

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Martina Plháková

Agenturní zaměstnávání

Diplomová práce

Olomouc 2016

Prohlášení:

Tímto prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Agenturní zaměstnávání“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

.....

Martina Plháková

Poděkování:

Na tomto místě bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce, JUDr. et Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za její odborné vedení, cenné rady a podnětné připomínky.

Obsah

Seznam grafů	6
Seznam tabulek	7
Seznam použitých zkratk	8
Úvod	10
1 Vymezení právní úpravy agenturního zaměstnávání v právním řádu ČR.....	12
1.1 Závislá práce	12
1.2 Agentura práce, uživatel a zaměstnavatel	14
1.3 Podstata zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	14
2 Historický vývoj institutu, mezinárodní a unijní prameny	18
2.1 Vývoj právní úpravy.....	18
2.1.1 Právní stav do 30. září 2004.....	18
2.1.2 Právní stav od 1. října 2004 do 31. prosince 2011	19
2.1.3 Právní stav od 1. ledna 2012 do současnosti	20
2.2 Mezinárodní a unijní právní úprava.....	21
2.2.1 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce	21
2.2.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.....	22
3 Podmínky působení agentur práce při agenturním zaměstnávání	24
3.1 Povolení.....	24
3.1.1 Vydání povolení a podmínky udělení.....	24
3.1.2 Souhlasné závazné stanovisko.....	25
3.1.3 Náležitosti povolení.....	27
3.1.4 Lhůta k vydání rozhodnutí a opravné prostředky	27
3.1.5 Zánik povolení	27
3.2 Další práva a povinnosti.....	29
3.2.1 Pojištění pro případ úpadku	29
3.2.2 Vedení evidence a oznamovací povinnost	29
4 Účastníci právního vztahu agenturního zaměstnávání a smluvní vztahy	31
4.1 Typy vztahů, jejich charakter a náležitosti.....	31
4.1.1 Smlouva mezi zaměstnancem a agenturou práce – ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti	31
4.1.2 Dohoda agentury práce s uživatelem	33
4.1.3 Písemný pokyn	35

4.2	Dočasnost jako znak agenturního zaměstnání.....	36
4.3	Postavení agenturních zaměstnanců z hlediska rovnosti.....	38
4.3.1	Rovnost	38
4.3.2	Srovnatelný zaměstnanec	39
4.3.3	Odpovědnost agentury práce a uživatele.....	39
4.3.4	Pracovní a mzdové podmínky.....	40
4.4	Omezení agenturního zaměstnávání	41
4.4.1	Cizinci	41
4.4.2	Osoby se zdravotním postižením	42
5	Kontrola agentur práce	44
5.1	Kontrolní orgány, právní předpisy.....	44
5.2	Průběh a výsledky kontroly.....	44
5.3	Správní řízení o správním deliktu	48
5.3.1	Jednotlivé správní delikty.....	48
5.3.2	Podstata správního řízení.....	50
6	Porovnání s právní úpravou v Polsku.....	52
6.1	Zakotvení agenturního zaměstnávání v právních dokumentech	52
6.2	Zákonná omezení agenturního zaměstnávání.....	54
6.3	Rovné pracovní podmínky agenturních zaměstnanců.....	55
6.4	Dočasnost přidělení	56
	Závěr	58
	Abstrakt	69
	Summary	70
	Klíčová slova	71
	Key words	72

Seznam grafů

Graf 1 - Počet vydaných závazných stanovisek v letech 2009 – 2014.....	26
Graf 2 - Počet agentur práce v letech 2011 – 2014.....	30
Graf 3 -Výše uložených pokut v oblasti agenturního zaměstnávání v letech 2007 – 2014.....	48

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení ZP a ZZ - agentury práce	46
Tabulka 2 - Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení ZP – uživatelé.....	47

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
InspPr	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Kodeks pracy	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141)
KonŘ	Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSS	Nejvyšší správní soud ČR
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
ObchZ	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OZP	osoba zdravotně postižená
PO	právnícká osoba
PojSml	zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě), ve znění pozdějších předpisů
PojZ	zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů
PřestZ	zákon ČNR č. 200/1990 Sb. o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
SprP	zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
SŘ	Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
SŘS	Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů
StKon	zákon ČNR č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů
TOPO	zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů
UProZat	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 ze zm.)

UZPT	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608)
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPSI	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Jako téma pro svou diplomovou práci jsem si zvolila problematiku agenturního zaměstnávání. Vybrala jsem si ji proto, že je dle mého názoru velmi aktuální. Agenturní zaměstnávání je u podniků stále v oblibě, jelikož agentury práce na sebe přebírají administrativní agendu. Působení agentur na pracovním trhu s sebou přináší možné právní problémy. Jedním z důvodů výběru tématu je reálná možnost názorového střetu ohledně existence agentur práce. Ráda bych vnesla do této oblasti vlastní pohled na věc.

Cílem mé práce je vymezení postavení agenturního zaměstnávání v právním řádu ČR. Pozornost budu věnovat historickému vývoji institutu i mezinárodním a unijním právním pramenům. Budu se zabývat podmínkami působení agentur práce na pracovním trhu, jejich právy a povinnostmi, zejména potřebnými povoleními, povinným pojištěním a evidenčními a oznamovacími povinnostmi. Rozeberu jednotlivé typy smluvních vztahů vznikajících mezi subjekty agenturního zaměstnávání, jejich náležitosti. Nechci se omezit na pouhé posuzování existence tohoto institutu z jedné anebo druhé strany, ale chci se věnovat všem třem stranám, které zde vystupují, tj. tedy zaměstnancům, uživatelům i vlastním agenturám práce.

