

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Agenturní zaměstnávání –
právní úprava a její aplikace v praxi**

Sandra Pavelková

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Sandra PAVELKOVÁ
Osobní číslo:	R16M0199P
Studijní program:	M6805 Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Téma práce:	Agenturní zaměstnávání – právní úprava a její aplikace v praxi
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení pojmu
3. Vývoj agenturního zaměstnávání
4. Agenturní zaměstnávání v ČR de lege lata
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015
- BĚLINA, M.; PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017
- JOUZA, L.; SALAČOVÁ, M.; TENÍŠKOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005
- Směrnice č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání
- EVANGELU J. E.; JUŘIČKA, O. Personální agentury: jejich úloha na trhu práce. KEY Publishing, 2013
- TOŠOVSKÝ A. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michal Dittrich**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **21. listopadu 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2020**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

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

Plzeň, 14. dubna 2020

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala panu Mgr. Michalu Dittrichovi, Ph.D. za ochotu a rady při vedení mé diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala paní Hermíně Jandíkové za její cenné informace z praxe a připomínky, a také společnosti ManpowerGroup s.r.o. za poskytnuté podklady.

OBSAH

ÚVOD.....	- 1 -
1 VYMEZENÍ POJMŮ.....	- 3 -
1.1 Závislá práce.....	- 3 -
1.2 Zprostředkování zaměstnání.....	- 3 -
1.3 Agenturní zaměstnávání.....	- 5 -
1.4 Outsourcing	- 6 -
2 VÝVOJ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	- 7 -
2.1 Mezinárodní vývoj a úprava agenturního zaměstnávání.....	- 7 -
2.1.1 Úmluva MOP	- 7 -
2.2 Unijní vývoj a úprava agenturního zaměstnávání.....	- 9 -
2.2.1 Směrnice Rady	- 9 -
2.2.2 Směrnice EP.....	- 10 -
2.3 Vývoj a úprava agenturního zaměstnávání v ČR	- 10 -
3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR DE LEGE LATA	- 12 -
3.1 Současná právní úprava agenturního zaměstnávání	- 12 -
3.2 Subjekty agenturního zaměstnávání	- 14 -
3.2.1 Agentura práce	- 15 -
3.2.1.1 Rozdíl mezi zprostředkováním zaměstnání agenturou práce a Úřadem práce.....	- 16 -
3.2.1.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	- 17 -
3.2.1.3 Pojišťovací povinnost	- 19 -
3.2.1.4 Evidenční povinnost	- 20 -
3.2.1.5 Zánik agentury práce	- 20 -
3.2.2 Zaměstnanec	- 22 -
3.2.2.1 Právní způsobilost zaměstnance.....	- 22 -
3.2.2.2 Cizinci.....	- 23 -
3.2.2.3 Druhy zaměstnanců	- 24 -
3.2.2.4 Diskriminace zdravotně postižených osob	- 25 -
3.2.3 Uživatel.....	- 25 -
3.2.4 Vedlejší subjekty	- 25 -
3.3 Smluvní vztahy uzavírané mezi subjekty agenturního zaměstnávání	- 26 -

3.3.1	Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem	- 26 -
3.3.1.1	Pracovní smlouva	- 26 -
3.3.1.1.1	Povinné náležitosti pracovní smlouvy a související problematika	- 26 -
3.3.1.1.2	Volitelné náležitosti pracovní smlouvy	- 28 -
3.3.1.2	Dohoda o pracovní činnosti	- 29 -
3.3.1.3	Dohoda o provedení práce	- 29 -
3.3.1.4	Písemný pokyn	- 30 -
3.3.1.5	Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty	- 31 -
3.3.1.6	Dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů	- 31 -
3.3.2	Vztah mezi agenturou práce a uživatelem	- 31 -
3.3.2.1	Rámcová smlouva o poskytování personálních služeb	- 32 -
3.3.2.1.1	Doplňkové služby	- 33 -
3.3.2.2	Dohoda o dočasném přidělení	- 34 -
3.3.3	Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem	- 35 -
3.3.3.1	Pracovní cesta.....	- 36 -
3.3.4	Ukončení smluvních vztahů.....	- 36 -
3.3.4.1	Skončení pracovního poměru.....	- 36 -
3.3.4.2	Ukončení dohody o pracovní činnosti.....	- 38 -
3.3.4.3	Ukončení dočasného přidělení u uživatele	- 38 -
3.4	Finanční vyrovnání stran.....	- 39 -
3.4.1	Sociální zabezpečení	- 39 -
3.4.1.1	Pojistné na sociální zabezpečení	- 40 -
3.4.1.2	Zdravotní pojištění	- 40 -
3.4.1.3	Povinnosti agentury práce.....	- 41 -
3.4.2	Pracovní úraz a nemoc z povolání	- 42 -
3.5	Srovnatelné mzdové a pracovní podmínky	- 43 -
3.5.1	Právní úprava	- 44 -
3.5.2	Srovnatelný zaměstnanec.....	- 45 -
3.5.3	Srovnatelné pracovní podmínky	- 46 -
3.5.4	Srovnatelné mzdové podmínky.....	- 46 -
3.5.5	Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové.....	- 47 -
3.6	Kontrola agentury práce	- 48 -

3.6.1	Práva a povinnosti	- 48 -
3.6.2	Správní delikty a přestupky agentury práce.....	- 49 -
3.6.3	Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2017	- 50 -
3.7	Aktuální dění	- 51 -
3.7.1	Koronavir.....	- 52 -
3.7.2	Pracovní pozice agenturních zaměstnanců	- 53 -
3.7.3	Nedostatek talentů	- 54 -
3.7.4	Šikana na pracovišti.....	- 56 -
	ZÁVĚR.....	- 57 -
	RESUME	- 60 -
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	- 62 -
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	- 64 -
	SEZNAM GRAFŮ.....	- 69 -

ÚVOD

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, které je součástí právního řádu České republiky a zahrnuje jak prvky veřejného, tak i soukromého práva. Je realizací práva na svobodnou volbu povolání, které je zakotveno v Listině základních práv a svobod, přesněji v článku 26. Představuje soubor právních norem upravujících v zásadě tři oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti. Do individuálního pracovního práva spadá také agenturní zaměstnávání, které je tématem této diplomové práce.

Z pohledu pracovního práva je tento právní institut relativně mladý. Po roce 1989 začaly vznikat subjekty nazývané „pracovní agentury“, které dočasně přidělovaly své zaměstnance k jiným zaměstnavatelům. Přestože to bylo prováděno na hraně zákona, pro pracovní trh byla tato činnost potřebná. Na základě toho začal zákonodárce postupem času implementovat dočasné přidělení agenturního zaměstnance jinému zaměstnavateli do právního řádu.

Stěžejní část této diplomové práce se skládá ze tří kapitol. V první kapitole objasňuji důležité pojmy pro toto téma, kterými jsou závislá práce, zprostředkování zaměstnání, agenturní zaměstnávání a outsourcing. Ve druhé kapitole popisuji historický vývoj a úpravu agenturního zaměstnávání, a to jak vnitrostátní, tak i mezinárodní a unijní. Hlavní částí této práce je kapitola třetí, ve které se zabývám agenturním zaměstnáváním v České republice v současné době. Nejdříve detailně charakterizuji všechny hlavní subjekty a některé vedlejší subjekty, které se mohou ve vztahu objevovat. Dále rozebírám smluvní vztahy, které mezi sebou strany mohou (ale i nemohou) uzavírat, různé doplňkové služby, které agentura práce nabízí uživatelům a způsob, jakým se smluvní vztahy ukončují. Zaměřila jsem se také na objasnění nedostatečně komplexně definovaného pojmu „srovnatelné mzdové a pracovní podmínky“, kdo je srovnatelný zaměstnanec a jak probíhá proces finančního vyrovnání stran. V předposlední podkapitole jsem vylíčila, kdo a jak kontroluje agenturní zaměstnávání, jaké mohou být uděleny pokuty a jaké výsledky přinesly rozsáhlé kontroly v roce 2017. Na závěr kapitoly jsem zařadila pár zajímavých aktualit ze současného dění, jako např. jak se dotýká současný celosvětový problém, nazývaný SARS CoV-2 neboli „Koronavir“, agenturního zaměstnávání v České republice, nebo kdo se potýká s tzv. nedostatkem talentů.

Hlavním cílem této práce je nejen představit toto relativně nové téma a objasnit, jak je zakotveno v právní úpravě, ale také předvést, jak agenturní zaměstnávání funguje v praxi. Vylicít vztah mezi agenturou práce, uživatelem a agenturním zaměstnancem, jak probíhá nábor cizinců v zahraničí, jaké jsou nejvíce obsazené pozice agenturních zaměstnanců v agentuře práce a pokud si mohou strany vybrat z více možností (např. smlouva na dobu ne/určitou), kterou si vyberou a proč.

Pro toto téma jsem se rozhodla z toho důvodu, že jsem již vedla několik zajímavých diskuzí ohledně agenturního zaměstnání a chtěla bych detailněji zjistit, jak tento právní institut funguje v praxi a jak je upraven v našem právním řádu. Beru toto téma jako skvělou příležitost dozvědět se a informovat sebe i ostatní o skutečnostech, které se člověk v běžném životě jen tak nedozví.

1 VYMEZENÍ POJMŮ

Na úvod každé diplomové práce je na místě vysvětlit pár základních pojmů, než se začne dané téma rozebírat detailněji. Proto bych ráda nejdříve objasnila nejdůležitější pojmy, které (jak věřím) budou dobrým prvním krokem pro prozkoumání agenturního zaměstnávání.

1.1 Závislá práce

Závislá práce je definovaná v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „Zákoník práce“) jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnance vykonává osobně.*“¹ Dalším podstatným znakem je povinnost vyplácet za závislou práci plat, mzdu, případně odměnu za práci, a to na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Zaměstnanec vykonává práci na předem stanoveném pracovišti a v dohodnutou pracovní dobu.

Pokud není v některém ze zvláštních právních předpisů² upraveno jinak, mohou závislou práci vykonávat výlučně subjekty, které mají mezi sebou uzavřený pracovněprávní vztah. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr, nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.³

Zákonodárce si byl vědom faktu, že agenturní zaměstnávání není typickým příkladem pro definici závislé práce, a to díky své netradiční struktuře pracovněprávního vztahu. Proto rozhodl rozšířit definici o § 307a Zákoníku práce a tím stanovit, že agenturní zaměstnávání je (i přes některé své odlišnosti) závislou prací.⁴

1.2 Zprostředkování zaměstnání

V Listině základních práv a svobod⁵ je stanoven článek 26, který zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání. Součástí tohoto práva je i právo na zaměstnání, které je definováno v § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném

¹ § 2 Zákoníku práce.

² Např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění, nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

³ Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

⁴ BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 365.

⁵ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16. prosince 1992 (dále jen „Listina základních práv a svobod“).

znění (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“) jako „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb a podmínek stanovených tímto zákonem.*“ Zmíněné zprostředkování zaměstnání je dále uvedeno v § 14 odst. 1 písm. a) Zákona o zaměstnanosti jako vyhledání práce fyzické osobě (která se o práci uchází) či vyhledávání budoucích zaměstnanců pro zaměstnavatele, který chce zaměstnat nové pracovní síly. Zaměstnání mohou zprostředkovávat krajské pobočky Úřadu práce a také fyzické osoby nebo právnické osoby (dále společně také jen „osoby“), ale pouze ty, které od generálního ředitelství Úřadu práce získaly povolení ke zprostředkování zaměstnávání, čímž Zákon o zaměstnanosti definoval agentury práce.⁶ Naopak za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje (v praxi hojně využívané) zveřejňování nabídek prací pomocí hromadných sdělovacích prostředků.⁷

Dle § 14 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti existují tři formy zprostředkování zaměstnání:

- a) Tzv. recruitment – metoda, při které zprostředkovatelé zaměstnání vyhledávají (na žádost a za úplatu) fyzickým osobám nové zaměstnání nebo pro zaměstnavatele vhodné uchazeče na trvalý pracovní poměr.
- b) Agenturní zaměstnávání – metoda, kdy jsou agentury práce oprávněny dočasně přidělit svého agenturního zaměstnance (dále též „dočasně přidělený zaměstnanec“) k jinému zaměstnavateli, který o něj žádá.⁸
- c) Poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí – metoda, která zjišťuje dovednosti, schopnosti a kladné stránky fyzické osoby, aby se jí pak následně doporučilo adekvátní zaměstnání, případně vhodné školy pro budoucí povolání či rekvalifikační kurzy.

Zaměstnavatel si může nové zaměstnance poptávat sám, nebo informovat příslušný Úřad práce o volných pracovních místech, kterými se rozumí uvolněná nebo nově vzniklá pracovní místa, která uživatel chce obsadit novými zaměstnanci, ať už pouze dočasně od agentury práce, nebo trvale.

⁶ § 14 odst. 3 písm. b) Zákona o zaměstnanosti.

⁷ Jako je internet, televize, tisk atp.

⁸ Též nazývaný jako uživatel či klient – pro účely této práce bude používán termín „uživatel“ (blíže kapitola 3.2.3 této práce).

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky (dále též „ČR“), ale i mimo ni, a to oběma směry: do zahraničí i ze zahraničí.

1.3 Agenturní zaměstnávání

Současná právní úprava neobsahuje žádnou definici agenturního zaměstnávání. Pouze v Zákoně o zaměstnanosti je specifikováno agenturní zaměstnávání, ale jen jako jedna z metod zprostředkování zaměstnání, a to jako „uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.“⁹ Tento druh zprostředkování zaměstnání je specifický v tom, že zde není klasické postavení dvou stran „zaměstnanec – zaměstnavatel“, ale vystupují zde tři strany „agentura práce - uživatel – zaměstnanec“.¹⁰ V praxi to probíhá tak, že agentura práce jako zaměstnavatel dočasně poskytuje své agenturní zaměstnance k výkonu práce uživateli na základě písemné dohody. Agentura práce tedy svými agenturními zaměstnanci zajišťuje požadavek konkrétní pracovní síly pro uživatele, a přenáší svou dispoziční pravomoc na jiný subjekt (uživatele).¹¹ Zkráceně se tomu říká tzv. dočasné přidělení, z ekonomického hlediska se to dá nazvat jako tzv. pronájem pracovních sil.

Charakter těchto vztahů je z části pracovněprávní a z části občanskoprávní. Primárním pramenem je Zákoník práce, subsidiárně se však používá zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „Občanský zákoník“), v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů.¹²

Agenturní zaměstnání „bývá také zařazováno i zahraniční teorií mezi tzv. atypická zaměstnávání“¹³ nebo je nazýváno jako tzv. překerní zaměstnání, kdy si agenturní zaměstnanec uvědomuje, že oproti standardnímu pracovnímu poměru má toto zaměstnání sice menší míru stability, ale za to vyšší míru flexibility.¹⁴

⁹ § 66 Zákona o zaměstnanosti.

¹⁰ Blíže kapitola 3.2 této práce.

¹¹ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. s. 65.

¹² § 4 Zákoníku práce.

¹³ PICHRT, J. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck/SEVT, 2013, 8, s. 295.

¹⁴ JANÍČKO, P., VAŇÁSEK, J., ŠTICH, V., MACÍČEK, J. *Agentury práce – mýty a fakta*. Metodická pomůcka. Praha: ČMKOS, 2018. s. 16.

1.4 Outsourcing

Outsourcing je spíše než právníký pojem pojmem ekonomickým, který se volně překládá do češtiny jako „vyčleňování“ nebo také „externí zajišťování“. Podstata outsourcingu spočívá v tom, že se společnost rozhodne část svých vedlejších činností vyčlenit a svěřit je, jako službu, k vykonávání jiné externí společnosti na základě uzavření smluvního vztahu. Tato externí společnost pak vykonává domluvené úkoly za ni a na svou plnou odpovědnost za odvedenou práci. Díky outsourcingu jsou služby poskytovány odborněji, rychleji a lépe v poměru cena/výkon, za což jí je pak vyplácena domluvená částka. Ta může být vyplácena buď *ad hoc*, kdy bude vypláceno za každý jednotlivý krok, nebo se mohou domluvit na měsíčním paušálu, a tak mít k dispozici předem definovaný objem a rozsah služeb. Nejtypičtějším příkladem outsourcingu je poskytování podpory provozu IT, úklidových služeb, účetnictví, nebo nám velmi blízké právní služby.

Opakem outsourcingu je insourcing („začlenění“), kdy se společnost rozhodne, že místo externí společnosti si bude určité úkony zajišťovat sama. Prakticky to může vypadat tak, že ukončí smluvní vztah s účetnickou společností a zaměstná účetní na hlavní pracovní poměr, protože ví, že ji dokáží plně pracovně využít.

2 VÝVOJ AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Každý právní pojem prochází určitým legislativním vývojem, ani agenturní zaměstnání není v tomto výjimkou. Nejdříve se zaměřím na vývoj mezinárodní a unijní úpravy a poté na historický vývoj agenturního zaměstnávání u nás.

2.1 Mezinárodní vývoj a úprava agenturního zaměstnávání

Jeden z nejdůležitějších sektorů agenturního zaměstnávání v mezinárodním právu je Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), což je mezinárodní specializovaná organizace systému Organizace spojených národů. MOP byla založena roku 1919 a v současnosti má 187 členských zemí. Schází se minimálně 1x ročně v Ženevě a jejím cílem je zlepšování životních a pracovních podmínek, které přijímají mezinárodními pracovními úmluvami a doporučeními. Ty stanovují minimální standardy v oblastech jako jsou mzdy, pracovní doba, podmínky zaměstnání a sociální jistoty.¹⁵

Jedním z významných úmluv této organizace se stala Úmluva o soukromých agenturách práce.¹⁶

2.1.1 Úmluva MOP

V Ženevě se dne 3. června 1997 uskutečnilo 85. zasedání generální konference MOP a dne 19. června 1997 byla Úmluva MOP přijata.

Úmluva MOP je zaměřena na všechny soukromé agentury práce (dále jen „SAP“), stejně tak na veškeré kategorie pracovníků i na všechna odvětví ekonomické činnosti. Jeden z nejzásadnějších bodů této Úmluvy MOP se nachází v článku 1, kde definuje SAP jako *„jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb na trhu práce:*

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

¹⁵ MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. ILO - Mezinárodní organizace práce. In: *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky*. [online]. [cit. 23.2.2020]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html.

¹⁶ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva MOP“).

