelem může být jakákoli právnická nebo fyzická osoba, a to jak česká osoba, tak i zahraniční osoba. Za zahraniční osobu se považuje fyzická osoba s bydlištěm mimo území ČR nebo právnická osoba se sídlem mimo území ČR.⁹ Zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vystupuje zásadně svým jménem, jedná na svou vlastní odpovědnost, tedy i odpovídá za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, případně i odpovídá za vzniklou škodu.¹⁰

V případě zaměstnavatele je třeba rozlišovat mezi fyzickou a právnickou osobou.

1.1.2.1 Fyzická osoba jako zaměstnavatel

Fyzická osoba se může pracovněprávního vztahu účastnit i na pozici zaměstnavatele, a to jak v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou, tak i v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹¹

⁸ HŮRKA, Petr a ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4. Str. 58.

⁹ Ust. § 3024 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 71. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgvpwk5tlge4c443cl4zdambwl4zdmms7obtdo&groupIndex=0&rowIndex=0>.

¹¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. Str. 37.

Fyzické osoby v praxi jako zaměstnavatelé působí jako osoby provozující výdělečnou činnost podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ale také podle jiných zvláštních předpisů, které upravují další činnost fyzických osob jako podnikatelů, např. podle zákona o advokacii či zákona č. 254/2000 Sb., o auditorech a o změně zákona č. 165/1998 Sb. Způsobilost být zaměstnavatelem ovšem nemají pouze takové fyzické osoby, které vykonávají svou výdělečnou činnost na základě živnostenského podnikání či podle jiného zvláštního právního předpisu, nýbrž i osoby, které potřebují mít zaměstnance např. z osobních důvodů.¹²

Fyzickou osobou zaměstnavatelem může být taková osoba, která má právní osobnost. Občanský zákoník přiznává fyzickým osobám právní osobnost, tedy způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, od narození do smrti.¹³ Z uvedeného vyplývá, že člověk se stává způsobilým být zaměstnavatelem již od okamžiku svého narození a tuto způsobilost ztrácí smrtí. Z pohledu právní osobnosti tedy může být zaměstnavatelem tedy jakákoliv fyzická osoba, bez ohledu na jeho věk. Ne každá osoba je však dostatečně vyspělá k tomu, aby sama jako zaměstnavatel právně jednala, tzn. uzavírala smlouvy, řídila výkon práce, rozvažovala pracovní poměr atd. Za takovou osobu je oprávněn jednat jeho zákonný zástupce nebo opatrovatel.¹⁴

Pokud je fyzická osoba plně svéprávná, může neomezeně právně jednat. Občanský zákoník do plné svéprávnosti fyzické osoby zahrnuje také způsobilost právně jednat jako zaměstnavatel. Plná svéprávnost fyzické osoby nastává v těchto případech:

- zletilostí, tedy dosažením 18 let věku, pokud svéprávnost fyzické osoby nebyla omezena soudem,
- uzavřením manželství osoby starší 16 let, a to na základě rozhodnutí soudu, který z důležitých důvodů uzavření takového manželství povolil,
- přiznáním svéprávnosti osobě, které dosáhla věku 16 let, a to za

¹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 71. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgvpwk5tlge4c443cl4zdambwl4zdmms7obtdo&groupIndex=0&rowIndex=0#>

¹³ Srov. § 15 a 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku v platném znění.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 65

předpokladu, že nezletilý je schopen se sám živit a obstarávat své náležitosti, pokud je takový návrh se souhlasem zákonného zástupce schválen soudem.¹⁵

Dále je třeba přihlídnout k právní úpravě posilující postavení nezletilého, který nemá plnou svéprávnost. Pokud mu jeho zákonný zástupce udělí souhlas, aby samostatně provozoval obchodní závod, a tento souhlas bude rovněž schválen soudem, je nezletilý sám způsobilý k jednáním souvisejících s provozem obchodního závodu. V takovém případě může tedy i nezletilý např. uzavřít pracovní smlouvu se zaměstnancem.¹⁶

1.1.2.2 Právnícká osoba jako zaměstnavatel

Vzhledem ke skutečnosti, že výkon práce může být prováděn pouze osobně, může být právnícká osoba v základním pracovněprávním vztahu pouze v postavení zaměstnavatele. Právnícké osoby se v postavení zaměstnavatele vyskytují mnohem častěji než fyzické osoby, lze tedy říci, že co do počtu zaměstnávaných osob jsou na trhu práce i významnějšími zaměstnavateli.¹⁷

Občanský zákoník v ust. § 20 definuje právníckou osobu jako „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná“. Právní osobnost se v tomto případě kryje se způsobilostí k právnímu jednání. „Právnícká osoba má právní osobnost a způsobilost právně jednat od svého vzniku do svého zániku“.¹⁸ Z praxe však vyplývá, že právnícká osoba by měla svůj účel naplňovat ihned od svého vzniku, k čemuž mimo jiné potřebuje zaměstnance. Občanský zákoník tuto problematiku upravuje tak, že pokud někdo jedná za právníckou osobu ještě před jejím faktickým vznikem, měla by právnícká osoba toto jednání převzít, a to do tří měsíců od svého vzniku. Pokud takové jednání převezme, je z něho zavázána již od počátku jednání. V případě, kdy právnícká osoba takové jednání nepřevzme, je z něho oprávněn a zavázán ten, kdo tak sám jednal. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pracovní

¹⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. Str. 38

¹⁶ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 61

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 67.

¹⁸ Ust. § 118 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění.

smlouva ze strany zaměstnance může být uzavřena i s osobou, která jedná za teprve vznikající právnickou osobu. Zaměstnavatelem tohoto zaměstnance se právnická osoba stane v případě, kdy je uzavřená pracovní smlouva právnickou osobou schválena do 3 měsíců od vzniku právnické osoby. Pokud však právnická smlouva tuto pracovní smlouvu neschválí, stane se zaměstnavatelem osoba, se kterou zaměstnanec smlouvu uzavřel.¹⁹

1.2 Závislá práce

Předmětem pracovněprávního vztahu je tzv. závislá práce, kterou vymezuje ust. § 2 zákoníku práce. Tímto ustanovením jsou rovněž stanoveny povinnosti, které musí být při výkonu závislé práce dodrženy.

„Základními znaky závislé práce jsou:

- *vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,*
- *vylučně osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele,*
- *výkon práce zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem,*
- *výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,*
- *výkon práce v pracovní době nebo jinak stanové či dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě,*
- *výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost“.*²⁰

Výkon závislé práce je tak konán osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podle jeho pokynů, který také průběžně práci řídí a kontroluje. Závislá práce musí být konána za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.²¹

Zaměstnavatel rovněž odpovídá za škodu způsobenou zaměstnancem třetí osobě při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi, jako i za škodu

¹⁹ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 69.

²⁰ SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-189-2. Str. 21

²¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. str. 9

vzniklou zaměstnanci při výkonu závislé práce. Zaměstnavatel se zavazuje přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní dobou a dobou odpočinku určenou zákoníkem práce, kdy zaměstnavatel je oprávněn využívat pracovní potenciál zaměstnance pouze v časových úsecích a za podmínek stanovených zákoníkem práce. Tato povinnost zavazuje zaměstnavatele přidělovat práci zaměstnanci pouze v rozmezí pracovní doby, jako i dodržovat délku pracovní doby a pracovních směn. Zaměstnavatel má rovněž zákonnou povinnost poskytnout zaměstnanci přestávky v práci a dobu odpočinku, jakož i pracovní volno v rámci překážek v práci, dovolenou a dále dodržovat omezení práce přesčas a nočních prací, stejně jako vést evidenci pracovní doby. Hlavní povinností zaměstnance je vykonávat závislou práci osobně bez možnosti zajištění jejího výkonu jinou osobou, podle pokynů a jménem zaměstnavatele.²²

Pracovněprávní vztahy, v nichž může být podle zákoníku práce závislá práce konána, jsou pracovní poměr a právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.²³

Závislá práce je upravena nejen v zákoníku práce, ale také ve zvláštních právních předpisech, např. v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění a dále v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.²⁴

„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

²² HŮRKA, Petr a ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4. Str. 29-30.

²³ HŮRKA, Petr a ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4. Str. 31.

²⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, 316 s. Str. 13-14.

přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“²⁵

Agenturní zaměstnávání je tedy nedílnou součástí pracovněprávních vztahů. Realizuje se prostřednictvím tří vzájemně provázaných právních vztahů. Subjekty v těchto právních vztazích jsou agentura práce jako zaměstnavatel, zaměstnanec vykonávající práci a uživatel, u kterého zaměstnanec práci fakticky vykonává.

²⁵ Ust. § 307a zákona č. 262/2006 sb., zákoník práce v platném znění.

2 Právní úprava agentur práce a agenturního zaměstnávání

Právní úpravu agentur práce nalezneme jak ve vnitrostátní legislativě, kde je tato problematika upravena především v zákonech, ale okrajově také ve vládních nařízeních či v dalších podzákonných předpisech, tak i v právních předpisech práva mezinárodního a práva Evropské unie.²⁶

2.1 Česká právní úprava činnosti agentur práce

Institut agenturního zaměstnávání byl do českého právního řádu zakotven v roce 2004 v souvislosti s účinností novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zprostředkování zaměstnání agenturou práce definuje § 14 zákona o zaměstnanosti. „*Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:*

- a) *vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání 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,*
- c) *poradenská a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.*²⁷

Zprostředkovatelskou činnost uvedenou shora pod písmenem b) mohou ze zákona vykonávat pouze agentury práce. Zbývající dvě činnosti mohou vykonávat i krajské pobočky Úřadu práce.

Zprostředkovatelskou činnost vyhrazenou pouze agenturám práce lze tedy definovat jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce pro uživatele. Za agenturní zaměstnávání lze rovněž považovat vztah, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, přičemž předmětem této

²⁶ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 20.

²⁷ Ust. § 14 odst. 1, písm. a) – c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

smlouvy je dodání pracovní síly. Dle zákona o zaměstnanosti může agentura práce 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.²⁸ Tímto zvláštním právním předpisem je zákoník práce, který v ust. § 307 až 309 upravuje vzájemná práva a povinnosti smluvních stran při realizaci agenturního zaměstnávání, přičemž hlavní pozornost věnuje smluvním vztahům mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem. Zákon o zaměstnanosti rovněž definuje základní pojmy užívané v oblasti agenturního zaměstnávání, především pojem „uživatel“ či „agentura práce“. V hlavě IV. zákona o zaměstnanosti je upraveno vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání a administrativní povinnosti agentury práce, část sedmá tohoto zákona upravuje kontrolní činnosti Úřadu práce, pod jehož kompetenci agenturní zaměstnávání částečně spadá.²⁹

Stěžejní zákon pro kontrolu agenturního zaměstnávání je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kterým jsou upraveny okruhy kontrolních pravomocí inspekce práce. Činnost kontrolních orgánů je upravena rovněž v ust. § 125 a 126 zákona o zaměstnanosti. Pro postup při provádění kontroly dodržování podmínek čerpání prostředků ze státního rozpočtu a pro uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně se subsidiárně uplatní zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ust. § 44 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Zmínku o agenturním zaměstnávání nalezneme také v ust. § 58 odst. 9 zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon v platném znění, který stanoví, že v případě agenturního zaměstnání se pro účely tohoto ustanovení o tzv. zaměstnaneckém díle považuje za zaměstnavatele uživatel, u kterého zaměstnanec agentury práce dočasně vykonává práci podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, není-li mezi agenturou práce a uživatelem dohodnuto jinak.

Mezi nejvýznamnější podzákoné právní předpisy upravující agenturní

²⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 361-362.

²⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 25-26.

zaměstnávání patří nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Na základě tohoto nařízení bylo agenturám práce až do 29. 7. 2017 zakázáno dočasně přidělovat k uživatelům cizince s pracovním oprávněním.³⁰ V současnosti se agentury práce nemohou pro cizince (tj. fyzické osoby ze třetích zemí mimo EU) zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou prací, které jsou uvedeny v příloze tohoto nařízení, např. slévači, kováři, svářeči atd. Agenturám práce je ovšem zakázáno zprostředkovávat zaměstnání cizincům dočasným přidělením k uživateli pro práce v podzemních hlubinných dolech.³¹

Pro potřeby praxe a podnikatelské činnosti jsou nepochybně významné směrnice profesních sdružení agentur práce, přestože z nich neplynou žádné vymahatelné závazky. V současnosti patří mezi nejvýznamnější subjekty Asociace poskytovatelů personálních služeb sdružující nejvýznamnější agentury práce na území České republiky, které se společně zavázaly dodržovat Etický kodex, a dále profesní organizace Asociace pracovních agentur, která sdružuje několik stejně velkých agentur práce, které také mají svůj vlastní Etický kodex.³²

2.2 Evropská právní úprava agenturního zaměstnávání

Právo Evropské unie věnuje vztahům mezi zaměstnancem a agenturou práce zvláštní pozornost, neboť tato forma zaměstnání v posledních letech nabývá na významu. Od vstupu České republiky do Evropské unie jsou vnitrostátní právní předpisy významně ovlivňovány legislativou Evropské unie. Unijní právo upravuje ochranu zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání především v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále v oblasti pracovních podmínek agenturních zaměstnanců. Právo zaměstnance na pracovní podmínky respektující

³⁰ Agenturní zaměstnávání cizinců. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 16.11.2018 [cit. 2018-12-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu

³¹ Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

³² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 26.

jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, právo na denní a týdenní odpočinek a na každoročně placenou dovolenou zakotvuje již samotná Listina základních práv Evropské unie v čl. 31.³³

2.2.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání

Hlavním účelem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnání. Těchto cílů má být dosaženo uplatněním zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce a zároveň uznáním agentur práce za zaměstnavatele, přičemž se bere v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.³⁴

Za nejvýznamnější je považován čl. 5 směrnice, který stanoví, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich dočasného přidělení k uživateli přinejmenším stejné, jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je stejný uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.³⁵

Členské státy se mohou od zásady odměňování po konzultaci se sociálními orgány odchýlit, a to konkrétně od povinnosti stanovící minimálně stejnou odměnu za práci pro agenturního zaměstnance po dobu jejich dočasného přidělení k uživateli, jakou pobírá kmenový zaměstnanec uživatele pracující na srovnatelné pozici, a to v případě, kdy zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, pobírají odměnu i v době mezi jednotlivými přiděleními. Toto ustanovení lze považovat za shodné s požadavkem českého zákoníku práce na zajištění rovných pracovních podmínek agenturního zaměstnance se srovnatelným zaměstnancem uživatele.³⁶

Směrnice 2008/104 ES vyžaduje od uživatele dodržování pravidel

³³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 23.

³⁴ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. Str. 181.