V jedné ze svých kapitol se zaměřím na kontrolní činnosti orientované na pracovní agentury. Budu zkoumat, kdo a jakými způsoby má pravomoc jejich činnost kontrolovat a jaké důsledky při zjištění nedostatků mohou být vyvozeny. Zjistím, jaké je srovnání s běžným pracovním poměrem. Posoudím, není-li agenturní zaměstnávání pro zaměstnance v některém směru méně výhodné. Odpovím na otázku, jestli je rozsah agenturního zaměstnávání nějakým způsobem omezen. V poslední části práce srovnám stav právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR s polskou právní úpravou.

Pro svoji práci zvolím stěžejní dostupné zdroje, upřednostním jejich aktuálnost. Budu čerpat nejen z monografií zabývajících se institutem agenturního zaměstnávání, ale hlavně z článků odborných časopisů. Právě v nich se dají najít zajímavé podněty k zamyšlení nad danou problematikou. Dalším cenným zdrojem informací budou komentovaná znění zákonů i judikatura soudů, která vnese do dané problematiky další pohled na věc.

Využiji analytické metody, pomocí kterých rozeberu jednotlivé prvky institutu agenturního zaměstnávání. Zaměřím se především na hlavní z nich. Komparativní metodu aplikuji jak u historického vývoje a mezinárodních zdrojů, tak zejména u srovnávání polské právní úpravy. Ráda bych ze svého srovnání vyvodila závěry ohledně možného obohacení české právní úpravy a naopak. Protože pohled na danou problematiku nebývá většinou jen

jednostranný, pomocí syntézy se budu snažit formulovat z různých výkladů vlastní právní závěr. Práci obohatím také o aktuální statistické údaje, z nichž vytvořím přehledné grafy.

Věřím, že moje diplomová práce přispěje nejen k lepšímu zmapování institutu agenturního zaměstnávání, ale že také přinese odpověď na otázku, zda je agenturní práce pro zaměstnance výhodnější oproti standardnímu pracovnímu poměru. Tato práce je vypracována dle právního stavu k 1. 12. 2015.

1 Vymezení právní úpravy agenturního zaměstnávání v právním řádu ČR

V této kapitole se budu zabývat hlavními znaky agenturního zaměstnávání a relevantní právní úpravou. Ze všeho nejdříve je vhodné položit si otázku, co agenturní zaměstnávání je, jaké je jeho vymezení? Přímo jasnou a zákonnou definici český právní řád neobsahuje, tento fakt je uveden i v odborné literatuře.¹ Pouze hlava V. části třinácté ZP je nadepsána jako „Agenturní zaměstnávání“.

K podstatě tohoto institutu se lze dostat názorným rozebráním jednotlivých prvků § 307a ZP. Jádrem celého ustanovení tvoří činnost, kdy zaměstnavatel dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Podstatné je, že se tak děje na základě právního titulu, kterým je buď ujednání v pracovní smlouvě, nebo v dohodě o pracovní činnosti. V tomto ujednání se agentura práce (zaměstnavatel) zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele. Zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Přidělení zaměstnance agenturou práce je možno konat jen na základě povolení podle zvláštního právního předpisu. Podstatné je, že tato činnost je považována za závislou práci. V čem závislá práce spočívá, bude vysvětleno v následující podkapitole.

1.1 Závislá práce

Tento typ práce je obsahem § 2 a § 3 ZP. Klíčové jsou její hlavní znaky, mezi které patří vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce, která je zaměstnancem vykonávána osobně, jménem a podle pokynů zaměstnavatele. Dle druhého odstavce § 2 ZP musí být taková práce vykonávána zaměstnancem za mzdu, plat nebo odměnu a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Podstatným je rovněž místo a čas výkonu – musí to být v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V právní úpravě do 31. prosince 2011 byla definice závislé práce obsahem jednoho odstavce, ale dle komentáře tím byly nesprávně spojeny znaky s podmínkami závislé práce.² Tomuto předchozímu vymezení byla rovněž vyčítána její košatost a zastaralost.³ Bylo

¹ JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie. In JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie (eds). *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. s. 29.

² BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 33.

³ PICHRT, Jan. In PICHRT, Jan (ed). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 85.

doporučováno novelizovat v tomto de lege ferenda právní úpravu.⁴ V této souvislosti se jeví zajímavé poukázat na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, ve kterém byla rovněž definována závislá práce. „Společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených v zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci),“ uvádí se v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, který posuzoval pokutu udělenou za výkon nelegální práce.⁵ Právě o mezilidskou výpomoc zde šlo. Ve správním řízení byla uložena pokuta neteři majitelky prodejny s textilem, která obsluhovala a kasírovala zákazníky. Majitelka uvedla, že ji nezaměstnává, ale neteř jí pouze vypomáhá.

Významem tohoto judikátu je sdělení, že existence či neexistence odměny je klíčová pro posuzování nadřízenosti a podřízenosti, tzn., i když není samostatným znakem, je na jeden z nich úzce navázána.⁶ Závěrem mohu shrnout, že striktní rozlišování mezi prvním a druhým odstavcem § 2 ZP není tak úplně na místě. Smyslem této krátké polemiky bylo poukázat na to, jak komplikované je někdy na první pohled jasné a strohé zákonné vymezení.