- *služby spočívající v zaměstnání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;*
 - *jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.*
2. *Pro účely této Úmluvy výraz „pracovníci“ zahrnuje žadatele /uchazeče/ o zaměstnání.“¹⁷*

Jedním z hlavních cílů Úmluvy MOP je, v rámci určitých hranic, „povolit (...) činnost soukromých agentur práce, jakož i ochranu pracovníků používajících jejich služeb.“¹⁸ Dále se v ní objevuje zmínka o tom, že pracovníkům nesmí být odepřeno právo na svobodu sdružování (čl. 4 Úmluvy MOP) a pokyny, jak zpracovávat osobní data pracovníků (čl. 6 Úmluvy MOP). Úmluva MOP také zakazuje SAP, aby byly pracovníkům jakkoli účtovány různé poplatky či náklady (čl. 7 Úmluvy MOP) a také jakékoli zprostředkování nebo používání dětské práce (čl. 9 Úmluvy MOP). V ustanovení čl. 13 Úmluvy MOP je nařízena spolupráce SAP s kompetentním státním orgánem, kdy mu musí na jeho žádost poskytovat určité informace, buď pro statistické účely, nebo ke kontrole jejich struktury a činnosti.

Úmluva MOP vstoupila v platnost pro Českou republiku dne 9. října 2001, na základě vyslovení souhlasu Parlamentu České republiky a ratifikaci prezidenta republiky. Úmluva MOP však nabyla účinnost až o necelé tři roky později, a to na základě zprávy ze strany České republiky adresované depozitáři Úmluvy MOP. V této zprávě bylo psáno, že služby uvedené v úvodním článku Úmluvy MOP nejsou v tu chvíli realizovány a ani český právní řád je v dané chvíli neumožňuje. Následně však informovala o připravované novele Zákona o zaměstnanosti,¹⁹ která

¹⁷ Čl. 1 bod 1. Úmluvy MOP.

¹⁸ Čl. 2 bod 3. Úmluvy MOP.

¹⁹ Blíže kapitola 2.3 této práce.

má tyto služby do právního řádu zakotvit.²⁰ Účinnost tak nabyly společně, a to 1. října 2004.

2.2 Unijní vývoj a úprava agenturního zaměstnávání

Důležitým milníkem pro české právo se stal 1. květen 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské Unie (dále jen „EU“). Mezi základní nadnárodní prameny práva v oblasti agenturního zaměstnávání se řadí Listina základních práv EU,²¹ ve které jsou zakotveny základní principy jako zákaz nucené nebo povinné práce, či právo svobodné volby povolání, a i právo pracovat. Velmi důležitou je i směrnice Rady 91/383/EHS²² a v roce 2008 se k nim připojila směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES.²³

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, společně se směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, doplňují unijní celek v oblasti agenturního zaměstnávání.

2.2.1 Směrnice Rady

Směrnice Rady byla přijatá 25. června 1991 Radou EU a publikovaná 29. července téhož roku v Úředním věstníku EU. Tato Směrnice Rady byla do našeho právního řádu zcela transponována.²⁴ Jedním z hlavních účelů, jak už napovídá kompletní název Směrnice Rady, je zajistit, aby agenturní zaměstnanci měli stejnou úroveň ochrany bezpečnosti a zdraví při práci jako tzv. kmenoví zaměstnanci podniku.²⁵

Na preambuli Směrnice Rady navazuje 11 článků, z nichž jedním z nejdůležitějších je zejména článek 3, který stanovuje, že zaměstnanci musí být informováni o rizicích, kterým jsou při práci vystaveni; článek 4 ho doplňuje tím,

²⁰ O této skutečnosti informovalo Ministerstvo zahraničních věcí ve sdělení, které je součástí Úmluvy MOP.

²¹ Úřední věstník C 303, ze dne 14. 12. 2007, s. 1.

²² 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 (dále jen „Směrnice Rady“).

²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen „Směrnice EP“).

²⁴ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 25.

²⁵ Kmenový zaměstnanec je zaměstnanec přímo zaměstnaný společností, ve které pracuje.

že musí být i řádně proškoleni, a to s přihlédnutím k povaze pracovního místa a zkušenostem zaměstnance.

2.2.2 Směrnice EP

Po dlouhodobé snaze vytvořit celistvou právní úpravu pro agenturní zaměstnávání, byla dne 19. listopadu 2008 úspěšně přijata Směrnice EP. Dne 5. prosince 2008 byla publikovaná v Úředním Věstníku EU a ve stejný den nabyla platnosti i účinnosti.

Směrnice jako normativní právní akt EU zavazuje členské státy k transponování směrnice do právních řádů členských států formou, kterou si samy rozhodnou, a to do určitého data, které v tomto případě bylo 5. prosince 2011.

Směrnice EP se skládá z 23 recitálů preambule a 14 článků. Hlavním cílem je „zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání“ (čl. 2 Směrnice EP). Největší pozornost si zaslouží článek 5, který se v kapitole o pracovních podmínkách zabývá zásadou rovného zacházení, kdy zaměstnanec agentury práce má mít minimálně stejné podmínky jako kmenový zaměstnanec. Musí být dodržována zásada zákazu diskriminace pracovníků, a také ochrana dětí, mladistvých, těhotných žen a kojících matek. Výjimku, kterou Směrnice EP v souvislosti s článkem 5 připouští, je v odměňování. A to v tom případě, pokud má agentura práce se svým zaměstnancem uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, může dále pobírat odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními (čl. 5 bod 2. Směrnice EP). Článek 6 pojednává o tom, že by zaměstnanci agentury práce měli být informováni o stavu volných pracovních míst u uživatele, pro případnou možnost u něj být trvale zaměstnání. Také jsou agenturám práce zakázány jakékoliv poplatky, které by účtovaly zaměstnancům za zprostředkování zaměstnání, uzavření pracovních smluv, či za vznik pracovněprávního vztahu s uživatelem. V článku 10 se pak stanovuje povinnost členskými státy stanovit zákonné sankce v případě, že by strany nedodržovaly povinnosti vyplývající ze Směrnice EP.

2.3 Vývoj a úprava agenturního zaměstnávání v ČR

Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu nemá dlouhou historii. Před účinností Zákona o zaměstnanosti pojem „agentura práce“ nebyl a používal se pouze pojem „pracovní agentury“, jejichž cílem bylo dočasně poskytnout své zaměstnance jiným zaměstnavatelům. Důvodem byl rozvoj tržně-ekonomických

vztahů po roce 1989, kdy se museli zaměstnavatelé vypořádat s neustálým kolísáním počtu (např. sezonních) zaměstnanců a řešit to tzv. „zapůjčením zaměstnance“. Podporou pro činnost pracovních agentur byl hlavně § 38 odst. 4 tehdejšího zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 30. září 2004 (dále jen „předchozí zákoník práce“) a § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, v platném znění (ke dni 30. září 2004 zrušeny obě tato ustanovení). Ve zmíněném ustanovení předchozího zákoníku práce byly zakotveny podmínky pro dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. První podmínkou bylo, že zaměstnanec musel vyjádřit souhlas s dočasným přidělením k jinému zaměstnavateli. Druhá podmínka zavazovala zaměstnavatele, který musel se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu s konkrétními náležitostmi.²⁶ Pracovní agentury, které fungovaly na základě tohoto paragrafu, ale nepotřebovaly mít žádné speciální povolení od státu, ani jiných orgánů. A tak se stávalo, že měly nulovou či minimální praxi v oboru, a s tím spojenou i nedostatečnou znalost pracovněprávních předpisů. Z toho pak následně vyplývaly i rozpory se zákonem.²⁷

Do 31.12.2011 bylo, dle Zákoníku práce, možné provádět dočasné přidělování zaměstnanců pouze prostřednictvím agentur práce. Pokud si tedy dva zaměstnavatelé mezi sebou chtěli „půjčovat“ zaměstnance ve formě dočasného přidělení z důvodu operativní spolupráce,²⁸ musel si jeden zaměstnavatel podat žádost k příslušnému ministerstvu o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání (nejdříve se tak musel stát agenturou práce).²⁹ To vedlo ke zbytečným komplikacím a časovým průtahům jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně příslušného ministerstva. Proto se dne 1.1.2012 stala účinná novela,³⁰ která zavedla do Zákoníku práce nový § 43a o dočasném přidělení a současně i § 307a a násl. o agenturním zaměstnávání. Alespoň trochu se tak přispělo ke zjednodušení českého právního systému.³¹

²⁶ Např. název zaměstnavatelské organizace, druh, místo a doba výkonu práce atd.

²⁷ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*, op. cit., s. 16-17.

²⁸ Např. realizace výsledků rozvoje vědy a techniky v praxi, zabezpečení závodního stravování apod.

²⁹ JOUZA, L., SALÁČOVÁ, M., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a.s., 2005. s. 14.

³⁰ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

³¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1200-1201.

3 AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ V ČR DE LEGE LATA

V nejrozsáhlejší části této diplomové práce se zaměřím na fungování současného agenturního zaměstnávání v České republice. Prvotně uvedu podstatné prameny z oblasti agenturního zaměstnávání. Poté budu podrobněji představovat subjekty agenturního zaměstnávání, a s tím spojené smluvní vztahy, které mezi sebou uzavírají. Důležitou součástí smluvních vztahů jsou také srovnatelné mzdové a pracovní podmínky. Také objasním, kdo a jak může kontrolovat a sankcionovat strany agenturního zaměstnávání. A protože, je tato kapitola *de lege lata*, v poslední podkapitole shrnuji nejnovější informace, které se agenturního zaměstnávání v současné době dotýkají nejvíce.

3.1 Současná právní úprava agenturního zaměstnávání

Na začátek je nutno říci, že agenturní zaměstnávání nemá svůj vlastní samostatný zákon. Nejpodstatnější části jsou zakotveny ve dvou stěžejních zákonech, které pak doplňují další zákony, nařízení vlády nebo i obecně nezávazné dokumenty.

Prvním důležitým právním předpisem, který nabyl účinnost společně s Úmluvou MOP dne 1. října 2004, je Zákon o zaměstnanosti. V § 14 odst. 3 písm. b) Zákona o zaměstnanosti se tak poprvé objevil pojem „agentura práce“ vedle dalších obecných ustanovení týkající se zprostředkování zaměstnání. A v části druhé (hlavě IV) se zprostředkování zaměstnání rozebírá více do hloubky. Zaměřuje se zde na to, jaké, v jaké výši a kde má mít agentura práce zřízené pojištění, jaké zákonné podmínky musí agentura práce splňovat, aby získala od generálního ředitelství Úřadu práce povolení ke zprostředkování zaměstnání, nebo - pokud už povolení získá - co je v něm uvedeno a jak může zaniknout.³²

Druhým podstatným právním předpisem, který nabyl účinnost 1. ledna 2007, je Zákoník práce. Zde se v části třinácté (hlavě V) stanovují vzájemná práva a povinnosti ve vztahu mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem. Specifikuje, jaké náležitosti má mít dohoda agentury práce s uživatelem i náležitosti dočasného přidělení.³³

Právní předpis důležitý pro kontrolu agenturního zaměstnávání je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění (dále jen „Zákon o inspekci

³² § 58 až 66 Zákona o zaměstnanosti.

³³ § 307a až 309 Zákoníku práce.

práce“), který mimo jiné „*upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek (...)*“.³⁴ V tomto zákoně jsou na úsek agenturního zaměstnávání stanovené např. v § 20a přestupky, kterých se mohou dopustit fyzické osoby nebo v § 33a správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob.

Významným podzákonným právním předpisem je Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, v platném znění (dále jen „Nařízení vlády“). Účelem tohoto stručného Nařízení vlády, na základě § 64 Zákona o zaměstnanosti,³⁵ je zakázat agenturám práce zprostředkování zaměstnání pro cizince formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele. A to v takových případech, kdy se buď vyžaduje práce v podzemí hlubinných dolů, anebo pro takové druhy práce, kdy stačí pouze nižší stupeň vzdělání, než je střední vzdělání s maturitní zkouškou. Výjimku tvoří druhy prací, které jsou uvedené v příloze,³⁶ která je součástí § 1 Nařízení vlády. Tímto Nařízením vlády tak reagovala vláda na aktuální zvýšení počtu nových pracovních sil přicházejících ze zahraničí na náš pracovní trh do oblasti dočasného přidělování zaměstnanců.

Důležitými dokumenty jsou směrnice vydávané profesními organizacemi. Jedním z těchto zájmových sdružení právnických osob je Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále jen „APPS“) tvořená 35 členy,³⁷ mezi které se řadí nadnárodní společnosti, ale i malé lokální agentury. Společně chtějí docílit co nejkvalitnějších podmínek pro stabilitu a rozvoj na trhu práce v ČR.³⁸

Druhou významnou profesní organizací je Asociace pracovních agentur (dále jen „APA“), která rozšiřuje své řady spíše o menší a střední české, moravské a slezské agentury práce. Aktuálně je tvořena 47 členy,³⁹ kteří se společně snaží zabránit nezákonným agenturám práce rozšiřovat nelegální práci na českém trhu, a tím celkově zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání.⁴⁰

³⁴ § 1 Zákona o inspekci práce.

³⁵ Cit. „*Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.*“

³⁶ Čl. I odst. 2 přílohy Nařízení vlády.

³⁷ Ke dni 1.2.2020.

³⁸ *Asociace poskytovatelů personálních služeb*. [online]. [cit. 3.3.2020]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/>.

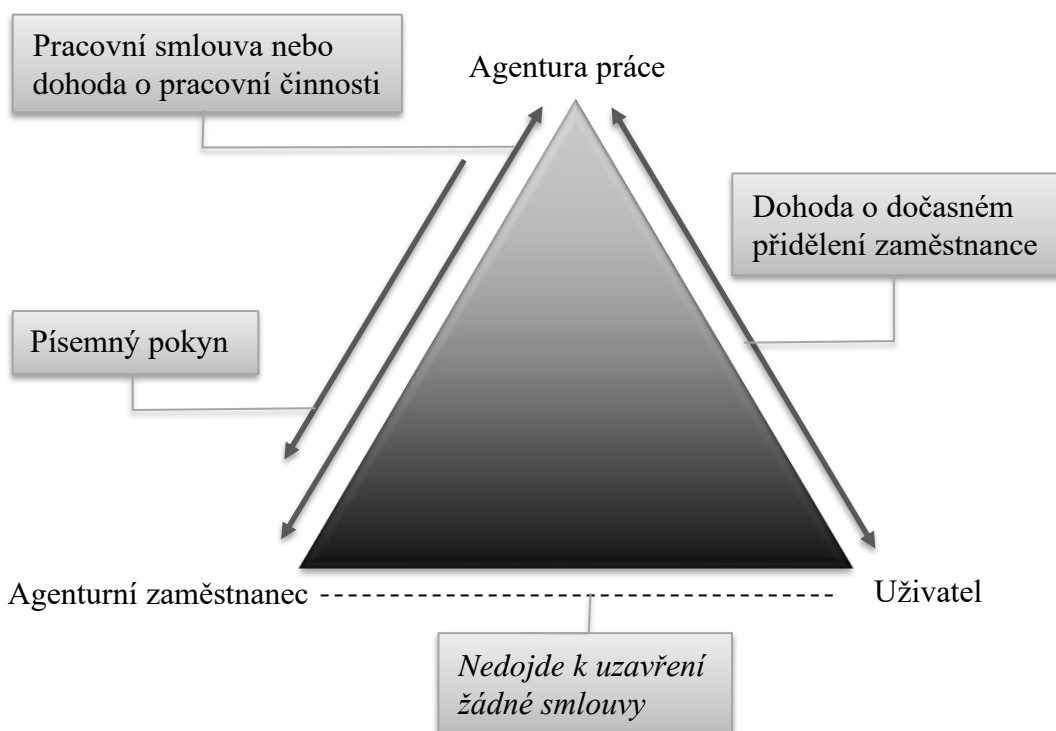
³⁹ Ke dni 6.2.2020.

⁴⁰ *Asociace pracovních agentur*. [online]. [cit. 3.3.2020]. Dostupné z: <http://apa.cz/index.htm>.

Obě tyto profesní organizace vydávají své vlastní dokumenty, které jsou sice obecně nezávazné, ale v praxi i ve vývoji agenturního zaměstnávání, mají velký význam. Členové APPS se zavázali dodržovat společný Etický kodex,⁴¹ stejně tak APA přijala svůj vlastní Etický kodex.⁴²

3.2 Subjekty agenturního zaměstnávání

Jak jsem již na začátku této práce naznačila, hlavními subjekty agenturního zaměstnávání jsou hned tři subjekty, a to „agentura práce-zaměstnanec-uživatel“. V různých zdrojích, ať už literárních⁴³ či třeba elektronických,⁴⁴ je tento specifický pracovněprávní vztah zachycen graficky. Na základě těchto dat se i já přikloním k tomuto znázornění.



Graf č. 1 – Znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání

⁴¹ ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB. Etický kodex Asociace poskytovatelů personálních služeb. In: *Asociace poskytovatelů personálních služeb*. [online]. Publikováno 9.12.2002 [cit. 3.3.2020]. Dostupné z: http://www.apps.cz/wp-content/uploads/2017/01/APPS_Dokument_Etický-kodex_2014_06.pdf.

⁴² ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR. Etický kodex Asociace pracovních agentur. In: *Asociace pracovních agentur*. [online]. Publikováno 25.2.2011 [cit. 3.3.2020]. Dostupné z: http://apa.cz/eticky_kodex.htm.

⁴³ Např. PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 76.

⁴⁴ Např. JANÍČKO, P., Agenturní zaměstnávání a prekarizace práce. Co na to odbory? In: *Argument*. [online]. Publikováno 2.10.2017 [cit. 10.3.2020]. ISSN 2570-6934. Dostupné z: <http://casopisargument.cz/2017/10/02/agenturni-zamestnavani-a-prekarizace-prace-co-na-to-odbory/>.

Z obrazce je patrné, že mezi stranami jsou uzavírány různé právní úkony. Ať už se jedná o dvoustranné právní úkony, tedy dohoda o pracovní činnosti nebo pracovní smlouva, či jednostranný právní úkon, což je písemný pokyn od agentury práce směřující agenturnímu zaměstnanci. Také můžeme vyčíst, že mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem nedojde k žádnému právnímu úkonu, a to z toho důvodu, že veškeré právní okolnosti společně zajistí agentura práce a uživatel. Na základě těchto skutečností je zřejmé, že agenturní zaměstnávání není, a ani nemůže být trojstranným právním vztahem, protože nikdy není uzavírán vztah mezi všemi třemi osobami zároveň. Jedná se tak „spíše o komplex několika právních vztahů, které vznikají mezi výše zmíněnými třemi subjekty“.⁴⁵

3.2.1 Agentura práce

V dnešní době je již český právní systém natolik rozvinutý, že definici agentury práce najdeme obsaženou – na rozdíl od dob, kdy v našem řádě nebyl tento pojem upraven vůbec - hned v několika pramenech. Ve vnitrostátních pramenech se objevuje definice jak, v Zákoníku práce v § 307a, tak i v Zákoně o zaměstnanosti v § 14 odst. 3 písm. b). I nadnárodní prameny určují, co agentury práce jsou, a to buď v Úmluvě MOP v čl. 1 odst. 1.,⁴⁶ anebo ve Směrnici EP v čl. 3 odst. 1. písm. b).