³⁵ Ust. čl. 5 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

³⁶ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 24.

týkajících se těhotných žen a kojících matek, ochrany dětí a mladistvých, rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoliv opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.³⁷

Mezi benefity poskytované agenturním zaměstnancům řadí směrnice o agenturním zaměstnávání přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, a to za stejných podmínek, které jsou stanoveny pro zaměstnance uživatele. Společným zařízením lze rozumět např. jídelny, mateřské školky nebo dopravní služby pro zaměstnance.³⁸ Směrnice o agenturním zaměstnávání ukládá členským státům povinnost zakotvit do svých vnitrostátních právních řádů právo agenturních zaměstnanců na informace o všech uvolněných pracovních místech u uživatele, pro kterého vykonávají práci. Působnost tohoto ustanovení se výslovně vztahuje i na zaměstnance agentury práce, kteří pracují pouze na částečný pracovní úvazek, resp. i na pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti. V případě nedodržování zákonných předpisů vyplývajících z této směrnice mají členské státy povinnost stanovit vhodná opatření k nápravě, nejčastěji v podobě zákonné sankce, a dále povinnost zajistit efektivní možnost zákonného vymáhání příslušných ustanovení.³⁹

Tato směrnice rovněž vymezuje základní pojmy související s agenturním zaměstnáváním. „Agenturou práce se pro účely této směrnice rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem pracují.“⁴⁰ Zaměstnanec agentury práce je touto směrnici vymezen jako „zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s Agenturou práce za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením

³⁷ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. Str. 182.

³⁸ Ust. čl. 6 odst. 4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání

³⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 24-25.

⁴⁰ Ust. čl. 3 odst. 1 písm. b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.

*po přechodnou dobu pracoval. “⁴¹ Uživatelem se rozumí „fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejím dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje. Zaměstnancem agentury práce se rozumí zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval. Uživatelem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje“.*⁴²

2.2.2 Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Účelem této směrnice je zajištění agenturním zaměstnancům stejné úrovně ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo závodě využívajícím služeb agenturního zaměstnávání.

Uživatel má povinnost zejména informovat agenturního zaměstnance o rizicích, kterým je během výkonu závislé práce vystaven a o dalších podstatných informacích týkajících se jeho pracovního zařazení. Uživatel má povinnost zajistit dostatečné školení přiděleného zaměstnance i agentury práce o požadované odborné způsobilosti odpovídající povaze pracovního místa. Členské státy mohou v souladu se Směrnicí 91/383 zakázat využívání zaměstnanců v dočasném pracovním poměru na práce zvláště nebezpečné pro bezpečnost a zdraví těchto zaměstnanců, zejména na práce vyžadující zvláštní lékařský dohled. Pokud členský stát tento zákaz nestanoví, mají zaměstnanci v dočasném pracovním poměru na odpovídající lékařský dohled nárok. Uživatel po celou dobu přidělení zaměstnance odpovídá za podmínky pro výkon práce, kterými se pro účel této směrnice rozumí podmínky spojené s hygienou, bezpečností a zdravím při práci.⁴³

⁴¹ Ust. čl. 3 odst. 1 písm. c) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.

⁴² Ust. čl. 3 odst. 1 písm. d) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.

⁴³ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. Str. 178-179.

2.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Působnost této směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě Evropské unie, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na území jiného členského státu. Účelem této směrnice je nejen zajištění ochrany práv vyslaného zaměstnance po dobu dočasného přidělení k uživateli v jiném členském státě, ale také dodržování pravidel poctivé soutěže mezi zahraničními a tuzemskými zaměstnavateli. Členskými státy Evropské unie je touto směrnicí uložena povinnost zajistit vyslaným agenturním zaměstnancům takové pracovní podmínky, jaké jsou zaměstnancům poskytovány podle vnitrostátních předpisů daného státu.⁴⁴

2.3 Mezinárodní právní úprava agenturního zaměstnávání

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

2.3.1 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Úmluva MOP č. 181 byla přijata dne 19. června 1997 v Ženevě na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce a vstoupila v platnost dne 10. května 2000. Parlament České republiky vyslovil s úmluvou souhlas v roce 2003 a následně ji prezident republiky ratifikoval jako Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ČR č. 38/2003 Sb. m. s. Institut agenturního zaměstnávání však byl v českém právním řádu zaveden až v říjnu roku 2004 zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁴⁵

Agentura práce je v čl. 1 Úmluvy definována jako jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb na trhu práce:

⁴⁴ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 210.

⁴⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 20-21.

- „služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovení kompetentním orgánem po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání“.⁴⁶

Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury, na veškerá odvětví ekonomické činnosti a na všechny kategorie pracovníků, za které jsou pro účely Úmluvy považováni i uchazeči o zaměstnání. Působnost Úmluvy se nevztahuje pouze na služby přijímání a umisťování námořníků.⁴⁷

Článek 2 Úmluvy ponechává smluvním státům možnost za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo ekonomickým odvětvím, pokud jde o poskytnutí některé ze služeb uvedených v čl. 1 Úmluvy (viz výše). Česká republika tuto možnost využila k vydání nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Úmluva dále dává členským státům možnost stanovit kritéria pro systém udělování licencí agenturám práce. Tyto podmínky jsou v českém právním řádu zakotveny v ust. § 60 a následujících zákona o zaměstnanosti.

Další významnou součástí dokumentu je čl. 5 zakotvující zásadu zákazu diskriminace. Členské státy mají povinnost zajistit, aby soukromé agentury práce zacházely s pracovníky bez diskriminace, přičemž tato opatření nesmí znemožnit agenturám práce poskytování zvláštních služeb či programů na pomoc znevýhodněným pracovníkům. Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců

⁴⁶ Ust. čl. 1, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

⁴⁷ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6. Str. 135.

v českém právním řádu upravuje ust. § 4 zákona o zaměstnanosti.

Důležitým ustanovením pro pracovníky je čl. 7 Úmluvy, na jehož základě agentury práce nesmí pracovníkům přímo ani nepřímo účtovat žádné poplatky nebo náklady. Výjimku pro určité kategorie pracovníků lze udělit pouze za předpokladu, že se tak stane v zájmu pracovníků.⁴⁸ Česká republika této možnosti nevyužila a v ustanovení § 58 zákona o zaměstnanosti stanovila, že agentura práce nemůže při zprostředkování zaměstnání za úhradu tuto úhradu požadovat od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno.

Článek 11 Úmluvy ukládá členským státům povinnost zajistit agenturním zaměstnancům odpovídající ochranu především v záležitostech týkajících se svobody sdružování, kolektivního vyjednávání, minimální mzdy, pracovní doby a jiných pracovních podmínek, dávek podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, ochrany a dávky v mateřství a rodičovství aj.⁴⁹ Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele v českém právním řádu zaručuje ust. § 309 zákona o zaměstnanosti.

Na ustanovení čl. 13 Úmluvy lze nahlížet jako na prostředek zefektivnění trhu práce, a to prostřednictvím podpory spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce a dále prostřednictvím informační povinnosti agentur práce vůči kompetenčním orgánům. Tato povinnost je rozsáhle upravena v ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, zatímco spolupráce mezi agenturami práce a úřady práce má v zákoně o zaměstnanosti spíše doporučující povahu. Dohled nad ustanoveními Úmluvy MOP č. 181 má být dle čl. 14 zajištěn službami inspekce práce či jinými veřejnými orgány. Kontrola na území České republiky je prováděna orgány inspekce práce a také Úřadem práce České republiky.⁵⁰

Současná česká právní úprava činnosti agentur práce je s výše nastíněnou

⁴⁸ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6. Str. 135-137

⁴⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 22.

⁵⁰ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6. Str. 135-137.

Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 v souladu.

2.4 Porovnání právní úpravy v ČR a Lotyšsku

Pro porovnání právní úpravy institutu agenturního zaměstnávání jsem si vybrala Lotyšsko, a to především z důvodu, že jsem v této zemi strávila v rámci programu ERASMUS+ jeden semestr na Lotyšské univerzitě v Rize. Tato země je sice napříč západními evropskými státy celkově málo diskutovaná, a to nejen z pohledu práva, jsem ale toho názoru, že náhled do právního systému Lotyšska může v určitých aspektech obohatit českou, do jisté míry nedostatečnou, právní úpravu v oblasti činnosti agentur práce.

V důsledku členství obou států v Evropské unii a v Mezinárodní organizaci práce obsahují právní úpravy těchto porovnávaných států mnoho shodných prvků a znaků. Na druhou stranu však v těchto právních úpravách nalezneme hned několik rozdílů.

Na rozdíl od České republiky, kde je zákonná právní úprava činnosti agentur práce obsažena ve dvou hlavních kodexech, a to v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti, institut agenturního zaměstnávání je v Lotyšsku upraven několika “menšími”, specifickými, právními předpisy. Stěžejní lotyšskou právní úpravou je zákoník práce (Darba likums), který vstoupil v účinnost až dne 20. 12. 2002. Jedná se tedy o poměrnou novou právní úpravu.⁵¹

Mezi další lotyšské právní prameny v oblasti činnosti agentur práce patří Zákon o podpoře pro nezaměstnané a osoby usilující o zaměstnání (Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums), účinný ke dni 27. 6. 2002. Agenturní zaměstnávání na území Lotyšska je rovněž upraveno v Nařízení vlády č. 458 ze dne 3. 7. 2007 o postupech pro udělování povolení a dohledu nad podnikateli - poskytovateli pracovních umístění (Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība).⁵²

⁵¹ National Labour Law Profile: Latvia. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm

⁵² National Labour Law Profile: Latvia. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm

2.4.1 Zákoník práce (Darba likums)

Před rokem 2011 neobsahoval lotyšský zákoník práce žádná specifická ustanovení týkající se agentur práce. Institut dočasného přidělení zaměstnance k uživateli byl do tohoto zákona zařazen až novelou účinnou ke dni 16. června 2011. Na rozdíl od české právní úpravy nejsou na území Lotyšska stanovena žádná omezení prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.⁵³

Postavení agentury práce jako jediného zákonného zaměstnavatele dočasně přidělovaných zaměstnanců upravuje část druhá lotyšského zákoníku práce.⁵⁴ Stejně jako v české právní úpravě je agentuře práce coby zaměstnavateli dočasně přidělovaných zaměstnanců uložena povinnost zajistit rovné pracovní podmínky svých zaměstnanců ve srovnání s pracovními podmínkami kmenových zaměstnanců uživatele, ke kterému jsou agenturní zaměstnanci k výkonu práce přiděleni. Agentura práce má rovněž zákonnou povinnost zajistit dočasně přidělenému zaměstnanci rovné podmínky v oblasti odpočinku při práci a dovolené, odměňování za práci a také speciální podmínky těhotných a kojících žen. Uživateli, ke kterému je agenturní zaměstnanec dočasně přidělen, je lotyšským zákoníkem práce stanovena povinnost zajistit dočasně přiděleným zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví při práci, s výjimkou pravidelných zdravotních prohlídek.⁵⁵

Na rozdíl od české právní úpravy, která nedefinuje výši mzdy vyplácenou agenturnímu zaměstnanci v době, kdy není dočasně přidělen k uživateli, dle lotyšského práva má takový zaměstnanec nárok na mzdu ne nižší než je minimální měsíční mzda stanovená zákonem, a to s ohledem na časový úsek mezi jednotlivými přiděleními.⁵⁶

Hlavním rozdílem české a lotyšské právní úpravy je úprava odpovědnosti za škodu způsobenou v průběhu dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli. Za škodu způsobenou dočasně přiděleným zaměstnancem uživateli dle

⁵³ Indicators of Employment Protection: Latvia. *OECD* [online]. 2013 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/latvia/Latvia.pdf>.

⁵⁴ 4.pants, punktā 4. Tiesību akti 06.07.2001, Nr. 105 (2492) Darba likums.

⁵⁵ 7.pants, punktā 4, 5. Tiesību akti 06.07.200., Nr. 105 (2492) Darba likums.

⁵⁶ 74.pants, punktā 7. Tiesību akti 06.07.2001, Nr. 105 (2492) Darba likums.

lotyšského zákoníku práce plně odpovídá agentura práce, zatímco za škodu způsobenou dočasně přidělenému zaměstnanci při výkonu závislé práce během dočasného přidělení u uživatele je výslovně odpovědný uživatel.⁵⁷

Lotyšský zákoník práce rovněž podrobně upravuje povinnosti agentury práce a uživatelů vůči dočasně přidělovaným zaměstnancům. Agentury práce jsou povinny informovat své zaměstnance o všech uvolněných pracovních místech, na která mohou být přiděleni. Dočasně přidělený zaměstnanec má rovněž nárok užívat veškerá zařízení, společné prostory i jiné výhody podniku uživatele, jakož i dopravní služby, a to za stejných podmínek jako kmenový zaměstnanec uživatele, s výjimkou případů, kdy lze rozdílné zacházení odůvodnit objektivními důvody. Jakékoliv dohody, které by znevýhodňovaly postavení dočasně přiděleného zaměstnance, jsou dle lotyšské právní úpravy již ze své podstaty neplatné.⁵⁸

2.4.2 Zákon o podpoře pro nezaměstnané a osoby usilující o zaměstnání

Zákon o podpoře pro nezaměstnané a osoby usilující o zaměstnání upravuje činnost zprostředkování zaměstnání v ustanovení části 17 nazvané Omezení při poskytování služeb pracovního umístění.

Služby pracovního umístění jsou tímto ustanovením definovány jako:

- služba, v rámci které poskytovatel zaměstnání za úplatu zajistí uchazeči o zaměstnání uzavření pracovního poměru, jakož i práci v mezinárodních programech pro mládež v oblasti kultury, vzdělání a zaměstnanosti,
- vyhledávání zaměstnání, konzultační a informační služby ohledně uvolněných pracovních míst,
- vyhledávání potenciálních zaměstnanců pro uživatele s výjimkou služeb inzerce,
- a konečně služby týkající se zajištění pracovní síly, v jejichž rámci zprostředkovatel zaměstnání (agentura práce) jako zaměstnavatel zašle svého zaměstnance na určitou dobu k uživateli, v jehož prospěch a na základě jeho pokynů

⁵⁷ 28.pants, punktā 5, 6. Tiesību akti 06.07.2001, Nr. 105 (2492) Darba likums.

⁵⁸ 96.pants. Tiesību akti 06.07.2001, Nr. 105 (2492) Darba likums.

bude dočasně přidělený zaměstnanec práci vykonávat.⁵⁹

Výše uvedené služby mohou vykonávat pouze takové podniky, kterým bylo Státním úřadem práce vydáno příslušné povolení. V případě zprostředkování zaměstnání pracovníkům na lodích je třeba získat speciální povolení od Ministerstva dopravy.⁶⁰

Proces získání povolení ke zprostředkování zaměstnání upravuje nařízení vlády č. 458 ze dne 3. 7. 2007 o postupech pro vydávání licencí a dohledu nad obchodníky - poskytovateli služeb pro zprostředkování zaměstnání. Povolení ke zprostředkování zaměstnání je na rozdíl od úpravy v České republice vydáváno na dobu neurčitou. Poplatek za získání takové licence je stanoven ve výši 142,29 EUR, v přepočtu tedy zhruba 3650 Kč. Agentura práce má povinnosti předložit Státnímu úřadu práce zprávu o poskytování služeb zprostředkování zaměstnání za předchozí pololetí, a to do dvacátého pátého dne prvního měsíce následujícího pololetí. Toto nařízení dále komplexně upravuje požadavky na žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání, postupy pro vydání tohoto povolení, práva a povinnosti držitele povolení, dohled prováděný nad držiteli tohoto povolení, pozastavení účinnosti a zánik povolení.⁶¹

⁵⁹ 17.pants, punktā 1, 2. Tiesību akti 29.05.2002, Nr. 80 (2655) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums.