Proč je znění § 307a takto postaveno, proč je zde speciálně a zvlášť řečeno „za závislou práci se považuje také“ a následné vymezení podstaty agenturního zaměstnávání? Jaký je důsledek této úpravy? Agenturní zaměstnávání je závislou prací dle právní fikce.⁷ Z toho plyne, že bude považováno za závislou práci vždy, i když nebude splňovat některý z její výše uvedených znaků.

V ustanovení § 3 ZP je řečeno, že závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu. Podle učebnicové definice jsou pracovněprávní vztahy „právní (právem upravené) vztahy mezi subjekty – osobami účastnicími se pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob.“⁸ V následující kapitole je vysvětleno, které subjekty se agenturního zaměstnávání účastní.

⁴ HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 23.

⁵ DOSTÁLOVÁ, Sylva. *Nejvyšší správní soud definoval ve svém rozhodnutí znaky závislé práce* [online]. nssoud.cz, 20. února 2014 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <<http://www.nssoud.cz/Nejvyssi-spravni-soud-definoval-ve-svem-rozhodnuti-znaky-zavisle-prace/art/2073>>.

⁶ Tamtéž

⁷ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. s. 309.

⁸ PICHT, Jan, In BĚLINA, Miroslav (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 56.

1.2 Agentura práce, uživatel a zaměstnavatel

Pro pochopení podstaty agenturního zaměstnávání je vhodné si uvědomit, že zde nefunguje klasický vztah zaměstnavatel – zaměstnanec. Zde je navíc existence třetího subjektu, jakého si „zprostředkovatele“, kterým je právě agentura práce. Jde o princip, kdy zaměstnavatel, kterým je pracovní agentura, dočasně přiděluje zaměstnance k výkonu práce pro třetí osobu, kterou je uživatel. Ponechme teď stranou na základě čeho se tak děje a co je k tomu potřeba, tomu se budeme věnovat dále. Podle Zelené knihy EK se těmito vztahům říká „zaměstnanecké vztahy třetí cesty“.⁹

Nyní se přímo nabízí otázka, proč tak složitě? Není pro zaměstnavatele nevýhodné, když si musí platit služby agentur? Hlavní výhoda tohoto typu zaměstnávání je to, že zaručuje podnikům flexibilitu. Trh se neustále mění a poptávka po zboží a službách kolísá, takže je pro firmy výhodné doplňovat své kmenové zaměstnance těmito agenturními. Navíc je tak přenesena velká část personální agendy v oblasti nábory pracovníků, což podnikům ušetří nejen čas, ale i peníze.¹⁰ Zde je však podstatné uvést důležitou věc, kterou je skutečnost, že agenturní práce nemůže být levnější než práce kmenových zaměstnanců. Mzdové a pracovní podmínky musí být v zásadě totožné jako podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele. K těmto nákladům je nutné připočítat marži, která představuje vlastní příjem agentury práce.¹¹

Mezi výhody, které princip agenturního zaměstnání přináší přímo pro agenturní zaměstnance, patří možnost rychle získat práci, i když třeba jen sezonní, a často bývá i předstupněm pro získání pozdějšího trvalého pracovního poměru.¹² Dostáváme se tak k dalšímu pojmu a tím je dočasnost. Tentýž zaměstnanec nesmí být dočasně přidělen k těmto zaměstnavateli na dobu delší než dvanáct kalendářních měsíců po sobě jdoucích.¹³ Jak bude dále rozebráno, tak z tohoto pravidla existují výjimky.

1.3 Podstata zprostředkování zaměstnání agenturami práce

K vysvětlení fungování agenturního zaměstnání nebude stačit § 307a ZP. Velmi důležitý je § 14 ZZ, kde jsou vymezeny jednotlivé formy zprostředkování zaměstnání. V § 14 odst. 1 ZZ je pod písmenem b) uvedeno, že „zprostředkováním zaměstnání se rozumí zaměstnávání fyzických

⁹ NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. s. 15.

¹⁰ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 10.

¹¹ ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 48.

¹² ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. mpsv.cz, 16. ledna 2008 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr/prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

¹³ § 309 odst. 6 ZP

osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel")“ V tomto paragrafu tak je mimo jiné i řečeno, co se rozumí pod pojmem uživatel.

Odpověď na otázku: „Co je to agentura práce?“ dává ZZ v § 14 odst. 3 písm. b), jsou to „právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.“ Klíčovým slovem definice je „povolení“. Podmínkám působení agentur na trhu práce bude věnována celá následující kapitola, kde bude vše podrobně rozebráno.

Existují dva subjekty, které mohou zprostředkovávat zaměstnání. Jsou jimi Úřad práce a agentury práce. Toto omezení na pouhé dva subjekty je z toho důvodu, že zprostředkování zaměstnání je institutem velmi společensky významným a je třeba chránit fyzické osoby – uchazeče o práci.¹⁴ Když se nad tím zamyslíme do důsledku, tak je to logické. Pokud bychom tuto oblast právem neregulovali, mohlo by na trhu práce docházet k různým nekalým praktikám, které by poškozovaly zájemce o práci. Je nutno říci, že tato forma zprostředkování je vyhrazena pouze agenturám práce, což výslovně uvádí § 14 odst. 5 ZZ.¹⁵

Pro naše účely je ještě důležitý § 14 odst. 2 ZZ, dle něhož se „za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.“