V nejobecnější rovině se dá agentura práce definovat jako jeden z poskytovatelů personálních služeb. A jako každý podnikatelský subjekt vzniká za účelem generovat zisk.⁴⁷

Agentura práce je tedy fyzická nebo právnická osoba, která na základě povolení, může zprostředkovávat zaměstnání, a to v různých formách. Tento soukromý subjekt tak dočasně přiděluje svoje zaměstnance k výkonu práce uživatelům, a to na základě dohody o dočasném přidělení.

⁴⁵ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, op. cit., s. 181.

⁴⁶ Celá definice v kapitole 3.1.1.1 této práce.

⁴⁷ EVENGELU, J. E., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: Key Publishing, 2013. s. 10.

3.2.1.1 Rozdíl mezi zprostředkováním zaměstnání agenturou práce a Úřadem práce

Na začátku této práce jsem již zmiňovala, že zaměstnání zprostředkovávají dva subjekty, a to agentury práce a krajské pobočky Úřadu práce. Oba však vykonávají tuto činnost trochu odlišně.

Prvním velmi důležitým rozdílem je, že dle § 14 odst. 5 Zákona o zaměstnanosti mohou krajské pobočky Úřadu práce provozovat pouze dvě formy zprostředkování zaměstnání, kterými jsou tzv. recruitment a poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí. Agentury práce v tomto směru nejsou nijak limitovány. Mohou tak zprostředkovávat zaměstnání všemi třemi způsoby, které Zákon o zaměstnanosti umožňuje.

Druhým rozdílem jsou poplatky. Zatímco krajské pobočky Úřadu práce jsou povinny zprostředkovávat zaměstnání bezplatně, agentury práce si mohou vybrat. V případě, že by se však rozhodly zprostředkovávat za úhradu, nesmí tuto částku požadovat po uchazeči, ale pouze po uživateli.

V § 119a Zákona o zaměstnanosti je definován pojem sdílené zprostředkování zaměstnání. Jde o formu spolupráce na základě písemné dohody, kdy krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává zaměstnání, ale prostřednictvím agentury práce. Té jsou pak za tuto činnost vypláceny příspěvky. Jeden příspěvek je ve výši maximálně 500 Kč za každého uchazeče, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání. Druhý příspěvek je ve výši maximálně 6 250 Kč, který jí bude vyplacen v případě umístění uchazeče na pracovní pozici a jeho setrvání v pracovním poměru minimálně 6 měsíců. V praxi však sdílené zprostředkování zaměstnání není příliš časté. Administrativní náročnost a nákladnost v poměru k výši příspěvků je pro agentury práce ve výsledku nevýhodná.

Při řešení situací na trhu práce se však najdou i případy, kdy spolu tyto dva subjekty spolupracují. Příkladem může být situace, kdy agentura práce požádá krajskou pobočkou Úřadu práce o zajištění uchazečů na konkrétní pracovní pozici. Ta, pokud dané uchazeče má k dispozici, jim vystaví tzv. doporučenku⁴⁸ a informuje je o termínu, kdy se do agentury práce mají dostavit. V případě, že by

⁴⁸ Listina, kterou vydává Úřad práce zájemci o zaměstnání. Tu pak na pohovoru potvrdí zaměstnavatel. Je to určitá kontrola Úřadu práce ČR, že se zájemce opravdu snaží najít si práci.

se však nedostavili nebo by neprojevíli zájem o danou pracovní pozici, krajská pobočka Úřadu práce má pak právo je vyřadit z evidence zájemců o zaměstnání.

3.2.1.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Aby mohla agentura práce vůbec začít zprostředkovávat zaměstnání musí nejdříve získat od generálního ředitelství Úřadu práce povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále též „povolení“), které dostane na základě podané žádosti. Náležitosti, jaké má tato žádost mít, jsou popsány ve dvou předpisech. Obecné požadavky jsou součástí zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění, přesněji v § 45 (hlava VI - Průběh řízení v prvním stupni), který stanovuje, že z žádosti musí být patrné, kdo ji podává, které věci se týká, čeho se domáhá a nesmí být zjevně právně nepřipustná.

Konkrétní ustanovení týkající se povolení jsou obsažené v Zákoně o zaměstnanosti, přesněji v § 60 až 63 (hlava IV – Zprostředkování zaměstnání agenturami práce). Těmito požadavky, o kterých je pojednáno v následujících odstavcích této práce, se zákonodárce snaží především o to, aby povolení získaly pouze kvalifikované osoby, které o vznik a správný chod agentury práce projevují skutečný zájem, a mají dostatečné předpoklady k tomu dostát všem svým závazkům.

Osoba, která žádá o povolení, je žadatel. To může být fyzická nebo právnická osoba, která musí mít stanoveného odpovědného zástupce. Žadatel (v tomto případě fyzická osoba a odpovědný zástupce) musí splňovat zákonem stanovené podmínky, zejm. dosahovat minimálního věku 18 let, být plně svéprávný a bezúhonný,⁴⁹ mít bydliště na území České republiky, a také dosahovat odborné způsobilosti, kterou doloží buď úspěšným ukončením vysokoškolského studia s minimálně dvouletou odbornou praxí z oblasti zprostředkování zaměstnání, nebo úspěšným ukončením středního vzdělání s maturitní zkouškou s minimálně pětiletou odbornou praxí.⁵⁰ V případě, že by si někdo chtěl založit agenturu práce, ale neměl dostatečnou odbornou způsobilost, jeho jedinou možností je založit právnickou osobu a najít osobu s dostatečnými odbornými zkušenostmi, která se stane odpovědným zástupcem společnosti.

⁴⁹ Nesmí být pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku a dokládá se výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce (ve smyslu Zákona o zaměstnanosti).

⁵⁰ Více v § 60 Zákona o zaměstnanosti.

I právnická osoba, jako žadatel, musí být bezúhonná, aby jí mohlo být uděleno povolení. K tomuto požadavku se ještě připojuje podmínka existence pracovněprávního poměru mezi právnickou osobou a odpovědným zástupcem.⁵¹

Při podání žádosti musí žadatel také prokázat určité finanční zázemí, a to složením kauce na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce ve výši 500 000 Kč. V případě zániku povolení a neexistence jakýchkoli finančních závazků agentury práce, bude kauce v plné výši navrácena, a to do 60 dnů ode dne zániku povolení (§ 60 Zákona o zaměstnanosti).

Nepostradatelnou součástí povolení je samotné podání žádosti. V § 61 Zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny specifické údaje, které musí být v žádosti uvedeny - identifikační údaje právnické osoby či fyzické osoby, předmět podnikání, forma zprostředkování a druhy prací, kvůli kterým je žádáno. Součástí musí být též přílohy, zejména potvrzení o bezúhonnosti či adresa pracovišť, kde budou zprostředkování konat.

Posledním krokem pro úplnost žádosti je potřeba zaplatit správní poplatek za zpracování žádosti. Ten je určen zvláštním zákonem,⁵² a jeho výše se pohybuje v rozmezí od 5 000 Kč do 25 000 Kč, dle formy požadovaného zprostředkování.

Nutným podkladem pro získání povolení je vydání souhlasného závazného stanoviska, které vydává Ministerstvo vnitra na žádost generálního ředitelství Úřadu práce. Ministerstvo vnitra posuzuje u předmětného povolení soulad s veřejným pořádkem, bezpečností a dodržováním práv třetích osob. Souhlasné závazné stanovisko musí zpracovat do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti od generálního ředitelství Úřadu práce. V případě, že se v dané lhůtě nevyjádří, má se za to, že s udělením povolení souhlasí (§ 60a Zákona o zaměstnanosti).

Výsledné povolení vydává generální ředitelství Úřadu práce bezodkladně, nejdéle však do 30 dnů, s možností prodloužit lhůtu o dalších až 30 dnů při splnění zákonem stanovených podmínek (§ 71 Správního řádu). Součástí povolení je i (mimo základní náležitosti jako identifikační údaje osoby atp.) stanovená 3letá lhůta, po kterou je dané povolení účinné. Tuto lhůtu však nelze prodloužit, proto 3 měsíce před uplynutím lhůty musí agentura práce znovu zažádat o povolení.

⁵¹ Výjimka – není nutné, je-li odpovědný zástupce statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby (dle § 60 odst. 10 Zákona o zaměstnanosti).

⁵² Položka č. 9, písm. d), e) a f) Sazebníku zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, v platném znění.

V případě schválení, bude lhůta stanovena již na dobu neurčitou. Dle mého názoru tak zákonodárce vytváří jakousi „zkušební dobu“ pro agentury práce, aby generální ředitelství Úřadu práce mohlo snáze vyselektovat ty agentury práce, které by se během prvních 3 let „neosvědčily“.

Úřad práce ČR navíc vede veřejně přístupnou databázi agentur práce, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Každý si tak může na jejich internetových stránkách⁵³ (po zadání názvu nebo IČ konkrétní agentury práce) ověřit, zda daná agentura práce splňuje veškeré zákonné požadavky, zjistit informace o rozsahu činnosti, předmětu povolení, druhů prací, které zprostředkovává, nebo zda mají teprve omezenou či již neomezenou dobu povolení. V budoucí zaměstnancích i uživatelích to tak vytváří určitou právní jistotu pro uzavření případné smlouvy či dohody.

3.2.1.3 Pojišťovací povinnost

Do 2 měsíců, ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení, je agentura práce povinna předložit generálnímu ředitelství Úřadu práce sjednané pojištění záruky pro případ svého úpadku (dále jen „pojištění“). Účelem tohoto pojištění je zejména zajištění alespoň existenčních prostředků pro zaměstnance agentury práce v případě, že by nebyla schopná dostát svým závazkům. V § 58a odst. 2 Zákona o zaměstnanosti je také stanovena výše sjednaného pojištění, která musí být minimálně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech svých zaměstnanců, kterým dočasně zprostředkovává zaměstnání.

Agentura práce si zvolí takovou pojišťovnu, která je oprávněna provozovat pojištění záruky,⁵⁴ a toto pojištění záruky se musí řídit, není-li stanoveno jinak, zákonem o pojistné smlouvě.⁵⁵ Stejným zákonem se také bude řídit uzavírání pojistné smlouvy, v jejímž průběhu může pojišťovna zažádat o přístup k dokladům, které souvisejí se sjednáním povolení, a agentura práce tomuto požadavku musí vyhovět (§ 58a Zákona o zaměstnanosti).

Agentura práce musí neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o případech, kdy došlo k poskytnutí pojistného plnění či k zániku pojištění.

⁵³ ÚŘAD PRÁCE ČR. Agentury práce – Úřad práce [online]. In: Úřad práce ČR. [online]. [cit. 10.03.2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>.

⁵⁴ Dle zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, v platném znění.

⁵⁵ Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

3.2.1.4 Evidenční povinnost

Agentury práce mají mimo povinností uvedených výše ještě jeden zákonný závazek, a tím je evidenční povinnost. Zákon o zaměstnanosti, přesněji § 59 odst. 1, jim stanovuje povinnost vést evidenci:

- „o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
- jimi umístovaných fyzických osob,
- jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).“

Dodržování kontrolují orgány inspekce práce, které mohou tuto informaci získat od generálního ředitelství Úřadu práce. V případě, že by agentury práce tuto povinnost neplnily, dopustily by se tak správního deliktu.

Pro statistické účely má agentura práce oznamovací povinnost k 31. lednu běžného roku o údajích evidovaných za uplynulý kalendářní rok. Generálnímu ředitelství Úřadu práce se tak oznamuje zejména počet volných míst, na které bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, dále počet fyzických osob, které byly umístěny a z toho počet uchazečů umístěných na základě dohody s Úřadem práce. Posledním nutným údajem je počet dočasně přidělených zaměstnanců k výkonu práce u uživatele, ale zvlášť se uvede počet občanů České republiky, Evropské unie, ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, a v poslední řadě počet ostatních cizinců, dle státní příslušnosti.⁵⁶

3.2.1.5 Zánik agentury práce

Agentury práce mohou zaniknout na základě zániku povolení ke zprostředkování, které je následkem některé právní skutečnosti (§ 63 Zákona o zaměstnanosti).

Mezi právní skutečnosti spadá smrt fyzické osoby nebo zánik právnické osoby. Na základě toho, že povolení se uděluje konkrétní osobě za splnění specifických požadavků (bezúhonnost, odborná způsobilost atp.), nemůže být povolení po smrti fyzické osoby či zániku právnické osoby převedeno na jinou osobu. Po smrti konkrétní osoby, které je uděleno povolení, je stanovená lhůta 30 dnů, aby agentura práce nejen vybrala novou osobu, která bude splňovat

⁵⁶ § 59 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti.

zákonné podmínky, ale také k vyplnění a podání nové žádosti o udělení povolení. A to z toho důvodu, že by bylo velmi nepraktické, pokud by po smrti této osoby musela agentura práce zastavit veškerou svou činnost do doby, než by jí bylo uděleno správním orgánem nové povolení.

Mezi právní událost spadá uplynutí lhůty 3 let, která byla pro dané povolení stanovena. V tomto případě dojde k zániku *ex lege*, a není tak vydáváno žádné rozhodnutí, pouze se tato skutečnost zapíše do databáze generálního ředitelství Úřadu práce.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání také může zaniknou „*výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku*“.⁵⁷

Poslední (a nejrozsáhlejší) možností, kdy povolení zanikne, je jeho odejmutí na základě rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce, a to v případech stanovených v § 63 Zákona o zaměstnanosti. Jak již bylo řečeno výše, povolení se uděluje konkrétní osobě na základě splnění specifických požadavků obsažených v Zákoně o zaměstnanosti. Z toho se dá velmi přímo odvodit, že v případě, kdy osoba přestane splňovat některou z podmínek vyžadující k udělení povolení,⁵⁸ nebo bude zprostředkovávat zaměstnání v rozporu s vydaným povolením, či se jinak dopustí porušování povinností, které ukládá Zákon o zaměstnanosti nebo konkrétní ustanovení Zákoníku práce,⁵⁹ má tento nadřízený správní úřad právo odejmout povolení. Stejný výsledek nastane, pokud bude právnické osobě uložen trest zákazu činnosti,⁶⁰ který spočívá ve zprostředkování zaměstnání.

Dalšími důvody pro odejmutí povolení tak mohou být situace kdy např. sama agentura práce o zánik povolení požádá, v posledních dvou letech nepřidělila žádného agenturního zaměstnance k dočasnému výkonu práce uživatele nebo pokud osoba zprostředkovává zaměstnání v době, kdy má pozastavený výkon činnosti,⁶¹ či bez sjednaného (zákonem povinného) pojištění. Poslední důvod pro odebrání povolení nastane, jestliže agentura práce nesplní oznamovací povinnost (evidenční povinnost).

⁵⁷ § 63 odst. 1 písm. b) Zákona o zaměstnanosti.

⁵⁸ Např. ztráta bezúhonnosti fyzické či právnické osoby, pozbytí způsobilosti fyzické osoby k právním úkonům.

⁵⁹ § 307b, § 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 Zákoníku práce.

⁶⁰ Dle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení pro nim, v platném znění (dále jen „Zákon o trestní odpovědnosti“).

⁶¹ Dle Zákon o trestní odpovědnosti.

Konečným důsledkem odejmutí povolení generálním ředitelstvím Úřadu práce je rozhodnutí o odejmutí, jehož důležitou součástí je stanovení data, od kterého již nesmí agentura práce činnost vykonávat. V případě, že by s tímto rozhodnutím agentura práce nesouhlasila, může podat odvolání, které má suspenzivní účinek a v nejzazším případě, to může dojít až k Nejvyššímu správnímu soudu.⁶² Jedním takovým případem je kupříkladu rozsudek Nejvyššího správního soudu, ze dne 30. června 2015, č.j. 2 Ads 173/2014 – 28. V tomto rozsudku dospěl k závěru, že stěžovatel pronajímal pracovní síly, tedy zprostředkoval zaměstnání jako agentura práce (§ 14 odst. 1 písm. b) Zákona o zaměstnanosti), přestože neměl příslušné zákonné povolení (§ 14 odst. 3 písm. b) Zákona o zaměstnanosti), čímž se dopustil správního deliktu.⁶³ Také stěžovatel nevedl evidenci pracovní doby, přestože je povinen tuto evidenci vést každý zaměstnavatel u všech svým zaměstnanců (§ 96 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce), čímž se také dopustil správního deliktu.⁶⁴ Důležitým bodem tohoto rozsudku je rozlišení mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby, jejichž rozlišovacím znakem je komplexnost zajišťovaných činností. „*V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.*“

3.2.2 Zaměstnanec

Dle § 6 Zákoníku práce se za zaměstnance považuje „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovním poměru.*“ Tato osoba je tak nedílnou součástí agenturního zaměstnávání.

3.2.2.1 Právní způsobilost zaměstnance

Právní způsobilost k uzavření pracovní smlouvy nabývá fyzická osoba v den, kdy dovršila 15 let a dokončila povinnou školní docházku (dále jen „nezletilý“).⁶⁵ V tento den se tak nezletilý může stát zaměstnancem agentury práce.

⁶² STÁDNÍK, J., KIELER, P. Kdy může být agentuře práce odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání. In: *účetní-portál.cz*. [online]. Publikováno 9.6.2016 [cit. 26.3.2020]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/kdy-muze-byt-agenture-prace-odejmuto-povoleni-ke-zprostredkovani-zamestnani-971-c.html>.

⁶³ Dle § 140 odst. 1 písm. b) Zákona o zaměstnanosti.

⁶⁴ Dle § 28 odst. 1 písm. l) Zákona o inspekci práce.

⁶⁵ § 34 a 35 Občanského zákoníku.