⁶⁰ 17.pants, punktā 3. Tiesību akti 29.05.2002, Nr. 80 (2655) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums.

⁶¹ Ministru kabineta noteikumi Nr.458 Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība.

3 Agentury práce

Definici agentury práce můžeme odvodit z ustanovení § 2 odst. 5 zákoníku práce a ust. § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Agenturou práce je tedy takový zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba), který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce, a je nezávislý na veřejných orgánech. Základním znakem, kterým se agentura práce odlišuje od Úřadu práce, je možnost zprostředkovávat zaměstnání ve všech třech formách podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) až c) zákona o zaměstnanosti, a to vyhledávání zaměstnání pro uchazeče a vyhledávání zaměstnanců pro uživatele, dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.⁶²

Ust. § 66 zákona o zaměstnanosti vymezuje činnost agentur práce jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agenturní zaměstnanec může být dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele pouze na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zákoníku práce.⁶³

Definici agentury práce nalezneme také ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104 ES či v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181. (viz výše)

3.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání agenturami práci je realizováno třemi způsoby. Za klasické zprostředkování zaměstnání lze považovat vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a zároveň vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Na tuto činnost lze nazírat jako na realizaci nabídky a poptávky pracovní síly prostřednictvím třetího subjektu. Tímto prostředníkem je právě agentura práce, nebo krajská pobočka Úřadu práce, který

⁶² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 97880-7357-652-3. Str. 32.

⁶³ ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda* 2008/4. [online]. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=

svou činností usiluje o to, aby mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou vznikl pracovněprávní vztah.⁶⁴

Za zprostředkování zaměstnání je dle zákona o zaměstnanosti považována také poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, a to jak uchazečům o zaměstnání, tak zaměstnavatelům, případně uživatelům. V případě uchazeče o zaměstnání se jedná o konkrétní činnosti spočívající v posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností, doporučení zaměstnání, přípravě na budoucí povolání, volbě povolání a rekvalifikaci. Poradenská a informační činnost poskytovaná zaměstnavatelům zahrnuje výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů, poskytování informací o možnostech zaměstnání, volných pracovních místech a volných pracovních silách.⁶⁵ Tato činnost je ve velké míře rovněž poskytována krajskými pobočkami Úřadu práce. Zveřejňování nabídek zaměstnání prostřednictvím sdělovacích prostředků nebo elektronických médií by bylo za zprostředkování zaměstnávání považováno pouze v případě přímé zprostředkovatelské činnosti mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.⁶⁶

Nejrozšířenější formou zprostředkování zaměstnání realizovanou výhradně agenturami práce je zprostředkování zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná fyzická nebo právnická osoba.⁶⁷ *“Fyzické osoby se stávají zaměstnanci agentury práce a ta je za stanovených podmínek přiděluje k jednomu nebo více různým uživatelům, kteří tyto přidělené zaměstnance využívají vedle svých kmenových zaměstnanců, a to zejména v období dočasně vyšší potřeby pracovních sil, popř. v období nestability, včetně ekonomické krize, nebo slouží k pokrytí různých nárazových akcí uživatelů (výprodeje, konference, nemoc apod.) Ze strany fyzických osob pak jde zpravidla o jejich příležitostné nebo dočasné zaměstnávání.”*⁶⁸

⁶⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 97880-7380-316-2. Str. 517.

⁶⁵ Ust. § 15 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁶⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 97880-7380-316-2. Str. 517.

⁶⁷ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. *MZDOVAPRAXE.cz* [online]. Práce a mzda, publikováno 25. 07. 2012 [cit. 25. 2. 2019].

⁶⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 97880-7380-316-2. Str. 518.

Agenturní zaměstnávání může být vykonáváno nejen na území České republiky, ale také z území České republiky do zahraničí nebo ze zahraničí na území České republiky. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce může být prováděno bezplatně nebo za úhradu, při které může být dosahováno zisku, přičemž požadovat jakékoliv finanční plnění od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno, je zakázáno. Hlavním rozdílem mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce je, že v případě zprostředkování zaměstnání agenturou práce se jedná o podnikatelskou činnost za účelem dosažení zisku.⁶⁹

3.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Základní podmínkou pro zřízení agentury práce je získání povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen „povolení“) vydávané generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky. Fyzická či právnická osoba, která disponuje tímto povolením, se bez dalšího stává agenturou práce. Povinnost získat povolení k provozování činnosti agentur práce vyplývá již z Úmluvy MOP č. 181, jejíž článek 3 ukládá signatářským státům povinnost zřídit na svém území systém licencí nebo povolení pro soukromé agentury. Do českého právního řádu je tato povinnost promítnuta prostřednictvím ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti tak, že zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem kromě krajských poboček Úřadu práce i právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.⁷⁰

3.2.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení k činnosti agentur práce bylo zjednodušeno zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se novelizoval zákon o zaměstnanosti a další související zákony. Zprostředkovatelé zaměstnání mohou nově na základě jednoho povolení zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky pro české nebo zahraniční osoby nebo zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí. Původně byla potřeba na tyto činnosti získat až 3 povolení. Samozřejmě je však

⁶⁹ SOUŠKOVÁ, Milena a SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. Str. 236.

⁷⁰ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 97880-7357-652-3. Str. 33.

možné zažádat pouze o povolení k vybrané činnosti.⁷¹

Povolení je vydáváno na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby. Náležitosti žádosti jsou stanoveny podle povahy subjektu, který žádost podává. Právnická osoba je povinna uvést v žádosti o povolení své identifikační údaje, předmět podnikání, formu zprostředkování zaměstnání, pro kterou je povolení žádáno, druhy prací, pro které je povolení žádáno a identifikační údaje odpovědného zástupce. Jestliže je odpovědným zástupcem právnické osoby zahraniční fyzická osoba, je současně povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti takového odpovědného zástupce, doklad o jeho odborné způsobilosti a jeho prohlášení, že souhlasí s ustanovením do funkce, a adresy pracovišť, na kterých bude zprostředkování zaměstnání prováděno.⁷²

Pokud je žádost podávána fyzickou osobou, ta je povinna uvést své identifikační údaje, místo a předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je o povolení žádáno, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno a dále je povinna k žádosti připojit potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby, doklad o odborné způsobilosti a adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.⁷³

Z výše uvedeného vyplývá, že povinnosti jak právnických, tak fyzických osob jsou totožné. Nezbytnými podmínkami, které pro udělení povolení musí splňovat fyzická osoba, resp. odpovědný zástupce právnické osoby, 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 povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto na základě důvodů vymezených v ustanovení § 63 odst. 2 písm. a) až f) zákona o zaměstnanosti nebo ust. § 36 odst. 3 zákona o zaměstnanosti (např. zprostředkování zaměstnání bez zákonného pojištění), a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.⁷⁴ Tyto

⁷¹ JOUZA, Ladislav. Novela zákona o zaměstnanosti. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 20.7.2017 [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti?browser=mobi>

⁷² Ust. § 61 odst. 1, 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁷³ Ust. § 61 odst. 3, 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁷⁴ Ust. § 60 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

podmínky jsou podrobněji rozváděny v jednotlivých ustanoveních zákona o zaměstnanosti.

*„Za bezúhonné se považují fyzická osoba a právnická osoba, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti majetku“.*⁷⁵ Fyzická osoba prokazuje svou bezúhonnost výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Zahraniční fyzická osoba prokáže svou bezúhonnost doložením odpovídajících dokladů vydaných státem, jehož je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců. Pokud stát takový doklad nevydá, prokáže svou bezúhonnost čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem takového státu. Tyto doklady rovněž nesmějí být starší než 3 měsíce.⁷⁶

Podmínka odborné způsobilosti představuje potřebnou formu vzdělání a praxi v oboru zprostředkování zaměstnání. Za odborně způsobilou je tak považována fyzická osoba s ukončeným vysokoškolským vzděláním a nejméně dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo taková fyzická osoba, která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.⁷⁷

Právnická osoba jako žadatel o vydání povolení je v řízení zastoupena odborným zástupcem, kterým může být jen fyzická osoba splňující výše uvedené podmínky stanovené pro udělení povolení fyzické osobě. Do funkce odpovědného zástupce může být stanovena pouze taková fyzická osoba, která není odpovědným zástupcem u jiné právnické osoby a zároveň nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.⁷⁸ Novela zákona o zaměstnanosti provedená zákonem č. 206/2017 Sb. doplnila jako jednu z podmínek skutečnost, že funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně; tato podmínka není vyžadována u osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem

⁷⁵ Ust. § 60 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁷⁶ Ust. § 60 odst. 5 - 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁷⁷ Ust. § 60 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁷⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 97880-7357-652-3. Str. 34.

statutárního orgánu této právnické osoby.⁷⁹ Toto ustanovení bylo zavedeno ve snaze vytvořit vyšší záruku služeb poskytovaných agenturami práce.

Pro vydání povolení je nezbytné závazné souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce. Ministerstvo vnitra při svém rozhodování o udělení povolení posoudí žádost o vydání povolení především z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Své závazné stanovisko doručí Ministerstvo vnitra generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud se ministerstvo k danému do konce lhůty nijak nevyjádří, má se za to, že s udělením povolení souhlasí. Ministerstvo vnitra může svůj souhlas kdykoliv odvolat. Dle ust. § 63 zákona o zaměstnanosti je pak ono odvolání důvodem k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Toto opatření bylo zavedeno především k zabránění protizákonných aktivit v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.⁸⁰

Dalším krokem k vydání povolání je povinnost uhradit správní poplatek dle zákona č. 634/2004., o správních poplatcích. Dle položky 9 písm. d) až f) Sazebníku je výše správního poplatku:

- 25.000 Kč za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzických osob pro uživatele,
- 15.000 Kč za vydání opakovaného povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzických osob pro uživatele,
- 5.000 Kč za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání spočívající ve vyhledání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, vyhledávání nových pracovních sil pro zaměstnavatele, v poradenství a informačních službách v oblasti pracovních příležitostí.⁸¹

Právnická i fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli je po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení povinna složit kauci ve výši 500.000 Kč. Tato kauce je na základě výzvy generálního ředitelství Úřadu

⁷⁹ Ust. § 60 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁸⁰ Ust. § 60a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁸¹ Sazebník zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích v platném znění.

práce složena na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce. Dojde-li k zániku povolení, stává se složená částka přeplatkem právnické nebo fyzické osoby, jejíž povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniklo. Je-li takto vzniklý přeplatek vratitelným přeplatkem, generální ředitelství Úřadu práce jej do 60 dnů ode dne zániku povolení vrátí příslušné fyzické nebo právnické osobě.⁸²

Zprostředkovatelé zaměstnání, kteří povolení ke zprostředkování zaměstnání získali ještě před účinností zákona č. 206/2017 Sb., byli povinni do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona složit tuto kauci na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce, jinak jim marným uplynutím lhůty povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniklo. Cílem této kauce měla být regulace trhu agenturního zaměstnávání. Zaplacením kauce prokáže žadatel finanční způsobilost k reálnému výkonu zprostředkovatelské činnosti a zajištění požadavků na kvalitu zprostředkování zaměstnání.⁸³

Povolení ke zprostředkování zaměstnání pro činnost uvedenou v ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tedy zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, se vydává nejdéle na dobu 3 let. V případě podání další žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení vydaného ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) se povolení vydává na dobu neurčitou jako opakované, a to za podmínky, že předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniklo z důvodu smrti fyzické osoby nebo zániku právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku nebo rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení před vydáním opakovaného povolení. Pro zprostředkování zaměstnání v oblasti vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a dále pro poradenskou a informační činnost

⁸² Ust. § 60b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁸³ LIŠKUTÍN, Tomáš. Zaostřeno na agenturní zaměstnávání a další novinky v oblasti zaměstnanosti. *Práce a mzdy profi* [online]. 15.9.2017 [cit. 2019-02-16]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/zaostreno-na-agenturni-zamestnavani-a-dalsi-novinky-v-oblasti-zamestnanosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUUh4EvMTzwP8b0yI3D7CgZBvFKLHeXliV4NNtQ/?uid=1RWvBrTA4CrJeMBPEj812Dg&e=1dFAC0a5ujxNKa4TQqqCuVQ5gooLAF0kuHwpP3b9Om0s>

v oblasti pracovních příležitostí se povolání vydává na dobu neurčitou.⁸⁴

3.2.2 Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

Důvody zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou vymezeny v ust. § 63 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a to:

- a) smrt fyzické osoby nebo zánik právnické osoby,
- b) výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- c) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno,
- d) rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.⁸⁵

Rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení lze s výjimkou, kdy o odejmutí povolení ke zprostředkování požádá sama fyzická nebo právnická, považovat za formu sankce z titulu porušování právních předpisů upravujících činnost agentur práce, ke kterému dochází pokud:

- přestane splňovat podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- je právnické osobě uložen trest zákazu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, který spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
- zprostředkovává zaměstnání i přesto, že nemá sjednaná pojištění pro případ svého úpadku, nebo generálnímu ředitelství Úřadu práce ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení nedoloží doklad o sjednání tohoto pojištění,
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v zákoně o zaměstnanosti, zejména tedy nehlášením statistických údajů,

⁸⁴ Ust. § 62 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁸⁵ Ust. § 63 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

- právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim,
- po dobu nejméně 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- sama o to požádá.⁸⁶

K odejmutí povolení může dojít také v případě, kdy agentura práce poruší povinnosti vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce, a to konkrétně v případě, kdy agentura práce poruší zákaz souběžného výkonu práce u uživatele tímž zaměstnancem, který pro uživatele vykonává práci na základě dočasného přidělení jako agenturní zaměstnanec a zároveň u uživatele pracuje jako jeho zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu. Zakázáno je také přidělení jednoho zaměstnance k témuž uživateli více agenturami práce v témže měsíci. Důvodem pro odejmutí povolení je také nedodržení zákonem stanovených obsahových náležitostí Dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. K odejmutí povolení může dojít také z důvodu nedodržení obsahových náležitostí písemného pokynu, kterým agentura práce přiděluje zaměstnance k uživateli, dále nedodržení povinností ohledně ukončení dočasného přidělení, jako i nezajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance se zaměstnancem uživatele, tak i přidělení téhož zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 měsíců, pokud o to agenturní zaměstnanec sám nepožádá, nebo pokud se nejedná o zastupování zaměstnance uživatele, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.⁸⁷

3.2.3 Vedení evidence agentur práce

Agentury práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, jsou vedeny v evidenci Úřadu práce.⁸⁸ Tato evidence obsahuje náležitosti fyzické nebo právnické osoby, která o povolení žádala, adresu agentury

⁸⁶ Ust. § 63 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁸⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 645-650.