Pro výklad pojmu pronájem pracovní síly je používán výklad MPSV, žádná zákonná definice totiž neexistuje. Zde je uvedeno, že záleží na tom, jestli je pojmovým znakem smlouvy úplatnost, tzn., jestli je za pronájem pracovní síly sjednána úplata.¹⁶ Pokud ano, tak jde o pronájem pracovní síly. Tato problematika je zajímavá z hlediska odvádění daně z příjmů. Důvodem zakotvení v ZZ byla zejména snaha o vytvoření odpovídající právní úpravy vzhledem k zákonu o dani z příjmů, který s mezinárodním pronájmem pracovní síly již počítal.¹⁷

Uvedu i další dvě formy zprostředkování zaměstnání. Je to podstatné zejména proto, že jsou to zároveň dvě další činnosti, které mohou agentury práce vykonávat. Tyto typy zprostředkování na rozdíl od agenturního zaměstnávání už pak ale dále nejsou vymezeny v ZP. Důvod je ten, že u nich agentura práce s fyzickou osobou neuzavírá žádný právní vztah, který by

¹⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava. In STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. s. 30.

¹⁵ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 8, s. 34.

¹⁶ *Výklad § 14 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. mpsv.cz, 31. prosince 2012 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p14>.

¹⁷ JOUZA, Ladislav. K pronájmu zahraniční pracovní síly. *Práce a mzda*, 2004, roč. 52, č. 13, s. 24.

musel být regulován zákoníkem práce.¹⁸ Těmito činnostmi jsou dle § 14 odst. 1 písm. a) ZP „činnost spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,“ a podle písm. c) „poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“¹⁹ Uvedené formy jsou v ZZ dále popsány, to ale není předmětem této práce.

Pro úplnost ještě zmíním institut sdíleného zprostředkování, zakotvený v § 14 odst. 6 a § 119a ZZ. Do českého právního řádu byla tato forma zprostředkování zavedena až s novelou ZZ účinnou od 1. 1. 2012. Jak již název napovídá, jedná se o spolupráci v širším měřítku mezi Úřadem práce, krajskými pobočkami Úřadu práce²⁰ a agenturami práce při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Jde o nové opatření aktivní politiky zaměstnanosti.²¹ Smyslem zavedení byl záměr přenést určitý díl činnosti spočívající ve zprostředkování zaměstnání, kterou do té doby vykonávaly úřady práce, na soukromé agentury práce. „Krajské pobočky Úřadu práce bude umožněno vybrat určitou skupinu uchazečů o zaměstnání a s jejich písemným souhlasem převést zprostředkování zaměstnání na agenturu práce. Předpokládá se, že v takové skupině budou převažovat uchazeči o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce obtížně umístitelní.“²²

Podstatou je uzavření dohody mezi agenturou práce a úřadem práce dle ZZ, podle které se část pravomocí úřadu práce, spočívající hlavně ve vyhledávání zaměstnání pro uchazeče o práci, přenesou na agentury práce. Na základě této dohody může být agentuře poskytnut příspěvek za vyhledávání i umístění uchazeče.²³ Současná maximální výše činí 500 Kč za zprostředkování a 6250 Kč za umístění uchazeče zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců.²⁴ Tyto příspěvky byly upraveny k 1. 1. 2015, dříve totiž činil příspěvek za zprostředkování 5000 Kč. Důvodem této změny je kladení důrazu na skutečné zprostředkování a nejenom na činnost samotnou.²⁵

Výše jsem uvedla některé základní aspekty agenturního zaměstnávání. Pro shrnutí zde vkládám učebnicovou definici. „Agenturní zaměstnávání je jedním ze způsobů, právními prameny upraveného, zprostředkování zaměstnání vyhrazeného pouze agenturám práce, při

¹⁸ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I.). *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 4, s. 27 – 28.

¹⁹ § 14 odst. 1 písm. a), c) ZZ

²⁰ Dále jen obecně – úřad práce

²¹ BIČÁKOVÁ, Olga. Nové formy zprostředkování zaměstnání – sdílené zprostředkování zaměstnání. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 10, s. 35.

²² BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání v roce 2011. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 6, s. 32.

²³ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Sdílené zprostředkování. *Práce a mzda*, 2013, roč. 60, č. 12, s. 32.

²⁴ § 119a odst. 3 ZZ

²⁵ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II.). *Práce a mzda*, 2015, roč. 60, č. 5, s. 49.

kterém – na rozdíl od jiných forem zprostředkování zaměstnání – dochází k zaměstnání uchazeče (o zaměstnání) přímo zprostředkovatelem (agenturou práce) s cílem přidělit jej následně k uživateli, přičemž takto vzniklý pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a agenturou práce, který je naplňován následným přidělením zaměstnance k uživateli (tedy je realizován za úzké součinnosti tří subjektů) podřazujeme, s ohledem na jeho dočasnost, obsah a menší stabilitu, pod skupinu atypických zaměstnání, resp. dokonce mezi tzv. prekérní zaměstnání.²⁶

Myslím, že jsem na úvod věnovala dostatečný prostor všem podstatným prvkům definice. Uvedla jsem klíčová ustanovení ZP a ZZ, která se věnují problematice agenturního zaměstnávání. Zjistila jsem, že agenturní zaměstnávání je řazeno mezi závislou práci a v návaznosti na to jsem se věnovala jejímu vymezení. V této souvislosti jsem se věnovala rozlišení znaků a podmínek závislé práce ve světle judikatury. Dále jsem vysvětlila, v čem spočívá zprostředkování zaměstnání a jaké činnosti agentury práce vykonávají. Zamyslela jsem se nad tím, proč vlastně zaměstnanci a zaměstnavatelé využívají služeb agentur práce a došla jsem k závěru, že je to pro ně oboustranně výhodné. V další části práce se budu věnovat historii agenturního zaměstnávání.