Z praxe je však patrné, že o nezletilé agenturní zaměstnance mají uživatelé naprosto minimální zájem. Je to z toho důvodu, že Zákoníkem práce jsou stanovené konkrétní povinnosti a zákazy,⁶⁶ které je potřeba u nezletilých dodržovat. Zaměstnavatel např. nesmí nezletilé zaměstnávat na práci přesčas, v noci nebo na nepřiměřeně těžké, nebezpečné či jejich zdraví škodlivé práce. Také musí zaměstnavatel (agentura práce) zabezpečit na své náklady nezletilému vstupní lékařskou prohlídku a následně i průběžnou lékařskou prohlídku (1x za rok), a to i při uzavření dohody o pracovní činnosti, kde by to jinak z rizika práce nebylo povinné. Administrativními komplikacemi jsou pak situace, kdy při uzavírání pracovní smlouvy je nutné vyjádření zákonného zástupce nezletilého, a také při ukončení pracovního poměru je potřeba, aby o tom zákonný zástupce věděl. Z těchto mnoha důvodů nemají (v drtivé většině případů) uživatelé zájem poskytovat práci nezletilým zaměstnancům, a proto ani agentura práce s nimi neuzavírá pracovněprávní vztah.

3.2.2.2 Cizinci

Zaměstnancem se může stát občan ČR, ale také osoby, které nejsou občany České republiky. Ty se pak dále rozdělují na dvě skupiny, a to občané členských států EU⁶⁷ a cizinci.

Dle § 85 Zákona o zaměstnanosti se pro účely zaměstnávání nepovažuje za cizince občan EU. Není tak u nich vyžadováno žádné povolení k zaměstnání, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modrá nebo zaměstnanecká karta (dále společně jen „pobytové oprávnění“). V případě, že se tedy agentura práce rozhodne přijmout občana EU, je povinna, nejpozději v den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce, písemně tuto skutečnost oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce (§ 87 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti).

Za cizince je tedy pro účely zaměstnávání zaměstnanců dle Zákona o zaměstnanosti považována fyzická osoba, která není občanem ČR, EU, Evropského hospodářského prostoru ani Švýcarska a ani není jejich rodinným příslušníkem. Pokud zaměstnavatel chce zaměstnávat cizince, musí nejdříve oznámit toto volné pracovní místo příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Zároveň cizinec musí být držitelem některého z pobytových oprávnění, o které písemně

⁶⁶ § 243 až 247 Zákoníku práce.

⁶⁷ Včetně ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.

zažádá na příslušné krajské pobočce Úřadu práce, a to zpravidla před svým příchodem na území České republiky.

V praxi je také možné se setkat se situací, kdy agentura práce vyšle svého kmenového zaměstnance (odstavec níže) do ciziny, z důvodu nábory nových zaměstnanců. Tito kmenoví zaměstnanci na základě dohody s uživatelem uspořádají v dané zemi⁶⁸ výběrové řízení (včetně praktické zkoušky) na předem požadované pracovní pozice. Uchazeči jsou ochotní (a většinou z důvodu špatné finanční situace v jejich státě i nuceně) za lepšími pracovními podmínkami odcestovat do České republiky a určitou dobu zde pracovat. Agentura práce je k těmto krokům (také) nucena, a to pro nedostatek kvalitních uchazečů o práci v České republice. Nízká míra nezaměstnanosti⁶⁹ s sebou totiž nese i negativní následky, a to především takové, že při hledání kvalitních, spolehlivých a pracovitých uchazečů o práci je úspěšnost na českém pracovním trhu prakticky nulová.

V případě, že se agentura práce rozhodne zaměstnat cizince, je povinna nejdéle v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce informovat o této skutečnosti Úřad práce. Učiní tak vyplněným tiskopisem.⁷⁰

3.2.2.3 Druhy zaměstnanců

V agenturním zaměstnávání jsou tedy dva druhy zaměstnanců – agenturní zaměstnanec a kmenový zaměstnanec.

Jak jsem již v této práci několikrát uvedla, agenturní zaměstnanec je zaměstnanec agentury práce. Tedy osoba, kterou se agentura práce zavázala dočasně přidělit k uživateli, u kterého bude vykonávat smlouvenou práci.

Druhou skupinou zaměstnanců jsou kmenoví zaměstnanci⁷¹ agentury práce. Tito zaměstnanci nejsou zaměstnáni za účelem přidělování k uživatelům, ale aby zajišťovali chod dané agentury (asistentky, konzultanti, náboráři, manažeři, účetní atp.) V případě, že by agentura práce, chtěla i tyto zaměstnance přidělit k jinému

⁶⁸ Např. Ukrajina, Srbsko, Makedonie, Řecko, Filipíny apod.

⁶⁹ Za leden 2020 bylo pouze 3,1 %.

⁷⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání, k vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy nebo vnitropodnikového převedení zaměstnance. In: MPSV Portál. [online]. [cit. 5.4.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/informace-o-nastupu-u-obcana-eu-ehp-a-svycarska-nebo-jeho-rodinneho-prislusnika-nebo-cizince-ktery-nepotrebuje-pracovni-opravneni-do-zamestnani-k-vysl>.

⁷¹ Též nazývání jako „neagenturní“ zaměstnanci.

zaměstnavateli, nejednalo by se již o agenturní zaměstnávání, ale poskytování služeb,⁷² neboli outsourcing.

3.2.2.4 Diskriminace zdravotně postižených osob

Na závěr bych ještě chtěla zmínit situaci, která ještě před pár lety byla příkladem přímé diskriminace zdravotně postižených osob, a to zakotvené přímo v Zákoně o zaměstnanosti.⁷³ Přesněji v § 66, který zněl: „*Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením.*“

Avšak poté, co se zjistilo, jak hojně osoby se zdravotním postižením využívaly agentury práce, a jak velmi jim to ztížilo možnost najít si zaměstnání, bylo toto ustanovení po třech letech zrušeno.⁷⁴

3.2.3 Uživatel

Třetím a posledním hlavním subjektem agenturního zaměstnávání je uživatel. Osoba, ať už fyzická či právnická, které jsou zprostředkováni zaměstnanci agentury práce, a to na základě uzavření dohody o dočasném přidělení. Uživatel jim následně přiděluje práci a dohlíží nad jejím vykonáním, přestože není jejich zaměstnavatelem.⁷⁵ Z ekonomického pohledu je brán spíše jako „nájemce pracovní síly“.

Úplně poprvé byl však použit pojem „uživatelský podnik“, a to v Úmluvě MOP. Tento pojem byl převzat pouze částečně z toho důvodu, že byl považován za nevhodný. Uživatelem totiž mohou být i fyzické osoby a pojem „podnik“ se pro ně tedy nehodí.⁷⁶

3.2.4 Vedlejší subjekty

Vedlejším subjektem agenturního zaměstnávání může být např. ubytovna, se kterou uzavře agentura práce smlouvu o ubytování (§ 2326 Občanského zákoníku). Ubytovna se tak zaváže poskytnout ubytování smluveným

⁷² Smlouva o poskytování služeb uzavřená dle § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku.

⁷³ Zákona o zaměstnanosti, ve znění od 1.1.2012 do 31.12.2014.

⁷⁴ Zákonem č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

⁷⁵ § 14 odst. 1, písm. b) Zákona o zaměstnanosti.

⁷⁶ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*, op. cit., s. 42.

zaměstnancům na danou dobu a agentura práce se zaváže zaplatit (převážně fakturou a zpětně) cenu za ubytování a služby spojené s ubytováním.

Dalším vedlejším subjektem pak může být dopravce, se kterým agentura práce uzavře smlouvu o přepravě zaměstnanců. Podstatou této smlouvy je „pronájem“ dopravních prostředků určitého dopravce, které ve stanovenou dobu a danou trasou budou zajišťovat dopravu agenturních zaměstnanců do/z místa výkonu práce u uživatele a agentura práce jim paušálně hradí smlouvenou částku.

3.3 Smluvní vztahy uzavírané mezi subjekty agenturního zaměstnávání

V předchozí podkapitole byly detailně představeny subjekty agenturního zaměstnávání. Naváží na to popisem nejčastějších smluvních vztahů, které mezi sebou subjekty agenturního zaměstnávání uzavírají.

3.3.1 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Aby mohla agentura práce přidělovat zaměstnance k uživateli, musí to být samozřejmě ošetřeno právně. Prvotně mezi sebou uzavřou dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvu dle toho, na čem se strany společně dohodly. Druhým již pouze jednostranným dokumentem je písemný pokyn.

3.3.1.1 Pracovní smlouva

Nejčastějším smluvním vztahem, který mezi sebou agentura práce s agenturním zaměstnancem uzavírají, je pracovní smlouva. *„Jedná se o dvoustranný právní úkon spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Současně je také právním vyjádřením principu volby svobody zaměstnání.“⁷⁷*

3.3.1.1.1 Povinné náležitosti pracovní smlouvy a související problematika

Pracovní smlouva se téměř neliší od „standardní“ pracovní smlouvy. Musí být uzavírána písemně a obě strany dostanou vždy po jednom vyhotovení. Obecná ustanovení Zákoníku práce,⁷⁸ vztahující se ke standardním pracovním smlouvám, však dostatečně neodpovídají jedinečnosti vztahu mezi agenturou

⁷⁷ HENDRYCH, D. a kol. *Právnícký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

⁷⁸ § 33 a násl. Zákoníku práce.

práce, zaměstnancem a uživatelem. V Zákoníku práce⁷⁹ totiž uživatel není nijak zahrnut do tohoto vztahu, a tak vznikají (nejen) terminologické problémy. Musíme tak na obecné ustanovení pracovní smlouvy nahlížet prizmatem § 307a Zákoníku práce. V § 34 odst. 1 Zákoníku práce jsou stanoveny tři podstatné náležitosti, které musí každá pracovní smlouva obsahovat:

- a) „*druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) *den nástupu do práce.*“

Například hned již písmeno a) by bylo pro agenturní zaměstnávání nepoužitelné bez spojitosti s § 307a Zákoníku práce. A to z toho důvodu, že jedinou prací, kterou zaměstnanec vykonává, je pro uživatele. Ale jeho zaměstnavatelem je agentura práce. Přítomnost uživatele zde tedy není naprosto nijak zákonně ošetřena.

Stejně tak písmeno c), které uvádí povinnost uvést v pracovní smlouvě den nástupu do práce. Avšak prakticky bude agenturní zaměstnanec práci vykonávat až na základě písemného pokynu od agentury práce, ve kterém se teprve dozví, u jakého uživatele bude vykonávat práci.

Poslední povinná náležitost pracovní smlouvy, uvedená v § 307a Zákoníku práce, která je naopak určena přímo pro vztah agenturního zaměstnávání, je závazek, kterým se agentura práce zaváže svému zaměstnanci zajistit dočasný výkon práce u uživatele, ať už na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. A zaměstnanec se zaváže ke konání práce dle pokynů uživatele, a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance, která je uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem.

Je důležité zmínit, že uživatel nemá pravomoc jakkoli vystupovat jménem agentury práce. I v případě např. odstoupení od pracovní smlouvy (ze strany agentury práce) nemůže toto vykonat uživatel.

V den nástupu do práce vzniká pracovní poměr. V případě, že by zaměstnanec k uživateli ve sjednaný den nenastoupil, přestože mu v tom nebránila žádná překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do 7 dnů nedozví o této překážce, může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy (§ 34. odst. 3 Zákoníku práce). V tomto případě by se smlouva rušila *ex tunc* a na zaměstnance se pak nahlíží,

⁷⁹ Mimo přímo vyhrazené § 307a až 309 Zákoníku práce.

jako by v žádném pracovním poměru k zaměstnavateli nebyl. Další možností odstoupení od pracovní smlouvy se, vzhledem k subsidiární aplikaci Občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, mohou sjednávat individuálně v dané smlouvě. Obě tyto výše uvedené situace odstoupení od smlouvy je možno provést pouze do okamžiku, než by zaměstnanec nastoupil do práce (§ 34 odst. 4 Zákoníku práce).

3.3.1.1.2 Volitelné náležitosti pracovní smlouvy

Agentura práce a zaměstnavatel si mohou sjednat v pracovní smlouvě další náležitosti, které jsou již čistě volitelné. Mezi tyto náležitosti nejčastěji spadá sjednání o - době pracovního poměru, zkušební době, mzdě a pracovní době.⁸⁰

Smluvní strany mají možnost si vybrat dobu trvání pracovního poměru a to, zda bude smlouva na dobu určitou či neurčitou. V případě, že by ujednáno nebylo, pak je pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 39 odst. 1 Zákoníku práce). V praxi se však v drtivé většině objevuje pouze doba určitá. V § 39 odst. 2. Zákoníku práce je zakázáno, aby mezi dvěma stejnými smluvními stranami přesáhla doba určitá 3 roky a byla opakovaná více jak dvakrát. Toto ustanovení se však nevztahuje na pracovní smlouvy uzavírané mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem vykonávání práce u uživatele.

Pro smluvní strany je v § 35 Zákoníku práce zakotvena možnost zkušební doby. Ta musí být písemná, ale není povinnost jí mít sjednanou přímo v pracovní smlouvě. Nejzazší den pro uzavření zkušební doby, je den nástupu do práce. Délka je stanovena maximálně na 3 měsíce, u vedoucích pozic až 6 měsíců, přičemž ji nelze dodatečně prodlužovat a také nesmí být zkušební doba delší než polovina smluveného pracovního poměru.

Přestože platit zaměstnanci mzdu (či plat) za vykonanou práci je povinností zaměstnavatele (agentury práce), stejně jako je povinné mít sjednanou mzdu již před začátkem výkonu práce, tak mít ujednanou mzdu přímo v pracovní smlouvě již povinné není. Stejně jako pro jakékoli jiné zaměstnavatele, tak i pro agentury práce, jsou plně aplikovatelná ustanovení o minimální mzdě a o zaručené mzdě.⁸¹

⁸⁰ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, op. cit., s. 107.

⁸¹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém zdravotním prostředí, v platném znění.

Mezi další častá volitelná opatření v pracovní smlouvě spadají ujednání o pracovní době, ať už o směnách, zkrácené pracovní době, nebo ujednání o dovolené poskytované nad rámec zákonného nároku.

3.3.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Ustanovení ohledně dohody o pracovní činnosti, jsou definovaná v § 74 a násl. Zákoníku práce. Povinně musí být uvedena sjednaná práce (není však stanoveno, jak podrobně), doba, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá a také rozsah pracovní doby, která však nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby.⁸² Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá pouze písemně, jinak je automaticky neplatná,⁸³ a minimálně ve dvou vyhotoveních, kdy jedno dostane zaměstnanec.

Uzavření dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem má dvě základní výhody. První výhodou je snadné ukončení pracovněprávního vztahu. Ukončit dohodu o pracovní činnosti totiž mohou bez udání důvodu obě strany a výpovědní lhůta činí pouze 15 dní. Ta počíná běžet ode dne, kdy byla tato informace sdělena druhé straně. Druhá výhoda je spíše pro zaměstnavatele, pokud se strany nedohodou jinak, nemá zaměstnanec nárok na dovolenou.

3.3.1.3 Dohoda o provedení práce

V § 307a Zákoníku práce je nepřímě zakázáno uzavření dohody o provedení práce mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, který by měl být dočasně přidělen k uživateli. Důvod, který pravděpodobně vedl zákonodárce k tomuto omezení, se dá spatřovat v návaznosti na zdravotní a sociální pojištění, které se při uzavření dohody o provedení práce neodvádí. Dá se tak usoudit, že zákonodárce chtěl tímto opatřením předejít možné „práci na černo“. Možným dalším důvodem mohly být srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, které by v souvislosti s takto flexibilním zaměstnáním byly jen obtížně aplikovatelné do praxe. Pokud by však přece jen k uzavření takové dohody o provedení práce došlo, agentuře práce by hrozil postih, a to ze strany Státního úřadu inspekce práce.⁸⁴

⁸² Ta se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

⁸³ Na rozdíl od pracovní smlouvy. Ta, přestože by nebyla sjednaná písemně, je stále platná.

⁸⁴ Blíže kapitola 3.6 této práce.

Naopak pan Ing. Radovan Burkovič, člen výboru a prezident APA, se k tomuto zákazu staví negativně. V tiskové zprávě ze dne 13. září 2018,⁸⁵ se k této situaci vyjádřil tak, že to je „nepochopitelně diskriminační zásah do podnikání agentur práce“. Učinil tak v souvislosti s vyjádřením k návrhu novely Zákoníku práce a Zákona o inspekci práce.

Myšlenka pro zákaz uzavírání dohody o provedení práce mezi agenturou práce a zaměstnancem, který by měl být dočasně přidělen k uživateli, byla zveřejněna v rozsudku Nejvyššího správního soudu, ze dne 28. listopadu 2008, č.j. 4 Ads 80/2007 – 82, kdy Úřadu práce udělil pokutu v maximální možné ve výši, tj. 250 000 Kč, s cílem upozornit na zneužívání dohody o provedení práce a ochránit trh práce i uchazeče o zaměstnání.

3.3.1.4 Písemný pokyn

Písemný pokyn je jednostranný právní úkon agentury práce, adresovaný zaměstnanci, který se na jeho obsahu nepodílí, pouze ho podepisuje, čímž schválí své dočasné přidělení ke konkrétnímu uživateli, u kterého bude vykonávat smlouvenou práci. Není součástí pracovní smlouvy ani dohody o pracovní činnosti, pouze na ně navazuje.

V § 309 odst. 2 Zákoníku práce jsou stanovené povinné údaje, které musí pokyn obsahovat. Jsou to zejména název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, údaje o vedoucím daného zaměstnance, který bude oprávněn mu přidělovat práci a kontrolovat ji, doba trvání dočasného přidělení a také informace o pracovních a mzdových (či platových) podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Pokud si agentura práce s uživatelem v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance sjednali podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, musí tyto podmínky být i obsahem písemného pokynu.

⁸⁵ ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR. Tiskové zprávy. In: *Asociace pracovních agentur*. [online]. [cit. 6.4.2020]. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_apa_2018_09_13.pdf.

3.3.1.5 Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty

Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování,⁸⁶ dle § 252 a násl. Zákoníku práce (dále jen „Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“), mohou mezi sebou uzavřít agentura práce a agenturní zaměstnanec. Činí tak v případech, kdy dočasně přidělený zaměstnanec má u uživatele určitou odpovědnost za svěřené hodnoty, jako jsou finanční hotovost, ceniny, ale i zboží či zásoby materiálu. V případě, že se prokáže pokladní schodek či ztráta svěřeného materiálu, musí agenturní zaměstnanec danou ztrátu uhradit. Pokud by však prokázal, že tato situace vznikla zcela nebo i z části bez jeho zavinění, tuto ztrátu hradit nebude. Tato výjimka by mohla nastat v případě, kdy by bylo prokázáno, že agenturní zaměstnanec zabezpečil hotovost tak jak měl.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty se uzavírá nejčastěji při nástupu na pozici recepční, pokladní, asistentky, obchodního zástupce či řidič-prodejece.

3.3.1.6 Dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů

Srážet ze mzdy lze v souladu s § 145 a násl. Zákoníku práce, a to na základě uzavření dohody o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů (dále jen „Dohoda o srážkách ze mzdy“), kterou upravuje § 2045 a násl. Občanského zákoníku.