⁸⁸ Ust. § 8 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

práce, seznam jejích pracovišť a údaj, zda je agentuře práce, která je právnickou osobou, pozastaven podle zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim výkon činnosti spočívající ve zprostředkování zaměstnání. Údaje z této evidence jsou předávány do centrální evidence vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí.⁸⁹

3.3 Povinnosti agentury práce

3.3.1 Oznamovací povinnost agentury práce

Povinností agentur práce je vést evidenci o:

- počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání formou vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- počtu jimi umístěvaných fyzických osob,
- počtu jejich zaměstnanců, kterým zprostředkovávají zaměstnání formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele.

Dále má agentura práce povinnost do 31. ledna běžného roku nahlásit generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto následující statistické údaje za uplynulý kalendářní rok:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, a to formou vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- počet umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce,
- počet agenturních zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatelů, přičemž uvedou zvlášť počet občanů ČR, počet občanů EU, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a

⁸⁹ Ust. § 65 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.⁹⁰

3.3.2 Pojištění agentury práce proti úpadku

Agentury práce, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců k uživateli, jsou povinny uzavřít pojištění záruky pro případ svého úpadku. Prostřednictvím tohoto pojištění vzniká agenturnímu zaměstnanci právo na náhradu mzdy, kterou mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila. Agentura práce musí toto pojištění sjednat ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Potvrzení o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce. Ze sjednaného pojištění vyplývá agentuře povinnost umožnit pojišťovně přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním a v případě potřeby k nim podat vysvětlení. V případě úpadku agentury práce vyplácí pojišťovna agenturní zaměstnance až do výše trojnásobku jejich průměrného měsíčního výdělku. Následně má agentura práce povinnost neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.⁹¹

3.4 Postavení agentur práce na trhu práce

Agentury práce lze již po dobu několika let považovat za subjekt, který svou činností mimo jiné zabezpečuje flexibilní fungování pracovního trhu nejen v České republice. Tento nástroj denně využívají především společnosti, které potřebují rychle měnit počet zaměstnanců v závislosti na počtu probíhajících zakázek, jakož i samy fyzické osoby usilující o zaměstnání. Za velkou skupinu agenturních zaměstnanců, kterým je formou agenturního zaměstnávání umožněno jinak obtížné uplatnění se na trhu práce, lze považovat osoby po výkonu trestu, léčbě závislosti na návykových látkách nebo osoby mající exekuce prováděné srážkami ze mzdy. V agenturách práce jsou také hojně zaměstnáváni studenti na brigádách, čerství absolventi středních a vysokých škol, maminky na rodičovské dovolené, důchodci

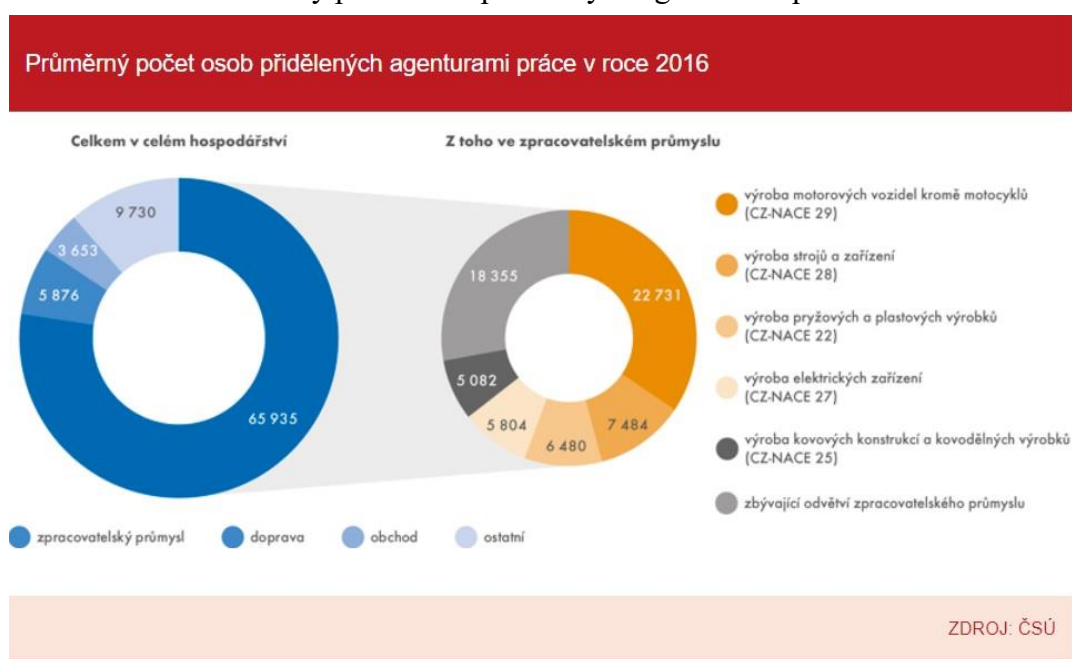
⁹⁰ Ust. § 65 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

⁹¹ Ust. § 58a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

a lidé hledající přivýdělek v druhém zaměstnání. Významný je také počet kmenových zaměstnanců, kteří zabezpečují provoz samotné agentury práce.⁹²

Význam agenturního zaměstnávání v posledních letech stále stoupá. Mnohé průmyslové obory by bez agenturních zaměstnanců nejen musely odmítat zakázky, ale ani by ty stávající nedokázaly dokončit. Dle statistik Českého statistického úřadu z roku 2016 využívají služby pracovních agentur v největší míře průmyslové podniky, kdy největší zastoupení agenturních zaměstnanců je zejména v automobilovém průmyslu. Dalším průmyslovým odvětvím, které hojně využívá služeb pracovních agentur, je například výroba strojů a zařízení a dále pak výroba pryžových a plastových výrobků. Při přepočtu agenturních zaměstnanců na kmenové zaměstnance pak nejvíce agenturních pracovníků bylo umístěno v oblasti filmu, videozáznamů a televizních programů, pořizování zvukových nahrávek a hudební vydavatelské činnosti.⁹³

Obrázek č. 1: Průměrný počet osob přidělených agenturami práce v roce 2016



Zdroj: HARÁK, Tomáš. Kterým agenturám práce v České republice rostou tržby. *STATISTIKA&MY: MĚSÍČNÍK ČSÚ* [online]. 2018(2) [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: www.statistikaamy.cz/2018/02/kterym-agenturam-prace-v-ceske-republice-rostou-trzby/

⁹² PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 218.

⁹³ HARÁK, Tomáš. Kterým agenturám práce v České republice rostou tržby. *STATISTIKA&MY: MĚSÍČNÍK ČSÚ* [online]. 2018(2) [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: www.statistikaamy.cz/2018/02/kterym-agenturam-prace-v-ceske-republice-rostou-trzby/

Agenturní zaměstnávání bývá často řazeno mezi tzv. atypická zaměstnávání, a to především z důvodu dočasnosti agenturního zaměstnávání. Tato dočasnost vede rovněž k tomu, že agenturní zaměstnávání je do značné míry uchazeči vyhledáváno jako přechodné řešení pracovního uplatnění, a to zvláště při hledání stabilnějšího zaměstnání. Atypičnost tohoto vztahu je dána také faktem, že zaměstnanec nevykonává práci u zaměstnavatele, tj. na pracovišti agentury práce, nýbrž na pracovišti uživatele.⁹⁴

Ke dni 21. 3. 2019 je v České republice registrováno 2 102 agentur práce, z toho 1 037 agentur práce disponuje povolením ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení fyzické osoby k uživateli a 1 663 agentur práce disponuje povolením pro činnosti vyhledávání volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele a zároveň pro poradenskou a informační činnost.⁹⁵ Dle ekonomické zprávy Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce pro rok 2018 bylo v České republice v roce 2015 dočasně přiděleno k výkonu práce u uživatele cca 250 000 osob.⁹⁶

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 367, 15.

⁹⁵ *Integrovaný portál MPSV: Agentury práce* [online]. 2019 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/

⁹⁶ *World Employment Confederation: Economic report* [online]. 2018 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition.pdf

4 Subjekty agenturního zaměstnávání

Ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti definuje agenturní zaměstnávání jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.⁹⁷ Z této definice lze spatřovat dva základní prvky, pomocí kterých můžeme agenturní zaměstnávání definovat. Základním prvkem je subjekt, kterým je agentura práce, a druhým prvkem je činnost agentur práce spočívající v přenechání pracovní síly za úplatu.

Za agenturu práce můžeme považovat zaměstnavatele, kterému bylo uděleno povolení podle zvláštního právního předpisu k předmětné činnosti (viz výše). Podstatou agenturního zaměstnávání je dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli – uživateli, a to na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon závislé práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele. Agenturní zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.⁹⁸

Agenturní zaměstnávání se značně odlišuje od běžného pracovněprávního vztahu, jehož účastníky jsou pouze dva subjekty, zatímco v případě agenturního zaměstnávání se jedná o subjekty tři.⁹⁹ Na takto vzniklý vztah je pohlíženo dvěma způsoby. Za nejčastěji užívaný výklad lze považovat, že tento právní vztah vzniká jako trojstranný právní vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem na straně jedné, mezi agenturou práce a uživatelem na straně druhé a konečně mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem na straně třetí.¹⁰⁰

Druhý názor předchozí tvrzení popírá, když vztah vzniklý v rámci procesu agenturního zaměstnávání charakterizuje jako vztah, k jehož realizaci sice dochází

⁹⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*, 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., r. 2011, ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 29.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. Doplněné a podstatně pepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 477 s. Str. 368.

⁹⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnyky: rozborý vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

¹⁰⁰ PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 225-226.

mezi třemi subjekty, ale je realizován zpravidla na základě dvou dvoustranných úkonů a jednoho jednostranného úkonu. Tento komplex vztahů je tak tvořen dvěma smlouvami, a to mezi agenturou práce a uživatelem a dále mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem. Za jednostranný úkon je pak považován písemný pokyn, na jehož základě je agenturní zaměstnanec přidělen k výkonu práce u uživatele.¹⁰¹

Osobně se ztotožňuji s prvním, převládajícím názorem na vztah vzniklý při realizaci agenturního zaměstnávání. Za primární objekt tohoto vztahu lze považovat práci vykonávanou agenturním zaměstnancem, který má právo a povinnost tuto práci vykonávat u konkrétního uživatele, který má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci. Agenturnímu zaměstnanci za vykonanou práci u uživatele přísluší mzda vyplácená agenturou práce.¹⁰² Za podstatné tedy považuji provázanost všech tří subjektů takto vzniklého vztahu, kteří vůči sobě mají určitá práva a povinnosti, přičemž tento vztah nelze bez spolupráce některého ze tří subjektů realizovat.

4.1 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Jak již bylo uvedeno výše, za agenturu práce se považuje fyzická nebo právnická osoba, která na základě povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce zprostředkovává práci formou vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a dále zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele v rámci dočasného přidělení, a to na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle ust. § 308 a 309 zákoníku práce.¹⁰³

Pokud tedy termín agentura práce převedeme do praxe, můžeme říci, že zastává funkci prostředníka, který zajišťuje zaměstnance pro společnosti, které

¹⁰¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2. Str. 1092.

¹⁰² PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 263.

¹⁰³ HŮRKA, Petr. Agentura práce. In: HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTURMA, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, KARFÍKOVÁ, Marie. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfwp64zrguxgcz3fnz2hk4tbl5yheyldmu&groupIndex=4&rowIndex=0#>

zaměstnance hledají a stejně tak vyhledává pracovní místa pro osoby, které chtějí být zaměstnány. Agenturní zaměstnanci jsou trvale zaměstnáni u agentury práce, která je dle vhodného výběru pracovního místa a specializace pracovníka přidělí ke konkrétnímu uživateli.

4.1.1 Uživatel

Uživatelem je fyzická nebo právnická osoba, u které dočasně vykonává práci agenturní zaměstnanec, a to na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s agenturou práce. Pojem uživatel vymezuje mimo jiné Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání jako „*fyzickou nebo právnickou osobu, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje*“.¹⁰⁴

Mezi agenturou práce a uživatelem při agenturním zaměstnávání vzniká vztah, který je poměrně podrobně upraven ust. § 308 a 309 zákoníku práce. Mezi těmito dvěma subjekty musí být sjednána dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, přičemž náležitosti této dohody jsou upraveny ve výše zmíněných ustanoveních zákoníku práce. Uživatel po dobu dočasného přidělení agenturního zaměstnance ke konkrétnímu uživateli ukládá takovému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, přičemž má rovněž povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel však není oprávněn vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.¹⁰⁵

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem lze za předpokladu, že uživatelem je nejčastěji právnická osoba, považovat za vztah mezi dvěma podnikateli, který tak není vztahem pracovněprávním, nýbrž obchodněprávním. Agenturní zaměstnávání se v mnohém vymyká klasickému základnímu pracovněprávního vztahu, na což zákonodárce reagoval tak, že od 1. 1. 2012 v ust. § 307a zákoníku práce stanovil, že agenturní zaměstnávání je prací závislou podle ust. § 2 zákoníku práce. Od stejného data je na území České republiky opět možné realizovat dočasné přidělení

¹⁰⁴ Ust. čl. 3, odst. 1, písm. c) Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 365.

zaměstnanec k jinému zaměstnavateli také mimo režim agenturního zaměstnávání prostřednictvím dočasného přidělení mimo agenturní zaměstnávání, což vedlo mimo jiné ke snížení počtu „nepravých“ agentur práce.¹⁰⁶

4.1.2 Povaha dohody agentury práce s uživatelem

Povaha dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem nebyla teorií z pohledu zařazení právního vztahu nazírána jednotně. Tento vztah býval dříve označován za vztah obchodněprávní, později byl zařazován pod právní režim pracovněprávní či občanskoprávní.¹⁰⁷ Postupem času se však teorie ustálila a sjednotila na názoru profesora Pichrta, který uvedl, že se jedná o hybridní úkon a že cit.: *“obligatorní obsahové náležitosti dohody a forma této dohody jsou tedy vymezeny v zákoníku práce v § 308 za čteného použití pracovněprávních pojmů (zaměstnanec, mzda, místo výkonu práce aj.), přičemž ve všech otázkách neupravených tímto ustanovením je pak zřejmě nutno dohodu posuzovat z pohledu obchodního práva...”*¹⁰⁸

Příčinu problematiky zařazení dohody o dočasném přidělení pod některý z právních režimů lze spatřovat v tom, že dohodu, jejíž podstatné náležitosti jsou upraveny v ust. § 308 zákoníku práce, spolu uzavírají dva subjekty, jejichž vzájemný vztah by za jiných okolností nepodléhal pracovněprávní úpravě. Forma a obligatorní obsahové náležitosti této dohody jsou upraveny příslušným ustanovením zákoníku práce, přičemž ve všech otázkách neupravených tímto ustanovením je nutno tuto dohodu posuzovat z pohledu občanského práva. Jelikož předmětem takto vzniklého vztahu není výkon závislé práce, nelze tak toto ujednání považovat za čistě pracovněprávní vztah. Na druhou stranu je třeba zohlednit i postavení agenturního zaměstnance, jehož se účinky vztahu mezi agenturou práce a uživatelem přímo i nepřímo dotýkají.¹⁰⁹

V této problematice se spíše přikláním k názoru, že zapracováním právní

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 365-366.