²⁶ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 12.

2 Historický vývoj institutu, mezinárodní a unijní prameny

2.1 Vývoj právní úpravy

Při studiu historického vývoje zakotvení institutu agenturního zaměstnání do českého právního řádu jsem měla dojem, že zákonodárce volil cestu „ode zdi ke zdi“. Jako by vůbec nedomýšlel důsledky svých jednání. V následující podkapitole se budu snažit vysvětlit, proč to na mě tak působilo. Agenturní zaměstnávání bylo oficiálně zakotveno v českém právním řádu až od roku 2004 v souvislosti s účinností nového ZZ. Bylo však praxí využíváno již o několik let dříve. Dělo se tak prostřednictvím tzv. „dočasného přidělení“. Z tohoto důvodu se budu věnovat nejdříve jeho vysvětlení a tím pádem i právní úpravou před rokem 2004.

2.1.1 Právní stav do 30. září 2004

Novelou ZP 1965 byl v roce 1988 zakotven institut dočasného přidělení pracovníka k výkonu práce v jiné organizaci. Důvodová zpráva uvádí, že tak bylo učiněno zejména z důvodů řešení realizaci stáží mezi institucemi.²⁷ Dalším faktorem, který přispěl k uzákonění daného institutu, byla i reakce na potřeby zaměstnavatelských subjektů potřebující větší mobilitu pracovní síly.²⁸ Šlo například o sdružování organizací v otázce zajištění závodního stravování.²⁹ Samo zákonné ustanovení uvádí, že dohoda organizace a pracovníka, který je u ní v pracovním poměru, může být pouze v zájmu společensky účelné spolupráce organizací.³⁰ Po roce 1989 a tedy i změně principů tržního hospodářství bylo logické, že byl tento zájem ze znění zákona vypuštěn a to zákonem č. 74/1994 Sb. Dočasné přidělení bylo přesunuto z § 38 odst. 5 ZP 1965 do odstavce čtvrtého.

Stejně jako v předchozí verzi, tak i zde bylo řečeno, že „vláda svým nařízením stanoví bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“ Podstatná je otázka odměňování, protože v § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. bylo uvedeno, že mzdu i případnou náhradu cestovních výdajů poskytuje dočasně přidělující zaměstnavatel. Mohla být však uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a osobou, ke které byl zaměstnanec přidělen, aby tato osoba zaměstnavateli veškeré náklady uhradila. Problém byl však v tom, že nemohla být účtována provize.

Kdy to začalo činit potíže? V okamžiku, kdy na trh práce nastoupily „pracovní agentury“, jak se agenturám práce tehdy říkalo. Bez toho aniž by dostávaly odměnu za své služby, by se

²⁷ BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 7, s. 235.

²⁸ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 16.

²⁹ JOUZA, ŽENÍŠKOVÁ, SALAČOVÁ. In JOUZA, ŽENÍŠKOVÁ, SALAČOVÁ, Marie (eds). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 14.

³⁰ § 38 odst. 5 ZP 1965 (ve znění k 1. 1. 1989)

nemohly užít a tím pádem ani existovat.³¹ Je jasné, že z důvodu absence speciální právní úpravy, byla jejich činnost na hraně zákona.³² To, že se § 38 odst. 4 ZP 1965 využívalo k agenturní činnosti, bylo zřejmé. I v tehdejších komentáři k tomuto zákoníku bylo uvedeno, že zákon sice výkon práce pod hlavičkou agentury výslovně neupravuje, ale k její realizaci se používá tento paragraf.³³ Jak agentury nemožnost sjednat si provizi řešily? Kromě uzavírání dohody o dočasném přidělení, „např. za pomoci uzavírání dalších – se „zapůjčením souvisejících“ – obchodních kontraktů.“³⁴ Je více než zřejmé, že tato doba nebyla pro agentury práce vůbec příznivá.

2.1.2 Právní stav od 1. října 2004 do 31. prosince 2011

Od 1. října 2004 byly novým ZZ konečně vyslyšeny potřeby trhu a uzákonily se legislativní podmínky pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Agenturní zaměstnávání bylo upraveno v § 38a a § 38b ZP 1965. Co bylo však naopak zrušeno, bylo ustanovení § 38 odst. 4 ZP 1965, tedy dočasné přidělení. Poskytování zaměstnanců v tomto období mohlo být legálně realizováno pouze ve formě agenturního zaměstnávání na základě platného povolení.³⁵

Vypuštění tohoto liberálního ustanovení umožňující bezplatné zapůjčování zaměstnanců bylo uskutečněno přes velkou nevoli zaměstnavatelů, kterým byl tímto značně zkomplikován život. Jak je vidět z mnoha odborných článků té doby, bylo tak učiněno i přes velký odpor odborné veřejnosti.³⁶ Objevovaly se názory, že tato právní úprava „nepřispívá ani tak k zachování stávajících pracovních míst, jako spíše může odrazovat od tvorby nových.“³⁷ Zákodárce argumentoval obavou z toho, že by byl institut agenturního zaměstnávání nadále obcházen využíváním § 38 odst. 4 ZP 1965, aby si agentury nemusely žádat o povolení.³⁸

Jaké byly důsledky? Role se otočily. Jestliže bylo pro stav před zakotvením institutu agenturního zaměstnávání typické, že agentury práce se tvářily, že agenturami nejsou, tak pro tuto druhou fázi jsou charakteristické jakési „hry na uživatele a agenturu“. V odborných člancích se můžeme setkat s názory, že se všichni zúčastnění podíleli na simulaci právního úkonu. Protože

³¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 16 – 17.

³² ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, roč. 52, č. 13, s. 1.

³³ JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2003. s. 81.

³⁴ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 17.

³⁵ KLIKAR, Alena, DAVID, Jirí. Agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání – minul zákonodárce cíl? *Právník*, 2006, roč. 145, č. 11, s. 1345.

³⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 384.

³⁷ PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 16, s. 588.

³⁸ JOUZA, ŽENÍŠKOVÁ, SALAČOVÁ. In JOUZA, ŽENÍŠKOVÁ, SALAČOVÁ, Marie (eds). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 16.

stav, kdy si dva zaměstnavatelé dočasně zapůjčují své zaměstnance a ten přidělující se stane naoko agenturou práce, není agenturním zaměstnáváním ve světle mezinárodních předpisů.³⁹ Tím bylo naráženo na Úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce „mj. se v případě takto přidělených zaměstnanců nejednalo o zaměstnance, kteří byli původně přijati do pracovního poměru již s tím, že budou přidělováni k jinému zaměstnavateli – uživateli, jednalo se o jednorázovou výpomoc v rámci koncernu.“⁴⁰ Mezinárodní právní úpravě agenturního zaměstnávání se budu věnovat v příští podkapitole.

2.1.3 Právní stav od 1. ledna 2012 do současnosti

Úprava agenturního zaměstnávání byla přesunuta do § 307a - 309 ZP a nabyla tak svou dnešní podobu. Co bylo velkým průlomem, bylo opětovné zakotvení dočasného přidělení v právní úpravě prostřednictvím § 43a ZP. A jak se zákonodárce snažil zabránit tomu, aby byl tento institut zneužíván? Jednak je v § 43a odst. 8 ZP výslovně řečeno, že „úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.“ A dále to vyplývá z pojmových znaků. Dohoda o dočasném přidělení totiž může být uzavřena nejdříve po šesti měsících od vzniku pracovního poměru.⁴¹

Dalším požadavkem je to, že dle § 43a odst. 2 ZP nesmí být za dočasné přidělení požadována úplata. Za tu se ale nepovažuje úhrada nákladů vynaložených dle téhož paragrafu odst. 5. „Je výrazným zlepšením, že na základě stanoviska Legislativní rady vlády byl původní strohý zákaz jakékoli úplatnosti (v podstatě likvidační pro praktickou aplikaci navrhovaného institutu) zmírněn.“⁴²

Myslím si, že je velkým přínosem, že jsou konečně oba dva instituty – agenturní zaměstnávání i dočasné přidělení zakotveny v ZP zároveň. I když toho mají hodně společného, tak mají svoje specifika a jsou používány jinými subjekty. Praxe již dostatečně ukázala, že pokud jeden z nich chybí, přináší to s sebou velké těžkosti. Nezbyvá než doufat, že mají v naší právní úpravě již své pevné místo a případné změny přispějí jen k případnému kvalitnějšímu vymezení.

V tomto stručném historickém vymezení jsem se postupně věnovala všem třem fázím zakotvení agenturního zaměstnávání v českém právním řádu. Zjistila jsem, že i když do roku 2004 výslovná právní úprava chyběla, tak bylo v praxi tohoto institutu využíváno. Vedlo to ale

³⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 612.

⁴⁰ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1199.

⁴¹ § 43a odst. 1 ZP

⁴² BĚLINA, PICHRT: Nad návrhem novelizace..., s. 612.

k situacím, které byly na hraně zákona. Druhá fáze byla typická tím, že byl ze zákona vypuštěn institut dočasného přidělení, kvůli čemuž zaměstnavatelé museli prakticky „ze dne na den“ stát agenturami práce. Tato situace vedla k markantnímu nárůstu počtu agentur. Teprve v nynější právní úpravě se situace stabilizovala opětovným zakotvením dočasného přidělení.

2.2 Mezinárodní a unijní právní úprava

2.2.1 Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Za stěžejní právní předpis upravující agenturní zaměstnávání je považována Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.⁴³ Tento právní předpis byl přijat 19. června 1997 v Ženevě na 85. zasedání Generální konference MOP.⁴⁴ Důležitá je zejména věcná působnost Úmluvy a také to, kdy vstoupila v platnost pro ČR. Na úvod se pozastavím nad překvapivým zjištěním, které se mi podařilo objevit v jednom odborném článku. Původně MOP nenahlížela na činnost agentur práce vůbec vstřícně. Jejím záměrem byl postupný zákaz agentur práce a jejich nahrazení zdarma poskytovanými veřejnými službami zaměstnanosti. Jednalo se o Úmluvu č. 9 o zprostředkování práce námořníkům z roku 1920, Úmluvu č. 34 z roku 1933 o agenturách práce činných za úplatu, která byla v roce 1949 revidována Úmluvou č. 96.⁴⁵

Jaký byl důvod? Podle mého názoru je to proto, že zde byla obava z vykořisťování agenturních zaměstnanců, že jim nebudou zaručeny takové standardy jako běžným kmenovým zaměstnancům. Posun přinesla až zmíněná nová Úmluva z roku 1997, která potřebné záruky pro zaměstnance zakotvila přímo ve svém textu. Věnuje se například otázkám kolektivního vyjednávání, rovnosti, ochrany osobních údajů, zákazu poplatků, ochraně migrujících pracovníků či odpovědnosti agentur.