V případě, že by agenturní zaměstnanec způsobil uživateli (či vedlejším subjektům) škodu, bude tuto náhradu škody požadovat po agentuře práce. Ta pak následně zjistí, zda se na tuto škodu vztahuje její pojištění, či bude muset se zaměstnancem uzavřít Dohodu o srážkách ze mzdy. V tomto smluvním aktu jsou domluveny podmínky, výše a délka splátek, které budou agenturnímu zaměstnanci strhávány ze mzdy pro splacení vzniklé pohledávky.

Nejčastějšími případy, kvůli kterým je uzavírána Dohoda o srážkách ze mzdy, jsou případy, kdy by agenturní zaměstnanec např. nevrátil půjčené pracovní ošacení či pracovní pomůcky nebo by způsobil škodu na ubytovně.

3.3.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem může vznikat dvěma způsoby. Prvním je, že agentura práce sama osloví s nabídkou uživatele, který by

⁸⁶ Nazývána též jako Dohoda o hmotné odpovědnosti.

její služby mohl potřebovat. V druhém případě sám uživatel kontaktuje agenturu práce s vlastní žádostí o dočasné přidělení zaměstnance.

Tento vztah upravuje převážně § 308 a § 309 Zákoníku práce. Nejzásadnější dokument, který mezi sebou strany uzavírají, je tzv. dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (dále též „Dohoda o dočasném přidělení“). Přestože zákon výslovně žádné jiné dokumenty nezmiňuje, v praxi někdy agentura práce s uživatelem uzavírají navíc i jiné dohody, většinou z důvodu upřesnění některých dalších podmínek jejich právního vztahu. Mezi takové patří např. dohoda o převodu dovolené v případě přechodu agenturního zaměstnance pod uživatele (stane se z něj kmenový zaměstnanec).

3.3.2.1 Rámcová smlouva o poskytování personálních služeb

Na základě § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku a § 307a a násl. Zákoníku práce mohou mezi sebou uzavřít agentura práce a uživatel rámcovou smlouvu o poskytování personálních služeb (dále jen „Rámcová smlouva“). Tato Rámcová smlouva je prvním krokem k uzavření vztahu mezi agenturou práce a uživatelem. Na základě této Rámcové smlouvy se agentura práce zavazuje poskytnout uživateli službu spočívající v dočasném přidělení agenturního zaměstnance k výkonu práce, a naopak uživatel se zavazuje za tuto službu agentuře práce zaplatit smlouvenou odměnu.

Důležitou součástí Rámcové smlouvy je stanovení odměn a platebních podmínek, které bude uživatel vyplácet agentuře práce. Odměnu vyúčtovává agentura práce, a to měsíčně zpětně. Celková odměna se převážně skládá z různých dílčích složek, jako je např. celková hrubá měsíčná mzda agenturního zaměstnance vynásobená určitým koeficientem za dočasné přidělení či zprostředkování zaměstnance, náklady za náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, různé nemzdové náklady, které jsou předem sjednané,⁸⁷ náklady spojené se zajištěním školení, administrativní poplatek, případně náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Dále si stanovují ostatní práva a povinnosti, kterými se jejich smluvní vztah bude řídit. Důležitou povinností, kterou musí strany dodržovat je, aby agenturní zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k uživateli v těch případech, kdy je současně u uživatele zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u uživatele

⁸⁷ Např. ubytování, stravné, cestovní pojištění, lékařské prohlídky, stravenky.

konal či koná ve stejném kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.⁸⁸ Dále si strany mohou také ujasnit podmínky pro zrušení či snížení počtu agenturních zaměstnanců.

V této smlouvě se tak strany teprve domlouvají na podmínkách jejich vztahu. Konkrétního agenturního zaměstnance přidělí agentura práce uživateli až na základě Dohody o dočasném přidělení.

Může nastat situace, kdy uživatel bude natolik spokojený s agenturním zaměstnancem, že ho bude chtít zaměstnat jako svého kmenového zaměstnance (tedy tak, aby již nebyl zaměstnancem agentury práce), a to ještě před uplynutím lhůty skončení dohody o dočasném přidělení. Na základě tohoto přechodu zaměstnance k uživateli přichází agentura práce nejen o agenturního zaměstnance, ale i odměnu, kterou ji vyplácí uživatel. Proto si agentura práce sjednává v Rámcové smlouvě pro tyto případy určitý poplatek jako odškodnění.

3.3.2.1.1 Doplnkové služby

Nad rámec základních třech forem zprostředkování zaměstnání nabízí agentura práce uživateli i různé doplňkové služby. Ty si pak následně sjednávají a upřesňují v Rámcové smlouvě.

Jednou z těchto doplňkových služeb může být např. testování způsobilosti uchazeče pomocí tzv. Assesment Centrum či Development Centrum. Probíhá to formou simulace typických pracovních činností, modelových situací, psychologického testování či interview. Agentura práce tak na žádost uživatele otestuje konkrétní osoby, kterými mohou být uchazeči na novou pracovní pozici, ale i zaměstnanci, kteří se ucházejí o kariérní postup a uživatel tak chce otestovat jejich schopnosti.

Další doplňkovou službou může být soubor různých testů, které otestují manuální zručnost uchazeče o pracovní pozici, zejména v technických, výrobních, elektrotechnických a jiných oborech. Nejčastěji testovanými uchazeči tak jsou výrobní dělníci, obsluhy strojů, skladníci či budoucí operátoři. Agentura práce zjišťuje, zda uchazeč dokáže rozeznat správný kus od vadného, dodržovat instrukce či připravovat objednávku. Uživateli jsou pak předloženy výsledky testů, ze kterých je patrné, kteří uchazeči by mohli být schopnými a kvalitními zaměstnanci.

⁸⁸ § 307b Zákoníku práce.

Z § 192 Zákoníku práce vyplývá zaměstnavateli povinnost vyplácet dočasně neschopnému zaměstnanci 60 % ušlé mzdy, a to po dobu 14 kalendářních dnů. Také však ale mají právo po tuto dobu namátkově kontrolovat daného zaměstnance, zda opravdu dodržuje podmínky dočasné pracovní neschopnosti (§ 192 odst. 6 Zákoníku práce). Na základě toho se některé agentury práce rozhodly nabízet další doplňkovou službu - tzv. kontrolu nemocných. Uživatel informuje agenturu práce o svém zaměstnanci, který má dočasnou pracovní neschopnost. Ta vyšle svého pracovníka na místo nahlášeného pobytu zaměstnance, a sepíše s ním protokol o provedené kontrole. V případě, že by nebyl na adrese zastižen, zapíše toto zjištění také do protokolu. O výsledku bude následně informován uživatel, který může zaměstnanci odebrat zcela či zčásti nemocenské dávky, pokud by nebyl na adrese zastižen či jinak porušil povinnosti stanovené v § 192 odst. 6 Zákoníku práce.

Poslední zmíněnou doplňkovou službou je tzv. outplacement. Tato služba nabízí péči o odcházející zaměstnance při hromadném propouštění. Úkolem agentury práce je redukovat negativní dopad na propuštěného zaměstnance, a to tak, že je seznamuje s aktuální situací na pracovním trhu, poskytuje jim pomoc při hledání nového zaměstnání a přípravách na pracovní pohovory. Uživateli to tak vylepší externí i interní podnikovou image, omezí případné pracovní právní kroky zaměstnanců a pro nové potenciální zaměstnance bude působit jako důvěryhodný zaměstnavatel.

Je tedy zřejmé, že agentury práce nabízí mnoho doplňkových služeb, kterými se snaží vyhovět různorodým potřebám uživatelů.

3.3.2.2 Dohoda o dočasném přidělení

Dohoda o dočasném přidělení, která je vztahem mezi agenturou práce a uživatelem, je formou závislé práce. Právo agentury práce přidělovat zaměstnance k určitému uživateli, vyplývá výhradně z předem uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Dočasně přidělený zaměstnanec pak následně u uživatele vykonává daný druh práce, k němuž se zavázal s agenturou práce.

Tento vztah však není čistě pracovní právní, přestože zákonem stanovený obsah dohody o dočasném přidělení, je součástí Zákoníku práce. Samotný proces

uzavírání dohody o dočasném přidělení však součástí Zákoníku práce není, proto se subsidiárně řídí Občanským zákoníkem⁸⁹ a vztah je tak tedy spíše „hybridní“.⁹⁰

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, která se uzavírá mezi agenturou práce a uživatelem, má v § 308 Zákoníku práce stanoveny podstatné obsahové náležitosti, které musí obsahovat. Takovými náležitostmi, týkající se převážně daného zaměstnance, jsou zejm. jeho osobní údaje,⁹¹ druh práce, kterou bude vykonávat, určení doby a místa výkonu práce, den nástupu do práce, náležité informace o pracovních a mzdových (či platových) podmínkách, včetně stanovení podmínek, za kterých může zaměstnanec či uživatel ukončit dočasné přidělení před uplynutím sjednané doby. Poslední důležitou náležitostí je uvedení čísla a data vydání rozhodnutí, kterým bylo uděleno agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání. V případě, že by tyto údaje neobsahovala či neměla psanou formu, tak by se dohoda o dočasném přidělení mohla stát neplatnou. Pokud by však byla forma pouze nedostatečná, může být stranami zhojena (§ 582 Občanského zákoníku). Účinky ratihabice by v tomto případě nastávaly *ex tunc*.⁹²

V § 309 odst. 6 Zákoníku práce je také stanovena určitá výhoda pro agenturního zaměstnance. Ta spočívá v omezení agentury práce, která nesmí daného zaměstnance přidělit k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Z čehož vyplývá, že v případě zájmu zaměstnance o stejnou pracovní pozici, u stejného uživatele, vykonávat práci i nad rámec 12 měsíců, může podat agentuře práce žádost o dočasné přidělení ke stejnému uživateli na dobu delší než 12 měsíců. Tuto žádost pak musí schválit jak agentura práce, tak se musí vyjádřit i uživatel, zda má o agenturního zaměstnance zájem.

3.3.3 Vztah mezi zaměstnancem a uživatelem

Tento vztah nemá žádnou smluvní fázi. Neuzavírají mezi sebou žádné dohody ani smlouvy. Agenturní zaměstnanec pouze podepisuje listinu o povinném proškolení, které se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně může také

⁸⁹ § 1724 a násl. Občanského zákoníku.

⁹⁰ KALETOVÁ, NÁHLÍKOVÁ, R. Agenturní zaměstnávání. In: *Právní prostor*. [online]. Publikováno 16.7.2018 [cit. 26.3.2020]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>.

⁹¹ Jméno, příjmení, státní občanství, datum a místo narození, bydliště dočasně přiděleného zaměstnance.

⁹² BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, op. cit., s. 1203-1206.

podepisovat předávací protokol ohledně svěřených pracovních a ochranných pomůcek. Poté agenturní zaměstnanec, na základě písemného pokynu od agentury práce, dochází do místa výkonu u uživatele a vykonává smlouvanou práci. Uživatel po dobu dočasněho přidělení ukládá agenturnímu zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a také kontroluje jemu uloženou práci. Má za úkol vytvářet pro zaměstnance vhodné pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce.

3.3.3.1 Pracovní cesta

V případě, že uživatel potřebuje vyslat agenturního zaměstnance na pracovní cestu, nesmí tak učinit bez schválení agentury práce. Ta po odsouhlasení připraví potřebný cestovní příkaz, který je nutný vystavit před započítáním samotné pracovní cesty. Po návratu agenturní zaměstnanec předloží agentuře práce vyúčtování pracovní cesty, které je odsouhlasené uživatelem. Zaměstnanci se tak musí proplatit výdaje za jízdné, ubytování, stravné a další nutné vedlejší výdaje. Veškeré tyto výdaje musí být podloženy dokladem.

V případě přeshraniční služební cesty se kurz přepočítává platným kurzem České národní banky v den nástupu na služební cestu.

3.3.4 Ukončení smluvních vztahů

3.3.4.1 Skončení pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru mohou požadovat obě strany a učiní tak způsoby, stanovenými v § 48 Zákoníku práce, tedy dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době. Dále může taky skončit smrtí zaměstnance či uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou.

V případě cizinců či fyzických osob bez státní příslušnosti může pracovní poměr také navíc skončit:

- a) *„dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení pobytu,*
- b) *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládajícím těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*

c) *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*⁹³

Při ukončení zaměstnání s cizincem je zaměstnavatel navíc povinen o této skutečnosti informovat příslušný Úřad práce, a to nejpozději do 10 dnů od skončení zaměstnání.

Pokud se agentura práce a zaměstnanec dohodnou na skončení pracovního poměru, písemně si sjednají den, ke kterému se tak učiní (§ 49 Zákoníku práce). Každá smluvní strana pak obdrží po jednom vyhotovení této dohody.

Výpověď může podat agenturní zaměstnanec, který není povinen sdělovat důvod, a zaměstnavatel, na základě důvodů stanovených v § 52 Zákoníku práce. Takovými důvody může být zejména stav, kdy se agenturní zaměstnanec stane nadbytečným či nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce. Pracovní poměr však skončí, až po uplynutí výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně. Zaměstnanec nemůže dostat výpověď (je v tzv. ochranné době) v případech, kdy je dočasně práce neschopný, čerpá rodičovskou či mateřskou dovolenou nebo je zaměstnankyně těhotná (§ 53 odst. 1 Zákoníku práce).

Ve výjimečných případech je zákonem dovoleno pracovní poměr zrušit okamžitě. Ze strany agentury práce to může být aplikováno tehdy, když zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem své pracovní povinnost nebo pokud je pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin stanovený v § 55 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v případech, kdy mu do 15 dnů od splatnosti nebyla vyplacena mzda, plat či náhrada za ně, nebo pokud dle lékařského posudku nemůže dál vykonávat svoje zaměstnání, a to bez vážného ohrožení zdraví a nebyl mu umožněn přesun na jiné pracovní místo (§ 56 Zákoníku práce).

Zkušební doba trvá maximálně 3 po sobě jdoucí měsíce od vzniku pracovního poměru. Jestliže by však některá ze stran chtěla pracovní poměr ukončit, může tak učinit z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu, a musí tak učinit písemnou formou, jinak se k této skutečnosti nebude přihlížet (§ 66 Zákoníku práce).

⁹³ § 48 odst. 3 Zákoníku práce.

V drtivé většině případů však agenturní zaměstnanec jednoduše přestane chodit do práce. Agentuře práce pak nezbyvá nic jiného než s dočasně přiděleným zaměstnancem ukončit pracovní poměr okamžitě. V takovém případě je ukončení pracovního poměru odůvodněno porušením povinností stanovených v § 301 Zákoníku práce, a to zvláště hrubým způsobem. Protože však v právních předpisech není přesně definován pojem „zvláště hrubým způsobem“, je potřeba obrátit se na soudní praxi. Pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením je tak dostatečným důvodem „*neomluvené zameškání práce v trvání 5 dnů*“.⁹⁴

3.3.4.2 Ukončení dohody o pracovní činnosti

S účinností od 1. října 2015 byly v § 77 odst. 4 Zákoníku práce doslovně stanoveny způsoby skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (v agenturním zaměstnávání tedy dohoda o pracovní činnosti). Způsoby ukončení pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti jsou totožné, tedy dohoda smluvních stran a okamžitě zrušení. Obě strany také mohou podat výpověď, rozdílná je však délka výpovědní doby. Ta v případě dohody o pracovní činnosti trvá pouze 15 kalendářních dnů ode dne, kdy byla výpověď doručena druhé straně.

3.3.4.3 Ukončení dočasného přidělení u uživatele

Dočasné přidělení agenturního zaměstnance u uživatele končí uplynutím doby, která byla stanovena v písemném pokynu. Před uplynutím této doby může dočasné přidělení skončit dohodou stran či jednostranným písemným prohlášením uživatele nebo agenturního zaměstnance, a to podle podmínek stanovených v dohodě o dočasném přidělení.⁹⁵

Důvodem pro předčasné ukončení ze strany uživatele je především nenastoupení agenturního zaměstnance bez vážného důvodu do práce a zároveň nezabezpečení náhrady za takového zaměstnance ze strany agentury, dále pak případy stanovené v § 52 nebo 55 Zákoníku práce.

Agenturní zaměstnanec může své dočasné přidělení předčasně ukončit tehdy, když na základě lékařského posudku mu je ze zdravotních důvodů znemožněn výkon sjednané práce, pokud ze strany uživatele byla zvláště hrubě

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2008, č.j. 21 Cdo 2542/2007.

⁹⁵ § 309 odst. 3 Zákoníku práce.

porušena pracovněprávní povinnost k zaměstnanci nebo v případech naplnění některých skutečností uvedených v § 56 Záköníku práce.

S ukončením dočasného přidělení zároveň zaniká i pracovní smlouva či dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem.

3.4 Finanční vyrovnání stran

Na první pohled by se mohlo zdát, že na procesu finančního vyrovnání stran nemůže být nic složitého - uživatel jednoduše vyplatí mzdu zaměstnanci a agentuře práce zas smluvenou odměnu za zprostředkování zaměstnání. Ve skutečnosti je však tento proces složitější, a to z toho důvodu, že mzdu vyplácí zaměstnanci jeho zaměstnavatel – tedy agentura práce.

Uživatel tak nejprve zašle agentuře práce počet odpracovaných hodin agenturního zaměstnance, včetně bonusů, prémieí apod. Ta pak vyplatí mzdu zaměstnanci a odvede za něj zdravotní a sociální pojištění. Následně agentura práce vyfakturuje uživateli veškeré své výdaje za zaměstnance (mzda a pojištění) a odměnu za svoji práci, včetně doplňkových služeb, které si sjednali v Rámcové smlouvě. Na závěr uživatel uhradí přijatou fakturu agentuře práce. Tento proces probíhá periodicky každý kalendářní měsíc po celou dobu trvání smluvního vztahu mezi agenturou práce a uživatelem.

3.4.1 Sociální zabezpečení

Právo sociálního zabezpečení se snaží vyrovnávat sociální rozdíly, odstraňovat následky, které vznikly v důsledku nepříznivých událostí a zároveň nastavit každému rovné a příznivé podmínky pro vlastní rozvoj. Sociální zabezpečení se skládá ze tří základních pilířů – sociální pojištění, státní zaopatření a sociální pomoc.

Sociální pojištění se dále dělí na zdravotní pojištění a na pojistné na sociální zabezpečení. Podstatnou součástí sociálního pojištění jsou peněžité dávky, jejichž nárok vzniká ze zákona. Každému nároku však musí vždy předcházet i určitá povinnost. Tou nejzákladnější povinností je platit pojistné, tedy podílet se na systému.⁹⁶

⁹⁶ PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, op. cit., s. 175.