¹⁰⁷ PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub. ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 225-226.

¹⁰⁸ PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub. ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 225-226.

¹⁰⁹ PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub. ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 226.

úpravy dohody o dočasném přidělení zaměstnance do ust. § 308 zákoníku práce měl zákonodárce v úmyslu jednoznačně posílit právní postavení agenturního zaměstnance, který sice není přímým účastníkem vzniklého právního vztahu, přesto se ho tato dohoda či případné právní následky dotýkají. Přestože se mezi agenturou práce a uživatelem nejedná o pracovněprávní vztah, lze na dohodu o dočasném přidělení aplikovat pracovněprávní úpravu, která se vyznačuje podporou slabší strany coby zaměstnance.¹¹⁰

4.1.3 Obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení

Výčet obsahových náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele je uveden v ust. § 308 odst. 1 zákoníku práce. Dohoda musí být vyhotovena písemně, jinak se stává neplatnou. Neplatnost dohody by nastala i v případě, pokud by v ní chyběla některá z obsahových náležitostí. Nezbytné obsahové náležitosti vymezuje ust. § 308 odst. 1 zákoníku práce pod písmeny a) až h). Dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat:

- identifikační údaje zaměstnance,
- druh práce, včetně požadavků na odbornou, případně zdravotní způsobilost,
- určení doby dočasného přidělení, místo výkonu práce, den nástupu do práce,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelných zaměstnanců uživatele,
- podmínky pro předčasné ukončení dočasného přidělení včetně čísla a data vydání rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaného agentuře práce.¹¹¹

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance je sice zákonodárcem chápána jako individuální, tedy že se týká pouze jednoho zaměstnance, nicméně vzhledem k administrativní náročnosti takového požadavku se agentury práce v praxi uchylují k uzavírání „dohod o dočasném přidělení zaměstnanců“, kdy v rámci jedné dohody

¹¹⁰ PICHRT, Jan MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 227.

¹¹¹ Ust. § 308 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

přidělí k uživateli více zaměstnanců. Takové jednání lze považovat za legální, zejména pokud se jedná o zaměstnance se stejným druhem práce, stejným místem výkonu práce, kteří jsou k uživateli přiděleni na stejnou dobu s totožným dnem nástupu do práce, a samozřejmě za předpokladu, že obsahuje všechny zákonem požadované údaje. Všichni zaměstnanci, kterých se takto uzavřená dohoda týká, musejí být v dohodě výslovně uvedeni.¹¹²

4.1.4 Rámcová dohoda o spolupráci při agenturním zaměstnávání

Nad rámec dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavírá zpravidla agentura práce s uživatelem další smlouvu, a to rámcovou dohodou o spolupráci při agenturním zaměstnávání. (dále jen „rámcová dohoda“). Rámcová dohoda upravuje především výši odměny (provize), kterou se uživatel zavazuje hradit agentuře práce za její služby. Součástí rámcové dohody může být také dohoda o smluvní pokutě pro případ, že agentura práce nedodá uživateli sjednaný počet zaměstnanců, dále obchodní ustanovení ohledně splatnosti a vystavování faktur za poskytnuté služby či stanovení odpovědnosti za náhradu případných škod. Rámcovou dohodou je možno také upravit podmínky, za jakých může zaměstnanec agentury práce přestoupit do pracovního poměru k uživateli před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti.¹¹³

4.1.5 Přestup agenturního zaměstnance k uživateli

V praxi může nastat situace, kdy se dočasný zaměstnanec uživateli zalíbí natolik, že jej bude chtít okamžitě přijmout jako svého kmenového zaměstnance do standardního pracovního poměru. Pokud je tento zaměstnanec smluvně vázán s agenturou práce a nejsou zde předpoklady pro okamžité ukončení takového pracovního poměru, musí být mezi všemi třemi zúčastněnými subjekty uzavřena vzájemná dohoda. Pokud však agentura práce odmítne svého zaměstnance ze smlouvy uvolnit, může dojít ke sjednání standardní pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a uživatelem jako novým zaměstnavatelem až po uplynutí pracovní

¹¹² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 44.

¹¹³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 45-46.

smlouvy zaměstnance s agenturou práce.¹¹⁴ Přestup agenturního zaměstnance do kmenového stavu uživatele před uplynutím doby, na kterou byla sjednána jeho smlouva s agenturou práce (pracovní smlouva, nebo dohoda o pracovní činnosti), bývá v praxi upraven ve výše uvedené rámcové dohodě. V ustanovení takové dohody je zpravidla určena paušální peněžní částka za uvolnění agenturního zaměstnance, kterou je uživatel povinen uhradit agentuře práce.

4.2 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce vzniká pracovněprávní vztah charakterizovaný v ust. § 307a zákoníku práce. Předmětem tohoto vztahu je výkon závislé práce, kterou však agenturní zaměstnanec vykonává pro uživatele, nikoliv pro agenturu práce jako svého zaměstnavatele. Tento vztah je vymezen vždy nejméně dvěma dokumenty, a to pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti a písemným pokynem agentury práce, kterým je agenturní zaměstnanec přiřazen k uživateli. Zákon v současné době neumožňuje vykonávat agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce.¹¹⁵

Agenturním zaměstnancem je tedy taková fyzická osoba, která uzavřela pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Od zaměstnanců zaměstnávaných agenturou práce za účelem jejich přidělení je nutno odlišit tzv. kmenové zaměstnance, kteří zajišťují chod agentury práce a nelze je bez dalšího ujednání s nimi přidělovat k uživateli. Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami zaměstnanců je zřejmý již ze samotných obsahů jejich pracovních smluv a dohod o pracovní činnosti uzavřených s agenturou práce coby zaměstnavatelem.¹¹⁶

Výhodou zaměstnance zaměstnávaného agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli je především stálá mzda, kterou mu je agentura práce povinna vyplácet i v době, kdy není přidělen k žádnému uživateli. Vzhledem

¹¹⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 46.

¹¹⁵ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 644.

¹¹⁶ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 129.

ke snaze o ekonomický růst a vytvoření zisku je v zájmu agentury práce přidělit k uživatelům co nejvíce svých zaměstnanců, z čehož agenturním zaměstnancům vyplývá jistota pracovního uplatnění. Za nevýhodu agenturního zaměstnání lze považovat skutečnost, že sám zaměstnanec nemůže ovlivnit, na jakém pracovišti bude práci vykonávat ani si nemůže sám s uživatelem dohodnout odměnu za svou práci.¹¹⁷

Agentura práce se v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele coby uživatele a na druhé straně se zaměstnanec zavazuje konat jemu přidělenou práci dle podle pokynů uživatele. Pokud by pracovní smlouva takové ujednání neobsahovala, nebyla by sice neplatná, neboť se nejedná o podstatnou náležitost pracovní smlouvy, ale za povinnost přidělovat práci agenturnímu zaměstnanci by odpovídala agentura práce.¹¹⁸ Agenturní zaměstnanec nemůže u uživatele vykonávat závislou práci v jiném druhu práce, než ke kterému se zavázal v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti.

Pracovní poměr mezi agenturou práce a dočasně přidělovaným zaměstnancem je zpravidla uzavřen na dobu určitou. Ukončení pracovního poměru může být v pracovní smlouvě vymezeno několika způsoby, a to konkrétním dnem nebo dnem skončení konkrétních prací případně skončením konkrétního smluvního vztahu, přičemž o takovém způsobu ukončení pracovního poměru by měl být zaměstnanec informován alespoň 3 dny předem.¹¹⁹

Agentura práce i uživatel mají rovněž zákonnou povinnost zajistit, aby přidělený zaměstnanec agentury práce nebyl současně kmenovým zaměstnancem uživatele a dále aby byl agenturní zaměstnanec přidělen k témuž uživateli v jednom kalendářním roce pouze jednou agenturou práce. Toto ustanovení má za cíl zabránit překračování limitů maximální délky pracovní doby, ke kterým by mohlo docházet v případě, kdy by zaměstnanec vykonával práci u uživatele na základě dočasného

¹¹⁷ EVANGELU, Jaroslava Ester a JUŘIČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Učebnice (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-1641. Str. 12.

¹¹⁸ JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta a SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9. Str. 91

¹¹⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 50.

přidělení a zároveň pro něho pracoval jako jeho zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu. V rámci agenturního zaměstnání tak může zaměstnanec vykonávat práci u uživatele pouze na základě jednoho dočasného přidělení a nikoliv v kombinaci s přímým zaměstnáním uživatelem.¹²⁰

4.2.1 Písemný pokyn přidělující zaměstnance agentury práce k uživateli

Agentura práce přiděluje svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce k uživateli na základě písemného pokynu, jehož obsah je vymezen zákonem zejména na:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasného přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, pokud byly sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.¹²¹

V případě tohoto pokynu se jedná, na rozdíl od dohody o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, o čistě pracovněprávní úkon.

4.2.2 Rovnost pracovních a mzdových podmínek

Velký důraz je kladen především na rovné pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce. Společnou povinností agentury práce i uživatele je zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u srovnatelného zaměstnance. Požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek přiděleného zaměstnance lze

¹²⁰ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 645.

¹²¹ Ust. § 309 odst. 2 písm. a) - f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění .

považovat za snahu pro eliminaci sociálního dumpingu, přičemž tato úprava odpovídá i principu stejné mzdy za stejnou práci vyjádřeného v ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce. „*Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“¹²² Mezi další posuzovaná kritéria lze zařadit složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost.¹²³ Pod pojmem srovnatelné pracovní podmínky se rovněž rozumí i další složky mzdy, které jsou kmenovým zaměstnancům uživatele poskytovány. Jestliže jsou stálým zaměstnancům uživatele poskytovány mzdové příplatky, odměny, prémie, bonusy, podíly na hospodářských výsledcích, popřípadě tzv. třinácté nebo čtrnácté platy, musí být za stejných podmínek poskytnuty také dočasně přidělenému zaměstnanci. Za pracovníprávní nárok lze považovat také cenově zvýhodněné závodní stravování.¹²⁴

Přestože povinnost zajistit rovné pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce se vztahuje jak na agenturu práce, tak na uživatele, odpovědným subjektem za sjednání nápravy při nedodržení této povinnosti je však pouze agentura práce. Ta je povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě pokud se o porušení povinnosti dozví jinak, tak i bez žádosti, sjednat nápravu a zajistit tak rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má rovněž právo domáhat se u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla, v některých případech i vypořádání vzniklých škod.¹²⁵ Za náhradu škody uhrazenou zaměstnanci má agentura práce právo požadovat regresní náhradu po uživateli, pokud byla jeho odpovědnost sjednána v dohodě o dočasném přidělení, případně pokud jeho odpovědnost za škodu vyplývá z občanského zákoníku. Nárok na regresní náhradu má agentura práce zvláště za situace, kdy povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu škody vznikla v důsledku toho, že

¹²² Ust. 110 odst. 1 zákona ř. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

¹²³ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 129.

¹²⁴ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *MZDOVAPRAXE.cz* [online]. Práce a mzda, 2008, roč. 56, č. 10. [cit. 2019-03-04] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 370.

uživatel sdělil agentuře práce nesprávné údaje, které pak byly uvedeny v dohodách uzavíraných mezi agenturou práce a uživatelem, případně v písemném pokynu o přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli.¹²⁶

Agentura práce má rovněž povinnost neustále kontrolovat plnění povinností uživatele vůči dočasně přidělenému zaměstnanci. Agentury práce si možnost kontroly mohou vymezit i ve smlouvách uzavíraných s uživateli, zpravidla možnost provádět kontroly míst výkonu práce (zejména dodržování povinností v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci), stejně jako opakované kontroly zaměřené na posouzení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek přiděleného zaměstnance.¹²⁷

Pro potřeby této úpravy je srovnatelný zaměstnanec vymezen jako zaměstnanec uživatele, „*který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.*“¹²⁸

Bližší vymezení pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance však nenalezneme v zákoníku práce, nýbrž ve Směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která definuje základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání jako „*pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovení v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se*

- i) *délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,*
- ii) *odměňování.*“¹²⁹

Směrnice o agenturním zaměstnávání rovněž v čl. 5 stanoví: „*Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by*

¹²⁶ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 650.

¹²⁷ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 130.

¹²⁸ Ust. § 308 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

¹²⁹ Ust. čl. 3 bod 1 písm. f) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se

a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a

b) rovného zacházení s ženami a muži jakýchkoliv opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

*v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.*¹³⁰

4.2.3 Dočasnost přidělení

Zaměstnanec nemůže být přidělen k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Pokud o to požádá sám zaměstnanec agentury práce, nebo pokud jde o výkon práce na dobu náhrady za kmenového zaměstnance uživatele, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, může být tato doba i opakovaně překročena.¹³¹ Agentury práce tedy se svými dočasně přidělovanými zaměstnanci zpravidla uzavírají pracovní smlouvu na dobu určitou, a to na dobu trvání dočasného přidělení k uživateli.¹³²

Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli končí dvěma způsoby. Prvním způsobem je uplynutí doby, na kterou bylo dočasné přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli sjednáno. Druhým způsobem ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby je uzavření dohody mezi agenturou práce a zaměstnancem, případně jednostranným prohlášením uživatele či dočasně přiděleného zaměstnance dle podmínek uvedených v dohodě o dočasném přidělení. Možnost sjednání podmínek pro ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, přičemž takové podmínky

¹³⁰ Ust. čl. 5 bod 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. Str. 1214.