Účel této Úmluvy je opačný. Povoluje činnost soukromých agentur práce, a pokud by chtěly státy toto působení agentur zakázat, tak musí splnit určité podmínky – například to sdělit ústředí MOP nebo konzultovat se sociálními partnery.⁴⁶ Právě této možnosti využila i ČR, když pro nás 9. října 2001 vstoupila Úmluva v platnost. Český právní řád, jak již bylo řečeno výše, možnost agenturního zaměstnávání neumožňoval. Bylo využito možnosti dle čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy, který stanoví že „členský stát může, po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků za určitých okolností zakázat činnost

⁴³ Dále jen „Úmluva“

⁴⁴ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 26.

⁴⁵ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání* [online]. migraceonline.cz, 22. března 2010 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <<http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-komparace-vybranych-pravnich-aspektu-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>>.

⁴⁶ Tamtéž

soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti.“ Bylo o tom učiněno oznámení deponitáři Úmluvy. V odborných člancích se vedla polemika nad tím, jestli byla vhodně zvolena formulace „právní řád neumožňuje“. Praxe před rokem 2004 byla taková, že agenturní zaměstnávání bylo realizováno na základě § 38 odst. 4 ZP 1965.⁴⁷

Dle čl. 2 Úmluvy, kterou dosud ratifikovalo 28 států, z toho 11 států EU,⁴⁸ se její věcná působnost vztahuje komplexně na činnost agentur práce, nejenom na agenturní zaměstnávání. To je vymezeno v čl. 2 odst. 1 písm. b) Úmluvy jako „služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením.“

V této souvislosti bych se ještě v krátkosti vrátila k předchozí části práce, kde jsem se zabývala zrušením dočasného přidělení. Jedním z argumentů pro jeho několikaleté vypuštění byla právě existence této Úmluvy. Tento argument byl však dle mého názoru chybný, protože na běžné zaměstnavatele, kteří si mezi sebou zapůjčují zaměstnance, se Úmluva vůbec nevztahuje.⁴⁹

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

Z unijních pramenů dotýkajících se agenturního zaměstnání, můžeme jmenovat Směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a Směrnici 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.⁵⁰ Tím hlavním pramenem je však Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.⁵¹ Tou se budu nyní v krátkosti zabývat.

Proces přijímání Směrnice nebyl vůbec hladký. Směrnice byla přijata až 19. listopadu 2008 a k její transpozici byla stanovena lhůta do 5. prosince 2011. Snahou Směrnice bylo vytvořit „na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce,“ jak je uvedeno v bodu 23 jejího recitálu.

Při vymezení věcné působnosti Směrnice vzhledem k Úmluvě jsem zjistila, že rozsah Směrnice je mnohem užší. Vztahuje se pouze na agenturní zaměstnávání, jakožto jednu z činností

⁴⁷ PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2004, č. 1 – 2, s. 211.

⁴⁸ PICHRT. In BĚLINA, DRÁPAL (eds). *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1198.

⁴⁹ Podobný názor lze nalézt např. KAHLE, Bohuslav. *Zapůjčit zaměstnance lze?!* [online]. mzdovapraxe.cz, 24. března 2005 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d980v956-zapujcit-zamestnanec-lze/?search_query=\\$index=118i](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d980v956-zapujcit-zamestnanec-lze/?search_query=$index=118i)>.

⁵⁰ TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání v praxi...*, s. 23.

⁵¹ Dále je „Směrnice“

agentur práce. Protože Úmluva je staršího data a poskytuje vysoké standardy ochrany, náš právní řád byl v době přijetí Směrnice s ní již v souladu. Její text tak do znění zákona nebyl promítnut. Je to však škoda, protože Směrnice problematiku agenturního zaměstnávání upravuje opravdu podrobně a potenciál lze spatřovat zejména v zakotvení odchylek agenturního zaměstnávání vzhledem k běžnému pracovnímu poměru.⁵²

Zjednodušeně by se dalo říci, že pokud členské státy byly vázány již dříve Úmluvou, tak pro ně přijetí Směrnice nic zásadního neznamenal. Ale pokud pro ně není Úmluva závazná, v tom případě stále není otázka působení agentur práce sjednocena, protože Směrnice má užší věcnou působnost.⁵³

V této části práce jsem zmapovala mezinárodní a unijní právní úpravu. Došla jsem k závěru, že pro agenturní zaměstnávání jsou klíčové dva základní dokumenty, kterými jsou Úmluva a Směrnice.

⁵² BĚLINA, Miroslav. Reflexe globalizace v českém pracovním právu. In PAUKNEROVÁ, Monika, TOMÁŠEK, Michal (eds). *Nové jevy v právu na počátku 21. století. IV. Proměny soukromého práva*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009, s. 337.

⁵³ Dále viz např. PICHRT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 18, s. 290.

3 Podmínky působení agentur práce při agenturním zaměstnávání

3.1 Povolení

Vykonávat agenturní zaměstnávání mohou agentury práce pouze na základě platného povolení, jak jsem již zmínila výše. Nyní si odpovíme na otázky, kdo povolení vydává, jaké jsou podmínky pro jeho vydání, v jakých lhůtách musí být vydáno a jaké jsou náležitosti, co je to souhlasné závazné stanovisko, jestli se platí nějaký správní poplatek a v jakých případech povolení zaniká. Právní problematika udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání je upravena v § 58 a násl. ZZ. Budu vycházet především z jeho zákonného znění a také z několika článků, které vyšly v časopise *Práce a mzda* a následně byly zapracovány do monografie *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, která zde byla již několikrát citována.