3.4.1.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení (hovorově „sociální pojištění“) je příjem státního rozpočtu, který se skládá ze tří složek – důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Upraven je v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „ZPSZ“).

V § 3 odst. 1 ZPSZ jsou vyjmenováni 4 povinní poplatníci sociálního pojištění – zaměstnavatel s minimálně jedním zaměstnancem, osoba samostatně výdělečně činná, dále zaměstnanec, pokud je účasten nemocenského pojištění a jako poslední je osoba, která je dobrovolně účastna důchodového pojištění.

Pokud se zaměříme přímo na agentury práce, ty musí sociální pojištění odvádět jako zaměstnavatelé za své zaměstnance každý měsíc. Výše odvodu je 31,5 % z vyměřovacího základu, kterým je hrubá mzda zaměstnance. Zaměstnanci se tak strhává 6,5 % a zbývajících 25 % platí sám zaměstnavatel, jako vedlejší náklad práce k hrubé mzdě. Zaměstnavatel odvádí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce, vždy od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, a to na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (§ 7 ZPSZ).

3.4.1.2 Zdravotní pojištění

Již v čl. 31 Listiny základních práv a svobod je zakotveno právo na bezplatnou zdravotní péči, a to na základě veřejného pojištění. Dále toto právo rozvádí zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění (dále jen „Zákon o VZP“). Díky všeobecnému zdravotnímu pojištění má každá osoba s trvalým pobytem na území České republiky⁹⁷ právo na základní formu zdravotní péče, hrazenou jednou ze sedmi zdravotních pojišťoven, které vznikly na základě splnění striktních zákonných podmínek. Účast na zdravotním pojištění tak vzniká narozením a končí smrtí.

Důležitou podmínkou pro právo na bezplatnou zdravotní péči je hradit pojistné. Plátcí pojistného jsou zaměstnavatelé, pojištěnci (uvedení v § 5 Zákona o VZP) a stát, který hradí pojištění za pojištěnce uvedené v § 7 Zákona o VZP (např. nezaopatřené děti, ženy na mateřské dovolené, uchazeči o zaměstnání). Pojištěnci vzniká povinnost platit pojistné v den nástupu do zaměstnání, stejně tak jako jeho

⁹⁷ A také osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky.

zaměstnavateli. Ten je povinen platit část pojistného za svého zaměstnance, tato povinnost zaniká dnem skončení tohoto pracovního poměru se zaměstnancem.⁹⁸

Zákonem, který upravuje zejména výše pojistného, způsob placení, kontrolu a případné penále, je zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění (dále jen „Zákon o pojistném“). Výše pojistného je dle 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. A dle § 3 odst. 1 Zákona o pojistném se vyměřovacím základem rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob, a to dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění. Pojistné si hradí z jedné třetiny zaměstnanec a ze dvou třetin zaměstnavatel. Zaměstnanci se tak ze mzdy sráží 4,5 % z hrubé mzdy, a zbylých 9 % hradí zaměstnavatel a ten následně i celou výši pojistného odvádí státu. V případě sociálního pojištění zasílá zaměstnavatel celé pojistné na jeden účet. U zdravotního pojištění však musí pojistné odvádět na účet příslušné zdravotní pojišťovny zaměstnance.⁹⁹

3.4.1.3 Povinnosti agentury práce

V oblasti sociálního pojištění jsou určité administrativní požadavky, které je agentura práce, stejně jako jakýkoli jiný zaměstnavatel, povinna dodržovat. Mezi nejvýznamnější povinnosti agentury práce patří:

- do 8 dnů od svého vzniku se přihlásit k místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení do registru zaměstnavatelů + hlásit změny, a odhlásit se, pokud již zaměstnavatelem není (§ 93 ZNP¹⁰⁰),
- nahlásit OSSZ den nástupu zaměstnance do práce + změny údajů (§ 94 ZNP),
- vést evidenci o zaměstnancích účastných na nemocenském pojištění (§ 95 ZNP),
- vést evidenci o zaměstnancích pro účely důchodového pojištění (§ 37 ZOPSZ¹⁰¹),
- poskytnout součinnost pověřeným zaměstnancům OSSZ při kontrole (§ 98 ZNP),

⁹⁸ PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, op. cit., s. 186.

⁹⁹ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*, op. cit., s. 97-98.

¹⁰⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění (dále jen „ZNP“).

¹⁰¹ Zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

- dodržovat oznamovací povinnost vůči zdravotní pojišťovně (§ 10 Zákona o VZP).

3.4.2 Pracovní úraz a nemoc z povolání

Agentura práce jako zaměstnavatel odpovídá za pracovní úrazy a nemoci z povolání svých zaměstnanců, proto musí mít zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele pro pracovní úrazy a nemoci z povolání. Toto pojištění vzniká dnem, kdy agentura práce uzavře pracovněprávní vztah a oznámí tuto právní skutečnost pojišťovně, a končí zánikem zaměstnavatele. Na základě skutečnosti, že veškeré agentury práce vznikly až po 1. lednu 1993, mohou být pojištěny pouze u Kooperativa pojišťovna, a.s.¹⁰²

Jak již bylo v předchozí kapitole řečeno, uživatel je povinen organizovat, řídit, kontrolovat a vytvářet příznivé a bezpečné pracovní podmínky na pracovišti pro agenturního zaměstnance. V případě že se při plnění pracovních úkolů či v souvislosti s nimi stane úraz, je nutné, aby uživatel objasnil příčiny a okolnosti vzniku úrazu a zaevidoval tato zjištění do knihy úrazů. Následně o tom musí vyrozumět agenturu práce, která mu daného zaměstnance dočasně přidělila. Pokud došlo k úrazu, jehož následkem zaměstnanec zemřel či se zranil a v minimální délce 3 dnů byl v pracovní neschopnosti, je agentura práce povinna sepsat záznam o pracovním úrazu, vést o něm dokumentaci a následně jednu kopii předat postiženému zaměstnanci (v případě úmrtí jeho rodinným příslušníkům). Mezi další povinnost zaměstnavatele patří přijmout opatření, kterými předejde dalším podobným situacím, dále musí informovat příslušné orgány a instituce, které jsou stanovené v § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, v platném znění.¹⁰³

Placení náhrady mzdy zaměstnanci probíhá stejně, jako u jiných příčin pracovní neschopnosti, tedy prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Od 15. dne se již jedná o nemocenskou, kterou vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení. Na rozdíl od „běžných“ důvodů dočasné pracovní neschopnosti má pracovní úraz (nemoc z povolání) jednu důležitou odlišnost. Dle § 271a až 271e

¹⁰² Vyhláška ministerstva financí č.125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

¹⁰³ § 105 Zákoníku práce.

Zákoníku práce je totiž zaměstnavatel povinen postiženému zaměstnanci navíc uhradit i:

- a) náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti,
- b) náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti,¹⁰⁴
- c) náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- d) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- e) náhrada věcné škody.

V případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu je agentura práce, dle § 271g až 271j Zákoníku práce povinna uhradit pozůstalým:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- b) náhrada nákladů a výživu pozůstalých,
- c) jednorázové odškodnění pozůstalým,
- d) náhrada věcné škody.

Jakmile je zaměstnanec schopen nastoupit zpět do zaměstnání, předloží zaměstnavateli veškeré potřebné dokumenty jak od lékaře, tak od příslušných úřadů. Agentura práce pak následně dokumenty zkompletuje a nahlásí pojistnou událost své pojišťovně. Likvidátor pojišťovny prostuduje spis o pracovním úrazu a v případě, že nelze ukončit šetření do 3 měsíců od nahlášení pojistné události, je povinen sdělit agentuře práce konkrétní důvody. Po skončení šetření vyplatí pojišťovna škodu do 15 dnů, a to poštovní poukázkou či na bankovní účet. Následně již jen zašle zaměstnavateli i poškozenému zaměstnanci dopis s vyrozuměním o výši plnění.¹⁰⁵

3.5 Srovnatelné mzdové a pracovní podmínky

Jednou z povinností jak agentury práce, tak i uživatele, je kontrolovat pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance, které nesmějí být jiné, než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele. Tímto opatřením se deklaruje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Dá se tak

¹⁰⁴ V situacích, kdy z důvodu pracovního úrazu musel zaměstnanec např. přejít na hůře placenou pozici či zkrátit svůj pracovní úvazek.

¹⁰⁵ KOOPERATIVA POJIŠŤOVNA, A.S. Řešení škod u zákonného pojištění zaměstnavatele. In: Kooperativa. [online]. [cit. 3.4.2020]. Dostupné z: <https://www.koop.cz/reseni-skod/zakonne-pojisteni-zamestnavatele>.

usoudit, že tak chtěl zákonodárce upozornit na důležitost stejných pracovních a mzdových (či platových) podmínek mezi těmito dvěma druhy zaměstnanců.

3.5.1 Právní úprava

V § 309 odst. 5 Zákoníku práce je tento pojem specifikován velmi stroze,¹⁰⁶ jedná se však ale o úpravu, která je harmonizační povahy ve vztahu k právu evropských společenství. V tomto případě je transponována Směrnice rady.¹⁰⁷ V unijním právu ještě zůstanu, a to přesněji v čl. 3 bod 1. písm. f) Směrnici EP, kde je zakotveno, že „pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a právních 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.“ Na rozdíl od českého předpisů, jsou tak pracovní podmínky upraveny blíže alespoň v unijním právu.

Problém, se kterým se v praxi potýkají jak agentury práce, tak i uživatelé, spočívá v tom, že nikde není komplexně specifikováno, co konkrétně patří do těchto podmínek. Jako pomůcka pro bližší vymezení tohoto pojmu může posloužit metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2016, ze dne 2. března 2016 nazvaný „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele“ (dále jen „Metodický pokyn“). Přestože byl tento Metodický pokyn vydán pro sjednocení kontrolních postupů při kontrolách inspektorátů práce, v praxi se osvědčil jako velmi užitečná pomůcka. Uvádí totiž (mimo jiné) přehled nejčastějších příkladů jak mzdových, tak i pracovních srovnatelných podmínek.

Dle § 308 odst. 1 písm. f) Zákoníku práce je také nutné, aby dohoda o dočasném přidělení uzavřená mezi uživatelem a agenturou práce, obsahovala i informace o srovnatelných pracovních a mzdových podmínkách, a to srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele. Stává se však, že toto písemné prohlášení se objevuje již v Rámcové smlouvě jako příloha - „Informace o srovnatelných pracovních a mzdových podmínkách“, případně to může být i jako

¹⁰⁶ „Pracovní a mzdové podmínky zaměstnance agentury práce nesmí být horší, než jsou nebo by byly srovnatelného zaměstnance uživatele.“

¹⁰⁷ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008. s. 747.

samostatný dokument. Jedním z důvodů, proč strany volí tento postup, je dobrá informovanost agentur práce, které pak mohou lépe určovat mzdové ohodnocení nabízené uchazečům o novou pracovní pozici. V dohodě o dočasném přidělení se však tyto informace více specifikují.

3.5.2 Srovnatelný zaměstnanec

V § 308 odst. 1. písm. f) Zákoníku práce je stanoven pojem „srovnatelný zaměstnanec“. Je to takový zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by případně vykonával stejnou práci jako agenturní zaměstnanec, a to s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce praxe. Zjednodušeně řečeno, pokud porovnáme dva různé zaměstnance se stejnou prací,¹⁰⁸ kvalifikací i délkou odborné praxe, měli by mít oba totožné pracovní i mzdové podmínky, a to bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnance agentury práce či uživatele.

Zákonodárce si byl evidentně vědom faktu, že dva zaměstnanci s totožnou praxí a kvalifikací by se našli jen zřídka, a proto použil pojem „srovnatelný“ a ne např. „totožný“. Ponechal tak určitý prostor pro drobné odlišnosti mezi těmito dvěma druhy zaměstnanců a s analogickým použitím § 110 odst. 2 Zákoníku práce, který se zabývá definicí „stejně práce“, se tak dá vyčíst podrobnější vymezení tohoto pojmu. Za srovnatelného zaměstnance se tak dá považovat zaměstnanec uživatele, který vykonává či vykonával práci stejné či obdobné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, ve stejných či srovnatelných pracovních podmínkách, a to při stejné či obdobné pracovní výkonnosti a daných výsledcích práce.¹⁰⁹

Pokud by nastala situace, že uživatel žádného srovnatelného zaměstnance nemá, ani v minulosti neměl, postupuje se v praxi tak, jako by tam byl. Agentura práce a uživatel tak mezi sebou uzavřou dohodu, ve které uživatel stanoví mzdové podmínky, které by dle jeho zkušeností srovnatelný zaměstnanec v dané práci měl, pokud by existoval.

V případě, že by uživatel přece jen chtěl nějakým způsobem zvýhodnit svého kmenového zaměstnance, používají drobnou skulinu v zákoně. Uživatelé tak v tomto případě, přiřadí své kmenové zaměstnance na jinou (nově vytvořenou) pozici, která je ale ve výsledku prakticky stejná. Uvedla bych to na příkladu, kdy agenturní zaměstnanec by byl na pozici „Operátor výroby 1“ a kmenový

¹⁰⁸ § 110 Zákoníku práce.

¹⁰⁹ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*, op. cit., s. 70.

zaměstnanec uživatele by byl „Operátor výroby 2“. Uživatel tak má již možnost nějak „zvyhodnit“ konkrétní kmenové zaměstnance na dané pozici.

3.5.3 Srovnatelné pracovní podmínky

Obecné pracovní podmínky zaměstnanců jsou specifikované v § 224 a násl. Zákoníku práce. Zaměstnavatel tak má zaměstnancům umožňovat bezpečný výkon práce a zajišťovat pracovnělékařské služby. Definici tohoto pojmu však ve smyslu § 309 odst. 5 Zákoníku práce neobsahuje.

Další bližší popis obsahuje § 110 odst. 4 Zákoníku práce, kde jsou stanovena tři kritéria, podle kterých se posuzují pracovní podmínky. Prvním je dle obtížnosti pracovních režimů, které vyplývají z rozvržení pracovní doby (např. do směn, dnů pracovního klidu, práci v noci či přesčas). Druhé kritérium je škodlivost nebo obtížnost dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí. A třetím kritériem, podle kterého se posuzují pracovní podmínky je rizikovost pracovního prostředí.

Co však do srovnatelných pracovních podmínek již patřit nebude, jsou pracovní podmínky v širším smyslu, jako jsou nadstandartní benefity či benefity neupravené v pracovněprávních předpisech (např. „sick day“, firemní školka).¹¹⁰

Pokud bych tedy měla shrnout nejběžnější srovnatelné pracovní podmínky, ve smyslu § 309 odst. 5 Zákoníku práce, patřily by sem zejména délka pracovní doby, práce přesčas a v noci, přestávky v práci, dovolená a svátky, náhrada výdajů (stravné nebo cestovné), případně různá školení či příspěvek na stravné.

3.5.4 Srovnatelné mzdové podmínky

Definovat mzdové podmínky,¹¹¹ je ve srovnání s pracovními podmínkami, ještě o něco obtížnější. Zákony totiž neobsahují žádnou definici, ale ani bližší specifikaci. Proto se tento pojem vykládá v souladu se Směrnicí EP, která klade důraz na zásadu rovného zacházení mezi agenturním zaměstnancem a kmenovým zaměstnancem uživatele.

Ve Směrnici EP se však používá pojem „odměňování“. Nejdůležitější složkou srovnatelných mzdových podmínek tak bude základní mzda.

¹¹⁰ KALETOVÁ, NÁHLÍKOVÁ, R. Agenturní zaměstnávání. In: *Právní prostor*. [online]. op. cit.

¹¹¹ Ve smyslu § 309 odst. 5 Zákoníku práce.

Dalšími složkami budou odměny za splnění plánu, kterou v podniku vyhlásil uživatel, výplata celopodnikových prémie či 13. mzdy.

V článku 6 odst. 4 Směrnice EP jsou stanoveny další benefity, na které má agenturní zaměstnanec nárok za stejných podmínek, jako kmenový zaměstnanec uživatele. Jedná se o přístup k zařízením pro péči o děti a dopravním službám, a také k vybavení nebo společným zařízením podniku. Za společné zařízení podniku se považuje zejména jídelna, a s tím i spojené případné zvýhodněné stravování, ať již v podobě zlevněného stravování či poskytování stravenek. Výjimka u těchto benefitů by byla v případě, že by rozdílné zacházení bylo založeno na objektivních důvodech. V praxi by mohla nastat například taková situace, pokud by uživatel provozoval firemní školku a využívat by ji mohli pouze ti zaměstnanci, kteří u něj pracují déle, než 12 měsíců.

Mezi nejběžnější mzdové podmínky tak patří zejména základní mzda, odměny, bonusy, prémie, příplatky (za směnnost, přesčasy, víkendy, svátky) nebo odměna za pracovní pohotovost. Jsou však také položky, u kterých není zcela jasné, zda do mzdových podmínek patří či ne. Patří mezi ně např. příspěvky na penzijní připojištění, na Vánoce, na dovolenou, dále pak benefity v podobě permanentek do posiloven, divadel, poukázek na nákup doplňků stravy apod.

3.5.5 Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové

Na závěr této podkapitoly bych chtěla přiblížit rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 29. března 2019, č.j. 31 Ad 3/2019-108, který pojednává o porušení § 309 odst. 5 Zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že pokud se během výkonu práce mzdové nebo pracovní podmínky agenturního zaměstnance zhorší, je povinností agentury práce zajistit rovné zacházení. V tomto případě však k nápravě nedošlo. Agentura práce se přitom dopustila závažných pochybení jako např. vyplácení základní mzdy takřka o třetinu nižší, než byla sjednána, dále dlouhodobě nevyplácela téměř žádné příplatky,¹¹² a také se dopustila obcházení odvodové povinnosti. Všechna tato provinění byla dlouhodobého charakteru v období listopad 2016 – březen 2017 a byla zjištěna u většího počtu osob, včetně cizích státních příslušníků. Proto Státní úřad inspekce práce při kontrole udělil agentuře práce pokutu¹¹³ z důvodu porušení pracovněprávních předpisů na úseku

¹¹² Za práci přesčas, o víkendy, v noci či ve svátek.