¹³² NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Agenturní zaměstnávání. *Právní prostor* [online]. 16.7.2018 [cit. 2019-03-04]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

by přinášely prospěch pouze pro uživatele, je zákoníkem práce vyloučeno.¹³³

4.3 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce

Vztah zaměstnance a uživatele, ke kterému je agenturní zaměstnanec přidělen, je zpravidla bezesmluvní. Tento vztah je odvozen od výše uvedených právních jednání (smlouvy uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem, mezi agenturou práce a zaměstnancem), dále je upraven ustanoveními zákoníku práce a zákonem o zaměstnanosti a také písemným pokynem, na základě kterého je zaměstnanec přidělen k uživateli.¹³⁴

Uživatel je ve vztahu k agenturnímu zaměstnanci literaturou označován jako “zaměstnavatel *de facto*”, v podstatě jako jeho “ekonomický zaměstnavatel”, který po dobu dočasného přidělení vstupuje do práv a povinností agentury práce, tedy “zaměstnavatele *de iure*”.¹³⁵ V otázkách základního pracovněprávního vztahu není uživatel oprávněn právně jednat jako zaměstnavatel agenturního zaměstnance, jelikož není stranou takového právního vztahu. Ukončení pracovního poměru se zaměstnancem agentury práce či změna jeho obsahu tak patří do výlučné kompetence agentury práce. V ostatních skutečnostech se uživatel k agenturnímu zaměstnanci chová jako běžný zaměstnavatel, ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu za tímto účelem pokyny. Uživatel má rovněž povinnosti vytvářet pro agenturního zaměstnance příznivé pracovní podmínky a zajistit jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci.¹³⁶ Povinností uživatele se mimo jiné rozumí vybavit zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, zajistit školení zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jakož i plnit veškeré další úkoly k jejímu zajištění, včetně vyšetřování a evidence pracovních úrazů. V rámci rozvrhování a organizování práce je uživatel povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance, zajistit předepsané doby odpočinků, nařizovat či dohodnout práci přesčas a noční práci,

¹³³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 370.

¹³⁴ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 50.

¹³⁵ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 136.

¹³⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. Str. 1209 – 1210.

jakož i evidovat odpracovanou dobu. Takové úkony mají povahu konkrétních opatření zaměstnavatele, čímž uživatel vstupuje do práv a povinností agentury práce coby zaměstnavatele v pravém slova smyslu.¹³⁷

Uživatel má rovněž povinnost zajistit dočasně přidělenému zaměstnanci tzv. pracovní lékařské služby, kdy uživatel vysílá agenturní zaměstnance i na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče. Výjimkou je pouze vstupní prohlídka při vzniku pracovního poměru, kterou zajišťuje agentura práce na své vlastní náklady, neboť tato prohlídka musí být vykonána ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Za vhodné lze považovat vykonat vstupní prohlídku rovněž u lékaře závodní preventivní péče, který, vzhledem k pracovním podmínkám a pracovnímu riziku konkrétního pracovního místa, nejvhodněji posoudí zdravotní způsobilost přidělovaného zaměstnance.¹³⁸

4.3.1 Opatření k vyšší ochraně majetku uživatele

Zákoník práce ve svém ust. § 309 odst. 7 umožňuje mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijmout opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Toto ustanovení je odrazem praxe pro případy, kdy je agenturní zaměstnanec přidělen k výkonu práce spojené s nakládáním se svěřenými hodnotami (např. práce v supermarketu) či svěřenými předměty uživatele. Dle názoru J. Pichrta tak byla výše uvedeným ustanovením zákoníku práce potvrzena možnost sjednávat mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem smlouvy, resp. přijímat opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Na druhé straně je nutno podotknout, že tímto opatřením není “dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování”, ale jedná se o jiný typ smluvního vztahu, přičemž jeho obsah zákoník práce blíže nespecifikuje. Přijetí opatření k vyšší ochraně majetku uživatele je omezeno pouze principem výhodnosti na základě ustanovení § 252 až 256 zákoníku práce¹³⁹: “*Mají-li být mezi uživatelem a*

¹³⁷ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *MZDOVAPRAXE.cz* [online]. Práce a mzda, 2008, roč. 56, č. 10. [cit. 2019-03-06] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

¹³⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *MZDOVAPRAXE.cz* [online]. Práce a mzda, 2008, roč. 56, č. 10. [cit. 2019-03-06] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

¹³⁹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 371.

zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 a 256.”¹⁴⁰ K danému J. Pichrt zaujímá stanovisko, že: “Takové “porovnání výhodnosti zaměstnance” nevede vždy v aplikační praxi k jednoznačným závěrům, navíc posuzování “výhodnosti” v jednotlivých aspektech působí často “vytrženě z kontextu” celého vztahu i v jeho budoucích (při posuzování výhodnosti ještě neznámých) možných modalitách dalšího vývoje.”¹⁴¹

Zákonem je však zcela opomenuta skutečnost, že v případě přijetí opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, vzniká dvojitá odpovědnost zaměstnance agentury práce, a to zákonná vůči agentuře práce a smluvní vůči uživateli.

Dle mého názoru tak přijetí opatření k vyšší ochraně majetku uživatele staví přiděleného zaměstnance, v porovnání s postavením srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele, do značně nevýhodné pozice. Za předpokladu, že mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem bude přijato opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesl by agenturní zaměstnanec, v případě způsobení škody uživateli, v téže věci dvojí odpovědnost.

Další nedostatek přijetí této právní úpravy lze spatřovat ve skutečnosti, že ustanovením § 309 odst. 7 zákoníku práce je narušena koncepce agenturního zaměstnávání jako trojstranného vztahu, kdy mezi uživatelem a dočasně přidělovaným zaměstnancem nevzniká pracovněprávní vztah, tudíž by mezi těmito dvěma subjekty nemělo být činěno žádné zavazující právní jednání. Předmětné ustanovení zákoníku práce může rovněž vyvolat dojem oslabení postavení agentury práce jako “zaměstnavatele *de jure*”, když lze mít za to, že se takovým zaměstnavatelem na základě přijetí opatření k vyšší ochraně majetku uživatele může alespoň částečně stát právě uživatel.¹⁴²

4.4 Odpovědnost za škodu

Zákonná úprava problematiky odpovědnosti za škodu v souvislosti

¹⁴⁰ Ust § 309 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění.

¹⁴¹ ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9. Str. 228.

¹⁴² ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9. Str. 228.

s agenturním zaměstnáváním je v současné době velice nedostatečná. Tuto otázku upravuje zákon pouze pro případ způsobení škody zaměstnanci při plnění pracovních úkolů u uživatele nebo v přímé souvislosti s nimi. V takovém případě se primárně použijí ustanovení § 265 – 268 zákoníku práce, dle kterých je za škodu způsobenou zaměstnanci odpovědný zaměstnavatel. Jelikož však situace, kdy škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi zavíní agentura práce coby zaměstnavatel dočasně přiděleného zaměstnance, nastávají pouze zřídka kdy, zavedl zákonodárce pro tento případ ust. § 309 odst. 4 zákoníku práce¹⁴³: *“Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.”* Z tohoto ustanovení vyplývá, že primárně je za škodu způsobenou dočasně přidělenému zaměstnanci odpovědná agentura práce, která má následně právo domáhat se regresní náhrady po uživateli, nedohodnou-li se jinak. Se záměrem vyhnout se této povinnosti chce většina uživatelů do rámcových smluv zakotvit ustanovení zbavující je povinnosti způsobenou škodu nahrazovat.¹⁴⁴

Ovšem případy, kdy zaměstnanec svým jednáním v přímé souvislosti s výkonem práce u uživatele způsobí škodu právě uživateli, jsou řešeny velice povrchově.¹⁴⁵ V takových případech se teorie setkává se dvěma názory. První názor vychází z předpokladu, že odpovědnost zaměstnanců za škodu je kogentně upravena zákoníkem práce, a proto za veškerou škodu způsobenou dočasně přiděleným zaměstnancem uživateli je odpovědná agentura práce coby zaměstnavatel.¹⁴⁶ Druhý názor se opírá o ust. § 2914 občanského zákoníku, dle kterého: *“Kdo při své činnosti použije zmocněnce, zaměstnance nebo jiného*

¹⁴³ MAČUCHA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *Epravo.cz* [online]. 6.11.2015 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

¹⁴⁴ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Agenturní zaměstnávání. *Právní prostor* [online]. 16.7.2018 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

¹⁴⁵ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *MZDOVAPRAXE.cz* [online]. Práce a mzda, 2008, roč. 56, č. 10. [cit. 2019-03-05] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

¹⁴⁶ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Agenturní zaměstnávání. *Právní prostor* [online]. 16.7.2018 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>.

pomocníka, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. “ Zde je však třeba poukázat na skutečnost, že činnost agentury práce nespočívá ve výkonu práce pro uživatele, ale pouze ve zprostředkování pracovní síly.¹⁴⁷

Lze se tedy domnívat, že odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou uživateli nelze převést na jinou osobu a zároveň zaměstnanec nemůže být ze svého jednání odpovědný nikomu jinému, než svému zaměstnavateli, tedy agentuře práce. V takovém případě by však škoda způsobená uživateli vůbec nebyla nahrazována.¹⁴⁸

Osobně však zastávám názor, že bychom se v této problematice měli inspirovat právní úpravou západních zemí, které agenturního zaměstnance v době dočasného přidělení k uživateli považují za pomocníka uživatele ve smyslu ust. § 2914 občanského zákoníku. *„Spolkový pracovní soud se vyslovil i k problematice tzv. zapůjčování zaměstnanců (dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli). V tomto případě zůstane zapůjčující zaměstnavatel oprávněným udělovat pokyny, avšak odpovědnost přechází na přijímacího, pokud je zaměstnanec začleněn do jeho hierarchie a podroben jeho pokynům. Při neúplném vyčlenění z organizace zapůjčujícího zaměstnavatele není vyloučena ani společná odpovědnost obou zaměstnavatelů“.*¹⁴⁹ Dle tohoto výkladu nese odpovědnost za škodu způsobenou uživateli dočasně přiděleným zaměstnancem sám uživatel, případně je možné upravit spoluodpovědnost agentury práce v rámcové dohodě uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce. Lze mít tedy za to, že pokud zaměstnanec vykonává závislou práci u uživatele, který jeho práci řídí, dává mu pokyny, rozvrhuje jeho pracovní dobu a z vykonané činnosti mu plyne zisk, měl by tak rovněž nést i odpovědnost za případné ztráty. Domnívám se, že mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem vzniká obdoba pracovněprávního vztahu, když lze mít za to, že dočasným přidělením zaměstnance k uživateli se prostřednictvím fikce dostane do postavení faktického

¹⁴⁷ MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnání. *Epravo.cz* [online]. 6.11.2015 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

¹⁴⁸ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Agenturní zaměstnávání. *Právní prostor* [online]. 16.7.2018 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>.

¹⁴⁹ MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. ISBN 978-80-7502-199-1. Str. 362.

zaměstnavatele takového zaměstnance právě uživatel.

V praxi však často nastává situace, kdy agentura práce škodu způsobenou přiděleným zaměstnancem za svého zaměstnance zcela převezme. Pro tento případ agentury práce zpravidla uzavírají pojistné smlouvy, kterými přebírají odpovědnost za škody způsobené svými zaměstnanci u uživatelů, kdy náhradu škody uživateli poté uhradí pojišťovna. Jedná se tak pouze o dočasné řešení situace, kdy obecná odpovědnost agenturního zaměstnance za škodu způsobenou uživateli není zákonem upravena.¹⁵⁰

Můžeme si tedy položit otázku, do jaké míry jsou shora uvedené názory uplatnitelné v praxi a zároveň do jaké míry je agentura práce odpovědná za škodu vzniklou uživateli v důsledku výkonu závislé práce přiděleného zaměstnance za okolností, kdy výkon jeho práce byl organizován a řízen přímo uživatelem, když ke škodě došlo právě v důsledku této chybné organizace a vedení a agentura práce nemůže do výkonu práce u uživatele nijak zasahovat. Je tedy právně sporné, zda agentury práce mohou škodu způsobenou svým dočasně přiděleným zaměstnancem plně převzít.¹⁵¹

Jediná situace, kdy mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem může vzniknout přímý odpovědnostní vztah, nastává pouze v případě excessu (vybočení) dočasně přiděleného zaměstnance z plnění pracovních úkolů či činnosti související s nimi. Jedná se např. o krádež majetku uživatele dočasně přiděleným zaměstnancem nebo o škodu způsobenou na majetku uživatele za okolností, kdy tento zaměstnanec nevykonával práci ani činnost v přímé souvislosti s ní.¹⁵²

4.5 Zakázané práce při agenturním zaměstnání

Znění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura

¹⁵⁰ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *MZDOVAPRAXE.cz* [online]. Práce a mzda, 2008, roč. 56, č. 10. [cit. 2019-03-05] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

¹⁵¹ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 140-141.

¹⁵² ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Mzdová praxe* [online]. 20.3.2008, [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=

práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, se v původním znění netýkalo plošného zákazu zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení pro některé druhy prací, ale zakazovalo zprostředkování zaměstnání cizinců. Dle přílohy tohoto nařízení mohli cizinci prostřednictvím agenturního zaměstnání vykonávat pouze určité druhy prací. Zákaz zprostředkování zaměstnání agenturou práce pro cizince z třetích zemí byl novelou zákona o zaměstnanosti zákonem č. 382/2008 Sb. s účinností od 1. 1. 2009 rozšířen také na držitele tzv. zelených karet, o rok později zákon č. 427/2010 Sb. zavedl tento zákaz rovněž na držitele modrých karet.¹⁵³

Další novelou zákona o zaměstnanosti (zákonem č. 367/2011 Sb.) účinnou ke dni 1. 1. 2012 bylo agenturám práce zakázáno zprostředkovávat zaměstnání nejen držitelům zelené a modré karty, ale také cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, a to ve všech oborech a profesích, a rovněž byl zaveden zákaz agenturního zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podnětem tohoto úplného zákazu agenturního zaměstnávání cizinců na území České republiky byly především dopady ekonomické krize na český trh, přičemž cílem této novely bylo aktivně podpořit tuzemskou nezaměstnanost. Za další cíl této novely byla považována snaha o upřednostnění českých uchazečů na pracovním trhu před pracovní silou ze zahraničí a zároveň snaha o zajištění důstojných pracovních podmínek cizinců v pracovněprávních vztazích.¹⁵⁴

Zákonem č. 136/2014 Sb., kterým byl změněn zákon o zaměstnanosti, byla obnovena možnost dočasně přidělovat osoby se zdravotním postižením agenturami práce k uživateli. Dosavadní zákaz takového zprostředkování zaměstnání agenturami práce byl v rozporu se Směrnicí 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.¹⁵⁵

Jednáním vlády ze dne 23. 10. 2017 byla schválena novela k nařízení vlády č. 64/2009 Sb., která navazovala na novelizaci ust, § 66 zákona o zaměstnanosti z července roku 2017, kterou byl zrušen obecný zákaz dočasného přidělování

¹⁵³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 119-121.

¹⁵⁴ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 149-150.

¹⁵⁵ WEINHOLD LEGAL. *Novela zákona o zaměstnanosti*. Legal Update. 2014, č. 8) dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrpwy5k7hbptg#>

cizinců z třetích zemí agenturami práce. Tato novela zachovala možnost využít cizince ze třetích zemí pouze pro výkon určitých prací, a to pro takové pracovní pozice, pro které je potřebné dosáhnout alespoň středoškolského vzdělání s maturitou.¹⁵⁶ Nově budou moci agentury práce zprostředkovávat zaměstnání osobám ze třetích zemí, které mají v České republice zaměstnaneckou modrou kartu, či jim bylo vydáno pracovní povolení.¹⁵⁷ Pro uživatele, kteří dočasně zaměstnávají agenturní zaměstnance, je však nejpodstatnější částí této novely příloha nařízení vlády č. 64/2009 Sb., ve které jsou vymezeny takové druhy prací, na které je možno dočasně přidělit agenturní zaměstnance, resp. cizince z třetích zemí, a to i za předpokladu, že nebude splněna obecná podmínka dosažení potřebného vzdělání. Tyto druhy prací jsou vymezeny prostřednictvím skupin klasifikace CZ-ISCO, přičemž se jedná právě o pozice nejčastěji poptávané zaměstnavateli. Z řad uchazečů vedených v evidenci Úřadu práce jsou takové pozice pro zaměstnavatele jen těžko obsaditelné, a to především z důvodu naprostého nedostatku odpovídajících uchazečů. Jedná se především o pracovní pozice v oblasti strojírenství, textilním a kožedělném průmyslu, ale také potravinářském nebo dopravním průmyslu. Výslovně jsou však zakázány jakékoliv práce v podzemí hlubinných dolů.¹⁵⁸

¹⁵⁶ GBELEC, Ondřej. Novinky v agenturním zaměstnávání. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. 2017, 6.11.2017 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11290-novinky-v-agenturnim-zamestnavani>

¹⁵⁷ Seznam profesí pro agenturní pracovníky z ciziny se mění. *Právní prostor: Aktuality* [online]. 31.10.2017 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/aktuality/seznam-profesi-pro-agenturni-pracovniky-z-ciziny-se-meni>

¹⁵⁸ GBELEC, Ondřej. Novinky v agenturním zaměstnávání. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. 2017, 6.11.2017 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11290-novinky-v-agenturnim-zamestnavani>

5 Činnosti spojené se zprostředkováním zaměstnání

5.1 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Prostřednictvím sdíleného zprostředkování zaměstnání dochází k prohloubení spolupráce mezi agenturou práce a Úřadem práce při uplatňování politiky zaměstnanosti. Jedná se o typ spolupráce mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce, která může vybraným uchazečům o zaměstnání zprostředkovávat zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Uchazeči o zaměstnání jsou do sdíleného zprostředkování zaměstnání zařazeni na základě individuálního akčního plánu, a to výhradně s jejich předchozím souhlasem. Výběr zaměstnanců se odvíjí především od situace na trhu práce. Sdílené zprostředkování zaměstnání je mezi agenturou práce a Úřadem práce prováděno na základě písemné dohody. Agentuře práce může být poskytnut příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání, a to na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání a dále příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců. Výčet zákonných náležitostí dohody o sdíleném zprostředkování upravuje ust. § 119a zákona o zaměstnanosti.¹⁵⁹

“Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje

- a) identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováno zaměstnání,*
- c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,*
- d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),*
- e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,*

¹⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 362.

- f) *závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání*
1. *se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,*
 2. *odmítl zprostředkované zaměstnání,*
 3. *bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání*
- g) *způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce*
- h) *druh příspěvku, který bude agentuře poskytnut,*
- i) *výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,*
- j) *závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku a*
- k) *ujednání o vypovězení dohody.*¹⁶⁰

Za sdílené zprostředkování zaměstnání nelze považovat situaci, kdy agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání. Tento druh spolupráce nemůže být naplněn ani prostřednictvím agenturního zaměstnávání, neboť v takovém případě by agentuře práce nepříslušely výše uvedené příspěvky za zprostředkování zaměstnání.¹⁶¹

5.2 Outsourcing

Od agenturního zaměstnávání je nezbytné odlišit tzv. outsourcing, kterým je dodání výkonů prováděných dodavatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Pojmem outsourcing se tedy rozumí zajištění prací prostřednictvím vnějších zdrojů, přičemž nejde o pojem právní, ale ekonomický. Pro outsourcing je charakteristické především samostatné rozhodování a řízení vykonávané práce

¹⁶⁰ Ust. § 119a odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

¹⁶¹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 362.

dodavatelem, odpovědnost dodavatele za způsob a výsledek vykonávané práce. Dodavatel je tedy povinen sám přidělovat úkoly zaměstnancům, sám stanovit počet a strukturu zaměstnanců, které k výkonu práce potřebuje.¹⁶²

Outsourcing je stejně jako agenturní zaměstnávání hojně vyhledávaným zaměstnavateli, a to především pro svou flexibilitu a možnost zajištění pracovních sil pouze na nezbytně nutnou dobu. Mezi pronájemem pracovní síly, který musí být provozován pouze prostřednictvím agenturního zaměstnávání, a outsourcingem, tedy dodáním pracovních výkonů, je velice tenká hranice. Problém nastává v případě, kdy agentury práce skrývají svou činnost v oblasti zprostředkování zaměstnávání právě za outsourcing.¹⁶³ Jedná se především o situace, kdy agentury práce v rámci zprostředkování zaměstnávání předstírají, že ke konkrétnímu uživateli dodávají pouze pracovní výkony, nikoliv však pracovní síly. V rámci takové činnosti by agentury práce mohly svým dočasně přiděleným zaměstnancům poskytovat mzdu i výrazně nižší, než jaká je vyplácena srovnatelným zaměstnancům uživatele, čímž dochází k nelegálnímu sociálnímu dumpingu.¹⁶⁴

Typickým příkladem outsourcingu mohou být logistické a spediční služby. Majitel společnosti zaměří veškerou svou činnost na výrobní činnost svého podniku, zatímco na veškeré záležitosti související s dopravou a logistikou svých výrobků si najme externího dopravce. Logistická společnost je tak plně odpovědná za včasnou a řádnou dopravu a doručení přepravovaného zboží, k čemuž používá vlastní vybavení a vlastní zaměstnance. Dodavatel rovněž po celou dobu samostatně určuje a rozvrhuje práci svým zaměstnancům a za výsledek práce je plně odpovědný.

5.3 Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání

Kontrola činnosti agentur práce spadá do kompetence orgánů inspekce práce, konkrétně tedy oblastním inspektorátům práce a Státnímu úřadu inspekce

¹⁶² TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 30-31.

¹⁶³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3. Str. 30-31.

¹⁶⁴ ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. *Mzdová praxe* [online]. 20.3.2008, 2008(4), 35 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zaměstnavani/?search_query=

práce. Činnost těchto orgánů je upravena jednak v zákoně o inspekci práce a dále také v ustanoveních § 125 a 126 zákona o zaměstnanosti.¹⁶⁵

„Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci.“¹⁶⁶ Dle zákona o zaměstnanosti se pracovněprávními předpisy rozumí právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.¹⁶⁷

Poměrně přísná právní úprava agenturního zaměstnávání často svádí agentury práce k zakázaným praktikám. Nejčastějším přestupkem, kterého se agentury práce dopouští, je nesplnění povinnosti zajistit agenturním zaměstnancům stejnou mzdu, jaká je vyplácena srovnatelným kmenovým zaměstnancům uživatele, ke kterému jsou dočasně přiděleni. Jelikož povinností dodržovat rovné pracovní a mzdové podmínky přidělených zaměstnanců s kmenovými zaměstnanci jsou zavázáni již i uživatelé, zvýšil se počet kontrol dodržování těchto podmínek také u uživatelů. V souvislosti s přijetím novely zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 206/2017 Sb. se kontrolní orgány v roce 2018 zaměřily především na splnění povinnosti poskytnutí kauce ve výši 500.000 Kč při žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Cílem této kontrolní akce bylo zjistit, zda agentury práce, které nesložením požadované kauce pozbyly povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, i nadále tuto činnost neprovádějí. Do předmětu kontrol se dle zprávy Státního úřadu inspekce práce z roku 2018 rovněž promítla povinnost agentury práce uzavřít se svým odpovědným zástupcem pracovní poměr v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Do kompetence orgánů inspekce práce spadá rovněž kontrola povinností agentur práce vůči generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR, jako například povinnost zasílat přehled o roční činnosti agentury práce atd.¹⁶⁸

¹⁶⁵ PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0. Str. 245.

¹⁶⁶ Ust. § 126 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

¹⁶⁷ Ust. § 126 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

¹⁶⁸ In: BĚLÍKOVÁ, Jana. *ZPRAVODAJ: Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2018* [online]. 4. Státní úřad inspekce práce, 2018 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-e1230e01efc1c87c5e0653dcb4485626/zpravodaj_4_18.pdf

5.3.1 Zastřené zprostředkování zaměstnávání

Kromě kontrol klasického zprostředkování zaměstnání se orgány inspekce práce zaměřují také na kontrolu zastřené zprostředkování zaměstnání.

Úprava zastřené agenturního zaměstnávání byla do českého právního řádu uvedena novelou zákona o zaměstnanosti z roku 2017, která tento správní delikt definuje ve svém ust. § 5 písm. g) jako „*činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti*“¹⁶⁹, tedy pro dočasné přidělení agenturního zaměstnance k výkonu práce u uživatele.¹⁷⁰

Důvodem přijetí této novelizace bylo stále častější zneužívání agenturního zaměstnávání. Hlavním cílem této úpravy je dle výkladu poslance Klučky v důvodové zprávě postihnout „*nedodržování zásady tzv. srovnatelných mzdových a pracovních podmínek dočasně přidělovaného zaměstnance a v konečném důsledku taky obcházení odvodových povinností zaměstnavatele v oblasti sociálního a zdravotního pojištění a záloh na daň z příjmů*“.¹⁷¹

Tato nová úprava reaguje také na situace, kdy je agenturní zaměstnanec přidělen k uživateli za nesplnění podmínek stanovených v ust. § 308 zákoníku práce, tedy nikoliv na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, nýbrž prostřednictvím obchodních smluv uzavřených s podnikateli.

Státní úřad inspekce práce tak může postihovat i subjekty, které své zaměstnance dodávají jiným společnostem na základě např. smluv o dílo, i když ve skutečnosti se jedná o dodání pracovních sil. Činnost přidělených agenturních zaměstnanců tedy sice naplňuje znaky závislé práce, ale formálně je tato činnost

¹⁶⁹ Ust. § 5 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

¹⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. Právní rozhledy. 2017, č. 21, s. 744-747 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembg5pxa4s7giyv6427g42di&groupIndex=4&rowIndex=0>

¹⁷¹ Zápis z jednání 55. schůze Poslanecké Sněmovny Parlamentu České republiky ze dne 1. 3. 2017. PSP.cz [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, publikováno dne 1. 3. 2017. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/055schuz/s055207.htm#r2>

vykonávána v rozporu s právní úpravou agenturního zaměstnávání.¹⁷²

Za přešupek spáchaný formou zastřeného zprostředkování zaměstnání lze uložit fyzické osobě pokutu do výše až 5.000.000 Kč, právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě pokutu 50.000 až 10.000.000 Kč.¹⁷³

¹⁷² KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Novela zákona o zaměstnanosti – dopady na zaměstnavatele. *Epravo.cz* [online]. 14.6.2017 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-dopady-na-zamestnavatele-105982.html>

¹⁷³ Zastřené zprostředkování zaměstnání. *BOZPinfo.cz: Zpravodaj SÚIP č. 3/2018* [online]. [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/zastrene-zprostredkovani-zamestnani>

Závěr

Cílem této práce byl nejen popis, ale také analýza nejdůležitějších aspektů právního postavení agentur práce a jejich hlavní činnosti – zprostředkování zaměstnání. V závěru se tedy zaměřím na stručné vymezení současného postavení agentur práce ve vnitrostátním právu a také na výsledky analýzy vybraných aspektů.

Zprostředkování zaměstnání není živností podle zákona o živnostenském podnikání, ale je to činnost, kterou lze provádět pouze na základě povolení generálního ředitelství Úřadu práce. Agenturní zaměstnávání je v současné době stále využívanější formou způsobu zaměstnání, a to nejen z důvodu své flexibility, ale také jako zdroj kvalifikovaných zaměstnanců. Původně bylo agenturní zaměstnávání typické pro brigády studentů, následně se rozšířilo do dělnických profesí výrobních společností, ale i do jednoduchých pozic administrativních a v oblasti výpočetní techniky. Za zprostředkování agenturních zaměstnanců musí podnik v pozici uživatele počítat s poplatkem za dočasně přiděleného zaměstnance, na druhé straně nemusí provádět téměř žádné personální činnosti.

Pro uchazeče o zaměstnání tento institut představuje další možnost, jak získat zaměstnání, případně i možnost přechodu do kmenového stavu podniku, ve kterém práci dočasně vykonává. Agenturní zaměstnanec musí mít stejné pracovní i mzdové podmínky jako kmenový zaměstnanec na stejné pozici a za zprostředkování zaměstnání nic neplatí. Zásadní odlišností je, že svoji odměnu za vykonanou práci dostává od agentury práce, která za něj také odvádí zdravotní a sociální pojištění, a proto se pracovní poměr u agentury započítává do odpracované doby pro potřeby důchodového pojištění. Podle statistik tímto způsobem pracuje v České republice asi 2,4 % aktivní populace.

Stěžejními právními předpisy upravující činnost agentur práce je zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. Právní úprava institutu agenturního zaměstnávání obsahuje poměrně přísné podmínky pro získání povolení k činnosti. Žadající fyzická nebo právnická osoba je povinna poskytnout kauci ve výši 500.000 Kč na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce. Agentura práce může svou činnost vykonávat jen za podmínky, že má sjednáno pojištění pro případ svého úpadku. I přes to ale právní úprava tohoto institutu vykazuje mnohé nedostatky.

Za největší nedostatek právní úpravy činnosti agentur práce považuji

skutečnost, že nedořešila odpovědnostní vztahy v případě způsobení škody. Zákoník práce je uceleně řešena pouze náhrada škody způsobená zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, kdy agenturní zaměstnanec může požadovat náhradu škody po zaměstnavateli, kterým je agentura práce. Pokud je agenturou náhrada škody zaměstnanci uhrazena, může agentura práce požadovat regresní náhradu po uživateli, pokud si v rámcové dohodě nesjednali něco jiného. Ovšem způsob odpovědnosti za škodu ve vztahu agenturní zaměstnanec a uživatel je vnitrostátní právní úpravou řešen velice nedostatečně. Zákoník práce obsahuje pouze jediné ustanovení vztahující se k této problematice, kterým je upravena možnost přijmout mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Toto „opatření“ však není zákonem nijak blíže specifikováno, což často vede k mylnému názoru, že se jedná o obdobu „dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“. Tento zvláštní druh odpovědnosti však porušuje povinnost rovnosti pracovních podmínek dočasně přiděleného zaměstnance ve srovnání s kmenovým zaměstnancem uživatele, a to z důvodu dvojí odpovědnosti agenturního zaměstnance – zákonné vůči agentuře práce a smluvní vůči uživateli. Co se pak týká obecné odpovědnosti za škodu, odpovídá agenturní zaměstnanec pouze agentuře práce coby svému zaměstnavateli. Dalším problémem, se kterým se v rámci činnosti agentur práce setkáváme, je absence vnitrostátního vymezení pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců.