¹¹³ Která dle § 33a odst. 2 Zákona o inspekci práce může být až do výše 1 000 000 Kč.

agenturního zaměstnávání. Oznámení o udělení pokuty bylo zasláno Úřadu práce ČR, jehož přílohou byl příkaz. Úřad práce ČR zahájil správní řízení, ve kterém došel k závěru, že udělená pokuta je nedostatečným trestem vzhledem k rozsahu a závažnosti porušení právních předpisů, a rozhodl o odejmutí povolení ke zprostředkování. Agentura práce uznala své pochybení, ale s takto přísným trestem nesouhlasila, a proto se odvolala k Ministerstvu práce a sociálních věcí, které však odvolání zamítlo jako nedůvodné. Ani s tímto však agentura práce nesouhlasila a podala žalobu ke krajskému soudu proti rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí. Krajský soud však ani v tomto případě neshledal žalobu jako důvodnou, a souhlasil tak se správními orgány o vážnosti pochybení. Žalobkyně se poté domáhala kasační stížností u Nejvyššího správního soudu o zrušení rozsudku krajského soudu. Následně však vzala podání v plném rozsahu zpět. Nejvyšší správní soud tak dne 12. června 2019 vydal usnesení č.j. 10 Ads 161/2019 – 51, kterým řízení zastavil.

3.6 Kontrola agentury práce

I v oblasti agenturního zaměstnávání je potřeba kontrolovat činnost zaměstnavatelů a jejich dodržování právních předpisů. Tuto funkci primárně vykonává Správní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce, společně nazývané jako „orgány inspekce práce“. Ty byly zřízené na základě § 2 Zákona o inspekci práce. V rozsahu uvedeném v Zákoně o zaměstnanosti mohou vykonávat kontrolní činnost také celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce i krajské pobočky Úřadu práce (§ 125 Zákona o zaměstnanosti).

Do kompetencí orgánů inspekce práce spadá především kontrola dodržování povinností vyplývajících z různých právních předpisů (§ 1 Zákona o inspekci práce), kolektivních smluv a vnitřních předpisů, jestliže zakládají práva zaměstnanců. Další úprava je obsažena v § 125 a násl. Zákona o zaměstnanosti, kde je stanovena např. pravomoc zkontrolovat, zda zaměstnavatel naložil tak jak měl s příspěvkem na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (§ 78a Zákona o zaměstnanosti).

3.6.1 Práva a povinnosti

Kontrolní činnost vykonávají pověřeni inspektoři práce. Ti jsou oprávněni vykonávat kontrolu, je-li přítomna pověřená osoba agentury práce, a od této osoby požadovat prokázání totožnosti, dále klást zaměstnancům otázky související

s vykonávanou kontrolou anebo vydat rozhodnutí o některém ze zákazů uvedených v § 7 odst. 1 písm. f) Zákona o inspekci práce. Mezi základní povinnosti inspektora patří informovat příslušný orgán o zahájení kontroly, předložit služební průkaz, zachovávat mlčenlivost a o výsledku kontroly pořídit protokol.¹¹⁴

Pravomoci kontrolované osoby, tedy agentury práce či uživatele, navazují na povinnosti inspektora práce. Spadá sem tak právo na informování o konání kontroly, na ochranu oprávněných zájmů, právo vidět průkaz inspektora či vznést námitku o podjatosti inspektora. *„Oznámení o skutečnosti nasvědčující podjatosti kontrolního pracovníka podle § 10 odst. 3 zákona ČNR č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, je nejen právem, ale zároveň i povinností kontrolované osoby. Nelze je interpretovat jako právo kontrolované osoby účelově sdělit pochybnosti o nepodjatosti kontrolního pracovníka teprve i v rámci přezkumného řízení poté, co kontrolovaná osoba vyčká, zda rozhodnutí správního orgánu I. stupně pro ni bude představovat negativní zásah či nikoliv.“*¹¹⁵ Mezi povinnosti pak patří obzvláště umožnit vstup do objektu a provést kontrolu, poskytnout informace a požadované doklady.¹¹⁶

3.6.2 Správní delikty a přestupky agentury práce

Agentura práce se může samozřejmě dopustit téměř všech správních deliktů a přestupků, které jsou obsažené v části čtvrté Zákona o inspekci práce či v § 139 a násl. Zákona o zaměstnanosti. Pro účely této práce se však zaměřím na ty nejvíce specifické pro agenturní zaměstnávání.

Jako prvotní přestupek zmíním případ, kdy agentura práce,¹¹⁷ dle § 140 odst. 1 písm. b) Zákona o zaměstnání, zprostředkuje zaměstnání bez povolení (tzv. zastřené agenturní zaměstnávání) či v rozporu s ním. V povolení si vyplňuje druhy profesí, pro které bude zaměstnance dočasně přidělovat (např. stravování, maloobchod, služby). V drtivé většině případů si agentury práce zvolí druhy prací „bez omezení“. Pokud by však některá měla vyjmenované konkrétní druhy profesí a následně zprostředkovávala i jiné, jednalo by se již o rozpor s povolením. Za přestupky tohoto typu může být agentuře práce uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč, a to dle § 140 odst. 4 písm. b) Zákona o zaměstnanosti.

¹¹⁴ § 7 a 8 Zákona o inspekci práce.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5.9.2003, č.j. 5A 37/2002 – 32.

¹¹⁶ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, op. cit., s. 253-254.

¹¹⁷ Jako právnická osoba či podnikající fyzická osoba.

Ještě vyšší pokutu¹¹⁸ pak lze uložit zaměstnavateli, který umožní výkon nelegální práce dle § 5 písm. e) Zákona o zaměstnanosti. Tedy v případě, že fyzická osoba vykonává závislou práci mimo pracovněprávní vztah, nebo cizinec, který vykonává práci v rozporu či úplně bez potřebného pobytového nebo pracovního oprávnění.

Dále se agentura práce dopustí správního deliktu v případě, kdy nesplní požadavky stanovené § 308 a 309 Zákoníku práce. Zejména by se tak jednalo o situace, kdy by dohoda o dočasném přidělení a písemný pokyn neobsahovaly zákonem stanovené údaje nebo by nebyly uzavřeny písemně. V takovém případě by jí mohla být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč, dle § 33a odst. 2 Zákona o inspekci práce.

3.6.3 Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2017

Státní úřad inspekce práce zveřejnil ve své tiskové zprávě ze dne 25. ledna 2018¹¹⁹ výsledky kontrol, které provedl v roce 2017 v oblasti agenturního zaměstnávání. Dohromady to bylo 570 kontrol, při nichž bylo zjištěno přes 866 nedostatků a 986 porušení pracovněprávních předpisů. Na základě těchto pochybení bylo uděleno 122 pokut v celkové výši téměř 11 000 000 Kč. Nebyly tak kontrolovány jen agentury práce, ale i uživatelé.

Mezi nejčastější zjištěné nedostatky patřilo zejm. nedodržení srovnatelných mzdových podmínek mezi agenturním a kmenovým zaměstnancem, přidělování na základě dohody o provedení práce nebo chybějící informace o mzdě stálého zaměstnance na srovnatelné pozici v dohodách o dočasném přidělení zaměstnance k uživatelům.

Ve stejném roce byly také prováděny kontroly v oblasti zastřené agenturního zaměstnávání a zjistilo se tak přes 450 nedostatků z celkového počtu 382 provedených kontrol. Agenturám práce tak byly uloženy pokuty v souhrnné výši 15 570 000 Kč. „*Celkem 108 osob (z toho 105 cizinců) bylo odhaleno při*

¹¹⁸ A to až do výše 10 000 000 Kč, dle § 140 odst. 4 písm. f) Zákona o zaměstnanosti.

¹¹⁹ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Při kontrolách agenturního zaměstnávání byly v roce 2017 uloženy pokuty v celkové výši téměř 11 milionů korun. In: Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 6.4.2020]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-63774e5125b288c27eb278284bc85f5f/20180125_tz_suip_kontroly-agenturniho_zamestnavani_v_roce_2017.pdf (dále jen „Tisková zpráva“).

*výkonu nelegální práce a bylo zjištěno zprostředkování zaměstnání bez povolení u 104 subjektů.*¹²⁰

Z Tiskové zprávy nelze přesně odvodit počet kontrolovaných agentur práce, z tohoto důvodu nelze objektivně posoudit, zda tyto údaje jsou dobrým či špatným výsledkem. Věřím však, že by bylo možné odhalit daleko více (a daleko závažnějších) přestupků a správních deliktů v případě, že by se udělala významná změna v systému kontrol. Problém, který v současném nastavení systému kontrol spatřuji je ten, že inspektoři kontrolují „pouze“ agentury práce a uživatele. Třetí hlavní subjekt zprostředkování zaměstnání, tedy agenturní zaměstnanec, není nijak osobně zahrnut do inspekce. V důsledku toho se tak mnoho informací (a případných přestupků) inspektoři ani nedozví. Příkladem může být situace s výplatní páskou, kdy agentura práce předloží inspektorovi při kontrole veškeré výplatní pásky, které měla vystavit svým agenturním zaměstnancům. Inspektor při následné kontrole nezjistí žádnou chybu. Pokud by však tuto situaci řešil i s agenturním zaměstnancem, dozvěděl by se, že on žádné výplatní pásky nikdy nedostal a agentura práce si je tak pouze vytvořila z důvodu inspekce. Stejně případy mohou být u uzavřených smluv, které agenturní zaměstnanci nikdy nedostali či dokonce ani neuzavřeli, nebo u výše mzdy, kdy ve smlouvě mohou mít strany sjednanou minimální mzdu, ve skutečnosti však agenturní zaměstnanec dostává navíc hotovost „na ruku“. Agentura práce by tak za něj neodváděla dostatečnou výši zdravotního a sociálního pojištění. A takových případů bude jistě mnohem více.

Dle mého názoru by se tak měl Státní úřad inspekce práce zaměřit nejen na kontrolu agenturních zaměstnanců, aby se „pomyslný kruh“ výpovědí subjektů mohl uzavřít, ale také provádět kontroly takto velkého zaměření každý rok, aby se český pracovní trh očistil od nelegálních agentur práce.

3.7 Aktuální dění

Hlavním cílem této diplomové práce je přiblížit, jak agenturní zaměstnávání funguje v praxi, tedy z jiného pohledu, než jak se dá vyčíst v právních předpisech. Proto kapitola, která popisuje aktuální dění v čase, kdy tuto práci píšou, mi připadá

¹²⁰ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Při kontrolách agenturního zaměstnávání byly v roce 2017 uloženy pokuty v celkové výši téměř 11 milionů korun. In: *Státní úřad inspekce práce*. [online]. op. cit.

nejen jako nezbytná, ale také velice zajímavá pro hlubší poznání tohoto právního institutu.

3.7.1 Koronavir

Téma, které aktuálně řeší (troufnu si říct) celý svět, je onemocnění SARS CoV-2 (dále jen „Koronavir“). Toto onemocnění je vážné a rychle se šíří. Proto vláda ČR¹²¹ vyhlásila, pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu Koronaviru na území České republiky, nouzový stav od 14 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů.¹²² Vláda přijala mnoho opatření pro zamezení šíření Koronaviru, která ovlivnila velké množství společností, podnikatelů, osob samostatně výdělečně činných a samozřejmě i „obyčejných“ osob. Proto mě velmi zajímalo, jak tato mimořádná situace dopadá právě na agentury práce.

Od 11. března má agentura práce v souvislosti s Koronavirem dva druhy uživatelů. Jedna skupina uživatelů, především výrobní podniky, aktuálně neorganizují nové náborů zaměstnanců na volné pracovní pozice, a to z mnoha důvodů.¹²³ Druhá skupina uživatelů, kterými jsou potravinové řetězce, call centra nebo on-line obchody, poptávají naopak abnormálně velké množství agenturních zaměstnanců z důvodu nedostatku vlastních pracovníků¹²⁴ a náhlé zvýšení poptávky po jejich službách. Poptávka druhé skupiny uživatelů je sice pro agenturu práce výhodná, ale přináší s sebou i legislativní problém, který významně prodlužuje dobu nástupu agenturního zaměstnance do práce. Možnost rychlého nástupu do zaměstnání je ovšem právě v této krizové situaci pro potravinové řetězce stěžejní. Problémem totiž není to, že by agentura práce neměla dostatek kandidátů k uzavření dohody o pracovní činnosti, ale ve vstupní lékařské prohlídce. Dle § 32 Zákoníku práce je povinná vstupní lékařská prohlídka v případech stanovených zvláštním právním předpisem, což se těchto zaměstnání týká, a velmi významně tak zpomaluje celý proces nástupu agenturních zaměstnanců na v této době na tak potřebné pracovní pozice. V souvislosti s jedinečností této situace je tak možné předpokládat různé komplikace, se kterými zákonodárce nepočítal. Proto vstoupilo

¹²¹ V souladu s čl. 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, v platném znění.

¹²² Ke dni 7. dubna 2020 byl nouzový stav prodloužen do 30. dubna 2020.

¹²³ Např. z mimořádného nedostatku materiálu pro výrobu, ze strachu o bezpečí svých zaměstnanců.

¹²⁴ Kteří jsou v domácí karanténě či jsou nuceni být doma s dětmi z důvodu uzavření školských zařízení.

v platnost mimořádné usnesení vlády ČR č. 127/2020 Sb., ze dne 23. března 2020 č. 280 o přijetí krizového opatření.¹²⁵ Tímto usnesením vláda ČR umožnila nahradit zdravotní průkaz či posouzení zdravotní způsobilosti čestným prohlášením uvedeným v příloze, a tak se upustilo od nutných lékařských prohlídek. Toto usnesení tak velice urychlilo a zjednodušilo nástup agenturních zaměstnanců k uživatelům.¹²⁶

Situace, které se bojí v této době většina zaměstnanců, je hromadné propouštění. To se však v tuto chvíli prozatím neděje, a stát se tomu snaží zabránit různými finančními „injekcemi“. Uživatelé také věří, že se vše co nejdříve vrátí zpět. Proto tento stav prozatím řeší prací z domova, nařízenou dovolenou, překážkami na straně zaměstnavatele či jako ošetřování člena rodiny.¹²⁷

Nábory a pohovory nových uchazečů o zaměstnání probíhají dále, ale pouze v distanční podobě. Testování uchazečů probíhá za přítomnosti sníženého počtu osob, on-line nebo se, pokud je to možné, odkládá na jiný termín.¹²⁸

3.7.2 Pracovní pozice agenturních zaměstnanců

Agentury práce přidělují své agenturní zaměstnance na různé pracovní pozice dle potřeby uživatele. Některé pozice jsou žádanější, některé zase méně.

Na základě zaslání dotazu mi byly poskytnuty údaje z interního výzkumu společnosti ManpowerGroup s.r.o.¹²⁹ Pro lepší přehlednost jsem tak sestavila graf pozic za prvních 6 kalendářních měsíců v roce 2019.

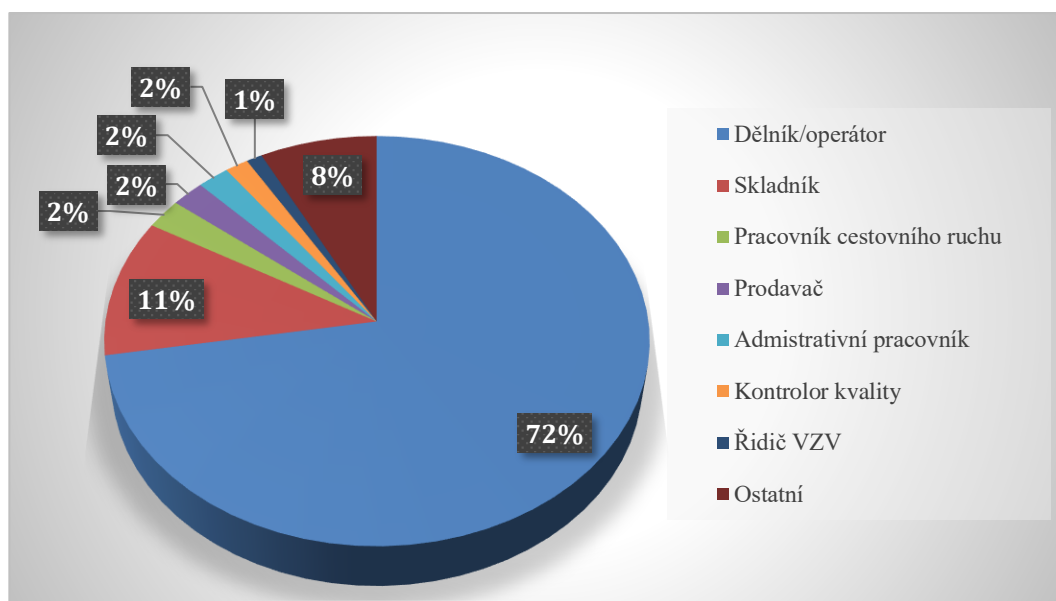
¹²⁵ Vydáno na základě ústavního zákona o bezpečnosti ČR č. 110/1998 Sb., v platném znění.

¹²⁶ HALBRŠTÁT, J. Koronavirus a jeho vliv na vývoj trhu práce. In: *ManpowerGroup s.r.o.* [online]. [cit. 5.4.2020]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/koronavirus-a-jeho-vliv-na-vyvoj-trhu-prace/>.

¹²⁷ § 39 ZNP.

¹²⁸ HALBRŠTÁT, J. Koronavirus a jeho vliv na vývoj trhu práce. In: *ManpowerGroup s.r.o.* [online]. op. cit.

¹²⁹ Žádost zaslána dne 13. ledna 2020, zodpovězena společností ManpowerGroup s.r.o. dne 15. ledna 2020.



Graf č. 2 – Nejvíce obsazené pozice agenturních zaměstnanců za první polovinu roku 2019 ve společnosti ManpowerGroup s.r.o.

Na první pohled je ihned znatelné, na jaké pracovní pozici je nejvíce agenturních zaměstnanců. Dělník/operátor má zastoupení až 72 % ze všech zaměstnanců této agentury práce. 11 % zaměstnanců agentury práce je na pozici skladníka. Mezi ostatní pozice, které mají celkové zastoupení 8 %, se zařazují povolání jako je tlumočnick, asistentka, pracovník call centra, obchodní zástupce, kuchař, regionální manažer, právník a spoustu dalších, které sice nejsou uživateli tak žádané, ale i tak mají v agenturách práce své zastoupení.

Tímto grafem jsem chtěla poukázat na fakt, že agentury práce nepřidělují k uživatelům pouze zaměstnance k výrobním linkám a do skladů, jak si mnoho lidí myslí, ale že disponují širokou škálou agenturních zaměstnanců z mnoha různých oborů i pozic.