Jelikož je agenturní zaměstnání stále vyhledávanější formou zaměstnání, bylo by vhodné zakotvit do zákoníku práce podrobnější úpravu této problematiky, a to především v oblasti náhrady škody. Dle mého názoru by se měla odpovědnost za škodu způsobenou uživateli při výkonu práce dočasně přiděleným zaměstnancem přisuzovat právě uživateli, a to především z toho důvodu, že agenturní zaměstnanec práci vykonává dle pokynů uživatele, na jeho pracovišti, pod jeho dohledem, za účelem dosažení zisku podniku uživatele a tudíž by za takto vykonávanou práci měl nést i odpovědnost. Rovněž z postavení uživatele coby zaměstnavatele „de facto“ lze mít za to, že mezi uživatelem a zaměstnancem vzniká doba pracovněprávního vztahu, do jehož průběhu nemůže agentura práce zasahovat. Přisuzovat tak agentuře práce odpovědnost za škodu způsobenou uživateli při výkonu závislé práce dočasně přiděleným zaměstnancem tak považují za nepřiměřené. Detailnější zákonná úprava v oblasti odpovědnosti za škodu

v souvislosti s agenturním zaměstnáváním by tak zajisté předešla mnoha sporným situacím, které v této problematice mohou nastat.

I přes snahu zákonodárce upravit institut agenturního zaměstnávání pouze v rámci pracovního práva, považuji právní úprava činnost agentur práce za neúplnou. Činnost kmenových zaměstnanců agentury práce proto vyžaduje velmi profesionální přístup, který směřuje ke spokojenosti zákazníků nejen z řad uživatelů, kterým musí být přidělováni kvalitní a zodpovědní zaměstnanci, ale zároveň musí být zajištěna ochrana osobnosti zaměstnance coby slabšího účastníka tohoto pracovněprávního vztahu.

Resumé

The topic of this diploma thesis is „The legal status of employment agencies“. The thesis is most focused on description and analysis of the current legal position of this institute in the czech legal system.

The first chapter defines the basic employment relationships and their subjects and also the characteristics of dependent work. The next chapter is focused on national legislation, European union legislation and international legislation of agency employment. This is followed by a comparison of a Czech and Latvian legislation in the area of agency employment.

The third chapter describes an establishment of employment agencies and granting of license as well as its termination. Furthermore, in this chapter are also listed the legal obligation of employment agencies. In this chapter there is also described the current position of employment agencies on labour market.

The analysis of relationships arising from agency employment is contained in the fourth, most extensive chapter. The issue of this tripartite legal relationship is seen both in the nature of the relationship between the agency employee and the employment agency, between the employment agency and the recipient and finally between the recipient of work placement service and the agency employee. The last of the mentioned relationships is considered to be the most complicated, especially in the area of accountability of damage.

Agency employment is often confused with so-called outsourcing, as discussed in the fifth chapter, as well as the possibilities of cooperation between labour agencies and regional offices of the Labour Office. Attention is also paid to control activities within agency employment.

Literatura a použité zdroje

A. Literatura

1. Monografie

BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

EVANGELU, Jaroslava Ester a JUŘIČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Učebnice (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-1641.

HŮRKA, Petr a ELIÁŠ, Karel. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 97880-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6.

JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta a SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.

MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. Praha: Leges, 2013. Komentátor. ISBN 978-80-7502-199-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnyky: rozborý vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.

SOUŠKOVÁ, Milena a SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-189-2.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

2. Články

BĚLÍKOVÁ, Jana. *ZPRAVODAJ: Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2018* [online]. 4. Státní úřad inspekce práce, 2018 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-e1230e01efc1c87c5e0653dcb4485626/zpravodaj_4_18.pdf.

Daně a účetnictví: bez chyb, pokut a penále. Český Těšín: Poradce, 2018, **XIX.**(11-12). ISSN 1214-522X

EVANGELU, Jaroslava Ester a JUŘIČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Učebnice (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-1641.

GBELEC, Ondřej. *Novinky v agenturním zaměstnávání*. Svaz průmyslu a dopravy České republiky [online]. 2017, 6.11.2017 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11290-novinky-v-agenturnim-zamestnavani>.

HARÁK, Tomáš. *Kterým agenturám práce v České republice rostou tržby*. STATISTIKA&MY: MĚSÍČNÍK ČSÚ [online]. 2018(2) [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2018/02/kterym-agenturam-prace-v-ceske-republice-rostou-trzby/>

JOUZA, Ladislav. *Novela zákona o zaměstnanosti*. Bulletin-advokacie.cz [online]. 20.7.2017 [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti?browser=mobi>

KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Novela zákona o zaměstnanosti – dopady na zaměstnavatele*. Epravo.cz [online]. 14.6.2017 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-dopady-na-zamestnavatele-105982.html>

LIŠKUTÍN, Tomáš. *Zaostřeno na agenturní zaměstnávání a další novinky v oblasti zaměstnanosti*. Práce a mzdy profi [online]. 15.9.2017 [cit. 2019-02-16]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/zaostreno-na-agenturni-zamestnavani-a-dalsi-novinky-v-oblasti-zamestnanosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yI3D7CgZBvFKLHeXliV4NNtQ/?uid=1RWvBrTA4CrJeMBPEj812Dg&e=1dFAC0a5ujxNka4TQqqCuVQ5gooLAf0kuHwpP3b9Om0s>

MAČUCHA, Tomáš. *Náhrada škody a agenturní zaměstnávání*. Epravo.cz [online]. 6.11.2015 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Agenturní zaměstnávání*. Právní prostor [online]. 16.7.2018 [cit. 2019-03-04]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. *Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů*. MZDOVAPRAXE.cz [online]. Práce a mzda, publikováno 25. 07. 2012 [cit. 2019-02-25].

ŠTEFKO, Martin. *Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?* Právní rozhledy. 2017, č. 21, [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7giyv6427g42di&groupIndex=4&rowIndex=0>

ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech*. Mzdová praxe [online]. 20.3.2008, [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=

ŠUBRT, Bořivoj. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců*. MZDOVAPRAXE.cz [online]. Práce a mzda, 2008, roč. 56, č. 10. [cit. 2019-03-04] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zamestnancu/>

WEINHOLD LEGAL. *Novela zákona o zaměstnanosti*. Legal Update. 2014, č. 8) dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgrpwy5k7hbptg#>

B. Prameny

1. České

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

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

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích

2. Cizojazyčné

Ministru kabineta noteikumi Nr.458 Komersantu - darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju - licencēšanas un uzraudzības kārtība

Tiesību akti 06.07.2001, Nr. 105 (2492) Darba likums

Tiesību akti 29.05.2002, Nr. 80 (2655) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums

C. Internetové zdroje

1. České

Agenturní zaměstnávání cizinců. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 16.11.2018 [cit. 2018-12-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu.

Integrovaný portál MPSV: Agentury práce [online]. 2019 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/

HŮRKA, Petr. Agentura práce. In: HENDRYCH, Dušan, BĚLINA, Miroslav, FIALA, Josef, ŠÁMAL, Pavel, ŠTURMA, Pavel, ŠTENGLOVÁ, Ivana, KARFÍKOVÁ, Marie. Právníký slovník. 3.vydání. Praha: Nakladatelství C. H.

Beck, 2009. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId>

Seznam profesí pro agenturní pracovníky z ciziny se mění. *Právní prostor: Aktuality* [online]. 31.10.2017 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/aktuality/seznam-profesi-pro-agenturni-pracovniky-z-ciziny-se-meni>

Zastřené zprostředkování zaměstnání. *BOZPinfo.cz: Zpravodaj SÚIP č. 3/2018* [online]. [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/zastrene-zprostredkovani-zamestnani>

2. Cizojazyčné

Indicators of Employment Protection: Latvia. *OECD* [online]. 2013 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/latvia/Latvia.pdf>

National Labour Law Profile: Latvia. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm

World Employment Confederation: Economic report [online]. 2018 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition.pdf

D. Důvodové zprávy

Zápis z jednání 55. schůze Poslanecké Sněmovny Parlamentu České republiky ze dne 1. 3. 2017. *PSP.cz* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, publikováno dne 1. 3. 2017. [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/055schuz/s055207.htm#r2>

Přílohy

Příloha č. 1 – Pracovní smlouva

AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ – PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel (dále jen „agentura práce“) která má oprávnění ke zprostředkování zaměstnání vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí pod č. ze dne a zaměstnanec rod. číslo nebo datum a místo narození bydliště (dále jen „zaměstnanec“)

sjednávají následující pracovní smlouvu za účelem dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) (uvést název, sídlo uživatele).

I.

1. Pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem vzniká dnem (uvést den vzniku pracovního poměru, který se nemusí shodovat s počátečním dnem dočasného přidělení zaměstnance k uživateli).
2. Agentura práce se zavazuje, že zajistí zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele na dobu od do Od tohoto dne bude zaměstnanci přidělovat práci uživatele. (V případě, že se den vzniku pracovního poměru u agentury práce nekryje s dnem, kdy zaměstnanec začne vykonávat práci pro uživatele, je agentura práce povinna zajistit zaměstnanci výkon práce do tohoto dne.)
3. Druh práce, který bude zaměstnanec u uživatele vykonávat, je

II.

1. Zaměstnanec se zavazuje, že bude dočasně osobně vykonávat práce ve stanovené pracovní době podle podmínek sjednaných v bodě I.
2. Zaměstnanec se bude řídit pokyny uživatele a dodržovat pracovní kázeň a ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou.

III.

1. Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen s právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami.
2. Práva a povinnosti zaměstnance se řídí zejména touto smlouvou, Dohodou o dočasném přidělení a Pokynem k dočasnému přidělení.
3. Možnost jednostranného ukončení dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, je uvedena v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem ze dne a v Pokynu k dočasnému při-dělení ze dne, který byl zaměstnanci předán dne

IV.

1. Dovolena se řídí ustanovením § 211 a násl. zákoníku práce. (Doplnit, že se nárok na dovolenou řídí „případně kolektivní smlouvou uživatele“, pokud je dovolená u uživatele ve vyšší výměře, než u agentury práce. Např. u agentury práce bude dovolená v rozsahu 4 týdnů, kdežto u uživatele podle kolektivní smlouvy 5 týdnů.)
2. Možnost jednostranného ukončení – viz bod III/3 této smlouvy.
3. Mzda byla sjednána v částce Kč měsíčně a bude vyplácena agenturou práce jako zaměstnavatelem. Její výše je na úrovni srovnatelných zaměstnanců u uživatele (viz Pokyn k dočasnému přidělení ze dne bod Při sjednání mzdy (platu) bylo přihlédnuto ke kvalifikaci a délce odborné praxe.
4. Mzda je stanovena jako měsíční a její splatnost je každý 20. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána. Mzda se vyplácí 20. den následujícího měsíce po vykonání práce za měsíční období. (Případně uvést číslo účtu u peněžního ústavu, na který bude mzda poukazována.)
5. Agentura práce se zavazuje zajistit stejné pracovní a mzdové podmínky, jako mají srovnatelní zaměstnanci. Pokud zjistí nebo jí bude sděleno, že tomu tak není, zajistí stejné podmínky i bez návrhu zaměstnance.
6. Týdenní pracovní doba u uživatele je 40 hodinová a je rozložena rovnoměrně po 8 hodinách do 5 dnů v kalendářním týdnu.

Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzala agentura práce a druhé zaměstnanec.

V dne

.....
Za agenturu práce

.....
Zaměstnanec

Zdroj: *Daně a účetnictví: bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: Poradce, 2018, **XIX.**(11-12). ISSN 1214-522X.

POKYN K DOČASNÉMU PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE AGENTURY PRÁCE K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI

I.
Zaměstnavatel (dále jen „agentura práce“) , která má oprávnění ke zprostředkování
zaměstnání vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí pod č. ze dne

vydává pokyn k dočasnému přidělení

zaměstnance rodné číslo
bydliště k výkonu práce k zaměstnavateli (dále jen „uživatel“)
..... na základě pracovní smlouvy sjednané dne , ve smyslu dohody mezi
agenturou práce a uživatelem ze dne a podle § 308 zákoníku práce.

II.
Místo výkonu práce u uživatele je Doba trvání dočasného přidělení je od
do Podrobnosti jsou sjednány v pracovní smlouvě mezi agenturou práce a zaměstnancem.

III.
Vedoucí zaměstnanec, který bude kontrolovat Vaši práci jako dočasně přiděleného zaměstnance je u uživatele (uvést konkrétního zaměstnance uživatele). Tento vedoucí zaměstnanec Vám bude ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat Vaši práci. Jménem uživatele Vám vytvoří příznivé pracovní podmínky a zajistí bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

IV.
Práci budete vykonávat s měsíční mzdou (platem) v částce Jde o mzdu (plat), která je srovnatelná se zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci. Při sjednání mzdy (platu) bylo přihlédnuto ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

V.
Dočasné přidělení může být ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno, a to jednostranným prohlášením z Vaší strany jako dočasně přiděleného zaměstnance nebo uživatele a to z následujících důvodů:

A:

1. Důvody na Vaší straně jako dočasně přiděleného zaměstnance: např. důvody zdravotní, organizační změny na straně uživatele apod. (Tyto podmínky k předčasnému ukončení lze specifikovat podle okolností a zvláštností smluvního vztahu.)
2. Důvody na straně uživatele: např. důvody organizační, racionalizační, porušení pracovní kázně zaměstnancem, nesplňování požadavků kladených na výkon práce, zdravotní důvody na straně zaměstnance apod.

Z důvodů uvedených v části V/A, v bodech 1. a 2. této dohody můžete ukončit dočasné přidělení písemnou výpovědí ve lhůtě (např. patnáctidenní, třicetidenní apod.). Tato lhůta začíná běžet první den následující po doručení písemné výpovědi.

B:

Důvody pro předčasné ukončení dohody bez výpovědní doby:

1. Důvody na Vaší straně, jako dočasně přiděleného zaměstnance: zdravotní důvody prokázané lékařským posudkem, nesplňování podmínek ze strany uživatele, sjednané v dohodě apod.
2. Důvody na straně uživatele: porušení pracovní kázně zaměstnancem, zdravotní důvody na straně zaměstnance, trestní řízení v souvislosti s výkonem práce apod.

Bez výpovědní lhůty můžete ukončit dočasné přidělení z důvodů uvedených v části V/B, v bodech 1 a 2 následující den po doručení tohoto úkonu s uvedením důvodu. Stejně právo má uživatel.

VI.
Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance u uživatele:
Srovnatelným zaměstnancem u uživatele je (uvést druh práce, případně funkci, pozici nebo profesi srovnatelného zaměstnance, to je zaměstnanec, který vykonává stejnou práci, jako dočasně přidělený zaměstnanec). Práci vykonává v pracovní době od do Jeho nárok na dovolenou na zotavenou je (Uvést případné další pracovní, event. mzdové podmínky.)
Podrobnosti jsou uvedeny v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem, s jejíž obsahem jste byl seznámen.

V dne
Za agenturu práce

Zdroj: *Daně a účetnictví: bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: Poradce, 2018, XIX.(11-12). ISSN 1214-522X.