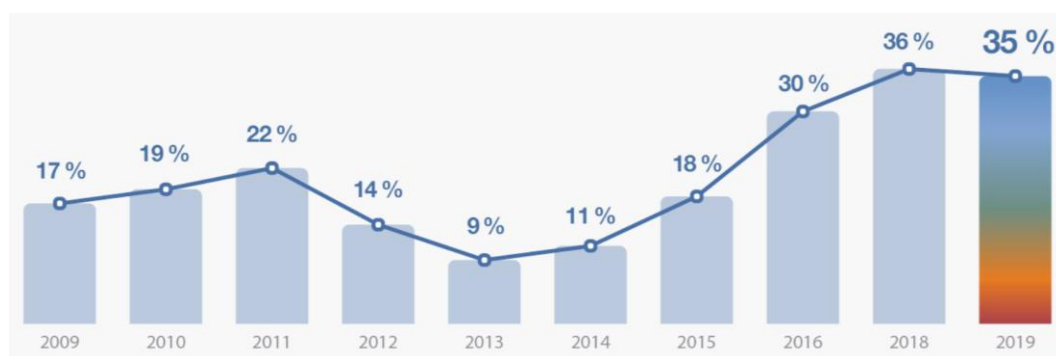
3.7.3 Nedostatek talentů

Tisková zpráva „Nedostatek talentů 2020“¹³⁰ vydaná agenturou práce ManpowerGroup s.r.o., která byla vypracovaná komunikační agenturou SETEVA s.r.o., zveřejňuje výsledky zajímavého průzkumu. V tomto průzkumu byly vyzpovídány desítky tisíc uživatelů i jednotlivců napříč 44 zeměmi světa, s cílem pochopit postoj jednotlivců k práci a výzvy spojené s nedostatek talentů napříč

¹³⁰ MANPOWER ČESKÁ REPUBLIKA. Jak vyřešit nedostatek talentů: Co zaměstnanci chtějí. In: *Manpower Česká republika*. [online]. [cit. 26.3.2020]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/10284-2/>.

společnostmi. V souladu s touto diplomovou prací jsem se rozhodla zaměřit pouze na údaje, které se vztahují k České republice.

Jednou z mnoha zjištěných informací, které jsou součástí tohoto výzkumu, je problém, se kterým se musí uživatelé v posledních letech potýkat. Tím je velký nedostatek vhodných uchazečů na volné pracovní pozice. V roce 2019 se s tímto problémem potýkalo až 35 % uživatelů v ČR, což je dvakrát více než v roce 2009. Níže v grafu č. 3 je zobrazen vývoj této situace v uplynulých deseti letech.



Graf č. 3 – Procentuální růst uživatelů, kteří měli nedostatek vhodných uchazečů, pro období roku 2009 až 2019¹³¹

Alarmujících 85 % velkých společností (nad 250 zaměstnanců) má problém s obsazením volných pracovních míst. O něco lépe na tom pak jsou středně velké společnosti (50-250 zaměstnanců), kterých je 74 %, a 55 % je malých společností (10-49 zaměstnanců). Nejlépe na tom jsou mikro společnosti (do 10 zaměstnanců), z nichž pouhých 28 % se potýká s tímto problémem.

Druhým zajímavým zjištěním je, že nedostatek uchazečů se netýká všech pracovních pozic. Z průzkumu vyplývají i nejhůře obsaditelné pozice v ČR. Největším nedostatkem jsou tak řemeslníci (elektrikář, svářeč), dělníci, obchodní zástupci, manažeři, asistentky, řidiči kamionů, technici, operátoři výroby, ale také zdravotní personál či účetní. „Nedostatek vhodných talentů snižuje schopnost firem vyhovět zákazníkům, musí prodlužovat dodací lhůty svého zboží a služeb a zároveň se snižuje jejich produktivita a konkurenceschopnost,“ upozorňuje generální ředitelka Manpower ČR, Jaroslava Rezlerová.

¹³¹ Zdroj: MANPOWER ČESKÁ REPUBLIKA. Jak vyřešit nedostatek talentů: Co zaměstnanci chtějí. In: *Manpower Česká republika*. [online]. op. cit.

3.7.4 Šikana na pracovišti

Škoda Auto a.s. zaměstnává téměř 34 000 kmenových zaměstnanců a další zhruba 3 000 jsou agenturní zaměstnanci. Ti tak tvoří necelých 10 % všech zaměstnanců tohoto největšího výrobce automobilů v České republice, který spolupracuje až s 11 agenturami práce.¹³²

Koncem roku 2019 se rozšířila médii zpráva o šikaně na pracovišti ve společnosti Škoda Auto a.s. Dle týdeníku Škodovácký odborář¹³³ kmenoví zaměstnanci šikanovali na pracovišti agenturní zaměstnance. Mimo jiné tak, že jim mazali dveře karoserie vazelínou, aby jim padaly z rukou a následně tak museli hradit škodu, dále jim lili do kávy projímadlo, či je dokonce zavírali do bedny. Z těchto fyzických útoků měli agenturní zaměstnanci i újmu na zdraví. Při prošetřování vyšetřovací komisí společnosti Škoda Auto a.s. bylo také zjištěno, že o tomto chování věděl nadřízený mistr úseku, ale neučinil žádné kroky, které byly v této situaci žádoucí. Výsledkem prošetřování bylo, že 5 kmenových zaměstnanců dostalo výpověď, a dvěma hlavním strůjčům byl navíc udělen i doživotní zákaz vstupu do společnosti Škoda Auto a.s.

Dle Policie ČR se však nejednalo o trestný čin, ale pouze o přestupek proti občanskému soužití.¹³⁴ Tuto záležitost však bude ještě prošetřovat Magistrát města Mladá Boleslav ve správním řízení, ve kterém může být ve výsledku udělena navíc i pokuta jak strůjčům šikany, tak i nadřízenému mistrovi, který o tomto chování věděl.¹³⁵

¹³² ČTK. *Skončilo vyšetřování šikany v mladoboleslavské Škodě Auto. Šlo o přestupek, posoudí ho město.* In: ČT24. [online]. Publikováno 4.2.2020 [cit. 31.3.2020]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/stredocesky-kraj/3042859-skoncilo-vysetrovani-sikany-v-mladoboleslavske-skode-auto-slo-o>.

¹³³ ŠKODOVÁCKÝ ODBORÁŘ. Skandální šikana zaměstnanců na hale M13 byla vyšetřena, agresori potrestáni! In: Škodovácký odborář. [online]. Publikováno 5.12.2019, č. 43 [cit. 1.4.2020]. Evidenční číslo MK ČR E 10406. Dostupné z: <http://www.odborykovomb.cz/skodovacky-odborar-2019/d-5397>.

¹³⁴ Dle § 7 zákona č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, v platném znění.

¹³⁵ ČTK. *Skončilo vyšetřování šikany v mladoboleslavské Škodě Auto. Šlo o přestupek, posoudí ho město.* In: ČT24. [online]. op. cit.

ZÁVĚR

Závěrem mé diplomové práce bych chtěla z každé kapitoly shrnout to nejdůležitější či nejzajímavější, co jsem o agenturním zaměstnávání zjistila a shrnout, zda jsem naplnila cíle, které jsem si stanovila v úvodu.

Nejdříve jsem představila základní pojmy, jako závislá práce, jejíž definice musela být rozšířena tak, aby odpovídala specifičnosti agenturního zaměstnávání, které se na první pohled může zdát jako trojstranný právní vztah. Ve skutečnosti tomu tak není, protože nikdy není uzavřen vztah mezi všemi třemi stranami zároveň. Je to tedy určitý komplex právních vztahů. Důležitým bodem bylo také zjištění, že agenturní zaměstnání je pouze jedna ze tří forem zprostředkování zaměstnání, a že mimo agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání i krajské pobočky Úřadu práce.

Z historického pohledu byly pro agenturní zaměstnávání v České republice, stěžejní tři období. První etapou je absence specifické právní úpravy, tedy období do 30. září 2004. Druhá etapa tak začala 1. října 2004, neboť v tento den nabyly společně účinnost jak Úmluva MOP, tak i Zákon o zaměstnanosti, ve kterém se poprvé objevil pojem „agentura práce“. V tomto období nabyl účinnost i nový Zákoník práce. Třetí etapa nastala od 1. ledna 2012, kdy se stala účinnou novela, které zakotvila do Zákoníku práce nová ustanovení o agenturním zaměstnávání a zásadně zjednodušila proces dočasného přidělení.

Podstatnou část této diplomové práce jsem se rozhodla zaměřit na agenturní zaměstnávání v současnosti. Při porovnávání rozdílů mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce jako zprostředkovateli zaměstnávání jsem narazila na situaci, která, přestože je zákonně upravena spolupráce mezi nimi pomocí sdíleného zprostředkování zaměstnání, je ve skutečnosti využívána minimálně, a to pro administrativní náročnost a nákladnost v poměru k nízkým příspěvkům. Aby povolení ke zprostředkování zaměstnání získaly jen kvalifikované osoby, které o vznik a správný chod projevují skutečný zájem, je potřeba splnit veškeré povinnosti a pravidla, které jim zákon stanovuje. Počáteční platnost povolení omezená na 3 roky, je tak dle mého názoru, takovou „zkušební dobou“ ze strany zákonodárce pro agentury práce.

Zákonné opatření a povinnosti jsou také komplikací pro nezletilé zájemce o dočasné přidělení, o které uživatelé, z důvodu nutnosti splnit tyto požadavky, jeví minimální zájem. Najít kvalitní a spolehlivé zaměstnance je však problém, který

uživatelé řeší požadavkem po cizincích. V praxi pak nastává situace, kdy agentura práce vyšle svého kmenového zaměstnance do zahraničí, kde uspořádá výběrové řízení pro ty, kteří jsou ochotni pracovat určitý čas v České republice.

V agenturním zaměstnávání je také možné se setkat s vedlejšími subjekty, kteří uzavřou smlouvu o službě s agenturou práce. Mezi takové spadá např. ubytovna, která poskytuje agenturním zaměstnancům ubytování, či dopravce, který je dopravuje do místa výkonu práce.

Jako nejčastější smluvní vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem je uzavírána pracovní smlouva na dobu určitou, která obsahuje jak povinné, tak i volitelné náležitosti. Naopak uzavřít se nesmí dohoda o provedení práce. Na tento zákaz jsou dva různé názory, kdy zákonodárce se tak zřejmě snažil zabránit nelegální práci, a naopak prezident APA to bere jako diskriminační zásah do podnikání agentur práce. Dále se také případně uzavírá dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty či dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů. Základním smluvním vztahem mezi agenturou práce a uživatelem je rámcová smlouva o poskytování personálních služeb. V té se mohou sjednávat i různé doplňkové služby, které poskytuje uživateli agentura práce, jako např. testování způsobilosti či manuální zručnosti uchazeče, namátkové kontroly nemocných v dočasné pracovní neschopnosti nebo péči o odcházející zaměstnance při hromadném propouštění. Následně se také uzavírá dohoda o dočasném přidělení, která se subsidiárně řídí Občanským zákoníkem. Překvapením pro mě bylo nejen zjištění, že ve většině případů skončí smluvní vztah s agenturním zaměstnancem ve skutečnosti tak, že zaměstnanec jednoduše přestane chodit do práce, ale také složitost procesu finančního vyrovnání stran. Největším problémem pro agentury práce je od zákonodárce nedostatečné specifikování, co konkrétně patří a nepatří do srovnatelných mzdových a pracovních podmínek. Problém, který spatřuji v kontrolách ze strany orgánů inspekce práce, je ten, že nekontrolují veškeré subjekty agenturního zaměstnávání. V situaci, kdy nezjišťují informace i od agenturního zaměstnance, nemohou se potvrdit či vyvrátit informace, které se dozvěděli od agentury práce, jako např. zda byla vystavena výplatní páska či uzavřena smlouva.

V závěru jsem se zaměřila na aktuální dění, které ovlivňuje v současné chvíli agenturní zaměstnávání. U celosvětového problému s Koronavirem se uživatelé v České republice rozdělují na dvě skupiny, kdy jedni neorganizují ani

nepřijímají nové zaměstnance, a naopak druhá skupina, kterými jsou potravinové řetězce, call centra či on-line obchody, poptávají abnormálně velké množství agenturních zaměstnanců z důvodu nedostatku vlastních pracovníků. Na základě údajů z interního průzkumu jsem také zahrнула do diplomové práce graf, který znázorňuje nejvíce obsazené pozice agenturních zaměstnanců, kdy nejvíce je dělníků/operátorů a skladníků.

Hlavními cíli, které jsem si stanovila na začátku této práce bylo, představit toto relativně nové téma, objasnit, jak je zakotveno v právní úpravě, ale také předvést, jak funguje v praxi. Dle mého názoru jsem tyto cíle splnila a považuji agenturní zaměstnávání za nezbytnou součást pracovního trhu České republiky.

RESUME

At the end of my thesis I would like to summarise the most important or most interesting matters from each chapter that I've found out about agency employment.

Firstly, I introduced basic concepts, such as dependent work, whose definition had to be broadened to reflect the specificity of agency employment, which at first glance may seem like a triangular legal relationship. In fact, this is not the case as the relationship between the three parties is never concluded simultaneously. Therefore, it's a complex of legal relationships.

Historically, three periods have been crucial for agency employment in the Czech Republic. The first stage is the absence of specific legislation, i.e. until September 30th, 2004. Therefore, the second stage began on October 1st, 2004, when both the ILO Convention and the Employment Act came into effect on that day, and where the term 'employment agency' first appeared. The third stage occurred on January 1st, 2012, when an amendment became effective, incorporating new provisions on agency employment into the Labour Code and significantly simplifying the secondment process.

As an essential part of this thesis, I decided to focus on agency employment at present. In order to obtain a licence to mediate only employment by qualified people, who have a genuine interest in the establishment and proper operation, it's necessary to fulfil all obligations and rules set by law.

Finding high-quality and reliable employees is a problem that users solve by searching for foreigners. In practice, that means a situation where the employment agency sends its regular employee abroad, where they organise a selection procedure for those who are willing to work for a certain time in the Czech Republic. In agency employment, it is also possible to meet with secondary entities who conclude a service agreement with a job agency. For example, these include a hostel or a carrier.

A fixed-term employment contract is concluded as the most frequent contractual relationship between an employment agency and an agency employee, these include both mandatory as well as optional elements. The basic contractual relationship between the employment agency and the user is a framework agreement for the provision of personnel services. Subsequently, a temporary allocation agreement is also concluded, which is subsidiary to the Civil Code.

The biggest issue for employment agencies is the lack of specification by the legislator regarding what specifically belongs and does not belong to comparable wage and working conditions. The problem I see in inspections by the labour inspection authorities is that they do not inspect all the entities of agency employment. In a situation where they also do not obtain information from an agency employee, information that they have learned from the employment agency, such as whether a pay slip or contract has been issued, cannot be confirmed or disproved. In conclusion, I focused on current events, which currently affect agency employment. With regard to global problem concerning Coronavirus, users in the Czech Republic are divided into two groups, one of which does not organise or recruit new employees, on the other hand, the second group, i.e. food chains, call centres or online shops, demand an abnormally large number of agency workers due to staff shortages. Based on internal survey data, I also included a graph in the thesis that shows the most occupied positions of agency employees, with the most being labourers/operators and warehouse workers.

The main objectives I set out at the beginning of this thesis were to introduce this relatively new topic, to clarify how it is enshrined in legislation as well as to show how it works in practice. In my opinion, I have met these goals and I consider agency employment as an essential part of the Czech labour market.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APA	Asociace pracovních agentur
APPS	Asociace poskytovatelů personálních služeb
ČR	Česká republika
Dohoda o dočasném přidělení	Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty	Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování
Dohoda o srážkách ze mzdy	Dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů
EU	Evropská unie
Koronavir	Onemocnění SARS CoV-2
Listina základních práv a svobod	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16. prosince 1992
Metodický pokyn	Metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2016 ze dne 2. března 2016
MOP	Mezinárodní organizace práce
Nářízení vlády	Nářízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, v platném znění
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
Osoby	Fyzické osoby a právnické osoby
Pobytové oprávnění	Povolení k zaměstnání, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modrá nebo zaměstnanecká karta
Pojištění	Pojištění záruky pro případ svého úpadku
Předchozí zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 30. září 2004
Rámcová smlouva	Rámcovou smlouvu o poskytování personálních služeb
SAP	Soukromé agentury práce
Směrnice EP	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání
Směrnice Rady	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
Tisková zpráva	Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 25. ledna 2018
Úmluva MOP	Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
Zákon o pojistném	Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění
Zákon o trestní odpovědnosti	Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení pro ně, v platném znění
Zákon o VZP	Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění
ZPSZ	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

A. Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 30. září 2004
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění
- Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, v platném znění
- Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, v platném znění
- Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení pro nim, v platném znění
- Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů, v platném znění
- Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění
- Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění

- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění
- Zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, v platném znění
- Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, v platném znění
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, v platném znění
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém zdravotním prostředí, v platném znění
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, v platném znění
- Usnesení vlády ČR č. 127/2020 Sb., ze dne 23. března 2020 č. 280 o přijetí krizového opatření
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16. prosince 1992
- Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
- 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
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2016 ze dne 2. března 2016 nazvaný „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele“

B. Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. června 2015, č.j. 2 Ads 173/2014 – 28
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. listopadu 2008, č.j. 4 Ads 80/2007 – 82
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. května 2008, č.j. 21 Cdo 2542/2007
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 29. března 2019, č.j. 31 Ad 3/2019 – 108
- Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 12. června 2019, č.j. 10 Ads 161/2019 – 51
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5.9.2003, č.j. 5A 37/2002 – 32

C. Publikace

- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- JANÍČKO, P., VAŇÁSEK, J., ŠTICH, V., MACÍČEK, J. *Agentury práce – mýty a fakta*. Metodická pomůcka. Praha: ČMKOS, 2018. 54 s. ISBN 978-80-86809-69-4.

- TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.
- JOUZA, L., SALÁČOVÁ, M., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a.s., 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 987-80-7400-290-8.
- PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
- EVENGELU, J. E., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1488 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008. 928 s. ISBN 978-80-7201-724-9.

D. Odborné články

- PICHRT, J. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1.1.2012. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck/SEVT, 2013, 8, 287-298 s. ISSN 1210-6410.

E. Internetové zdroje

- www.mzv.cz
- www.apps.cz
- www.apa.cz
- www.casopisargument.cz
- www.uradprace.cz
- www.ucetni-portal.cz
- www.mpsv.cz
- www.pravniprostor.cz

- www.koop.cz
- www.suip.cz
- www.manpowergroup.cz
- www.manpower.cz

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání.....- 15 -

Graf č. 2 – Nejvíce obsazené pozice agenturních zaměstnanců za první polovinu roku 2019 ve společnosti ManpowerGroup s.r.o.- 54 -

Graf č. 3 – Procentuální růst uživatelů, kteří měli nedostatek vhodných uchazečů, pro období roku 2009 až 2019.....- 55 -