3.1.1 Vydání povolení a podmínky udělení

Dle § 60 odst. 1 ZZ vydává povolení k zprostředkování zaměstnání generální ředitelství Úřadu práce.⁵⁴ Do 1. dubna 2011 vykonávalo tuto působnost MPSV. V souvislosti s nabytím účinnosti zákona o Úřadu práce se stalo orgánem odvolacím.⁵⁵ Jak jsem již uvedla v úvodní kapitole, existují tři typy zprostředkování zaměstnání – pro každý z těchto typů je vydáváno samostatné povolení. Budu se věnovat pouze povolení k agenturnímu zaměstnávání. Zákon vymezuje tři typy zprostředkování v užším slova smyslu (agenturního zaměstnávání), o které lze v žádosti žádat a to: zprostředkování zaměstnání na území ČR, cizincům na území ČR a zaměstnání do zahraničí. Uvádím to proto, že generální ředitelství bude při rozhodování o žádosti tímto rozsahem vázáno. Existují však snahy o to, aby byly druhy povolení sjednoceny.⁵⁶ Jaké jsou podmínky, aby mohlo být povolení vydáno?

Jako první podmínku k úspěšnému získání povolení lze zařadit samotnou správně podanou žádost. Protože se jedná o řízení o žádosti dle § 44 a násl. SŘ, musí splňovat kromě náležitostí dle ZZ, i náležitosti dle SŘ.⁵⁷ To znamená dle § 37 odst. 2 SŘ musí být patrné „kdo podání činí, které věci se týká a co navrhuje.“ ZZ to dále rozvádí a specifikuje v § 61 konkrétní údaje, zvláště pro FO i PO. Můžeme shrnout, že jsou jimi zejména identifikační údaje osoby a

⁵⁴ Dále jen „generální ředitelství“

⁵⁵ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání (I). *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 5, s. 33.

⁵⁶ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II). *Práce a mzda*, 2015, roč. 60, č. 5, s. 49.

⁵⁷ STÁDNÍK, KIELER: Žádost a podmínky..., s. 33.

odpovědného zástupce (u PO), předmět a místo podnikání, forma zprostředkování, druhy prací a nutné připojení potvrzení o bezúhonnosti, doklad o odborné způsobilosti, adresa pracovišť, u PO je to ještě navíc prohlášení odborného zástupce, že s ustanovením do funkce souhlasí.

Z právě uvedeného výčtu vyplývají další podmínky pro udělení povolení vymezené v § 60 ZZ. Patří mezi ně dosažení potřebného věku 18 let, svéprávnost, bydliště na území ČR,⁵⁸ bezúhonnost a odborná způsobilost. Bezúhonností se rozumí, že nesmí být osoba odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti majetku a odbornou způsobilostí je povinnost potřebné praxe v oboru. U PO se tyto požadavky kladou na odpovědného zástupce, u něhož je uveden navíc limit, že jím může být pouze u jedné PO a nesmí být současně držitelem povolení jako FO.⁵⁹ Mezi navrhovanou změnu právní úpravy odpovědného zástupce patří požadavek, aby byl v pracovním poměru u agentury s minimální týdenní dobou, díky čemuž by byl zajištěn faktický výkon.⁶⁰

Podmínkou je také zaplacení správního poplatku. Dle položky 9 části I. sazebníku zákona o správních poplatcích činí výše poplatku za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR 5 000 Kč a v ostatních případech je to 10 000 Kč.⁶¹ Pokud by nebyl uhrazen, vedlo by to k zastavení řízení dle § 66 odst. 1 písm. d) SŘ.⁶²

3.1.2 Souhlasné závazné stanovisko

Specifickou podmínkou pro vydání povolení je podle § 60a ZZ souhlasné závazné stanovisko vydané Ministerstvem vnitra na základě žádosti generálního ředitelství. Ministerstvo vnitra posuzuje žádost na základě celkem tří kritérií. Jsou jimi veřejný pořádek, bezpečnost a dodržování práv třetích osob. Zajímavostí je, že dle § 60a odst. 2 ZZ si může k zajištění těchto podmínek vyžádat i opis z evidence Rejstříku trestů, tedy nejenom prostý výpis, a rovněž může zjišťovat další informace u policie ČR či zpravodajské služby.

Ministerstvo vnitra má na doručení svého stanoviska zpět generálnímu ředitelství lhůtu 15 dní. V případě nedoručení platí právní domněnka souhlasu. Pokud by bylo nesouhlasné závazné stanovisko zasláno po lhůtě, z logického výkladu plyne, že nebude vyvolávat právní účinky.⁶³

Co se týká možnosti napadnutí nesouhlasného stanoviska, tak musíme mít na paměti, že nejde o správní rozhodnutí ve smyslu § 67 SŘ ani § 65 SŘS. Lze jej samostatně přezkoumat až

⁵⁸ U osob, které podléhají zákonu o volném pohybu služeb, stačí doručovací adresa na území ČR.

⁵⁹ STÁDNÍK, KIELER: *Žádost a podmínky...*, s. 36.

⁶⁰ STÁDNÍK, KIELER: *Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II.)...*, s. 49.

⁶¹ Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

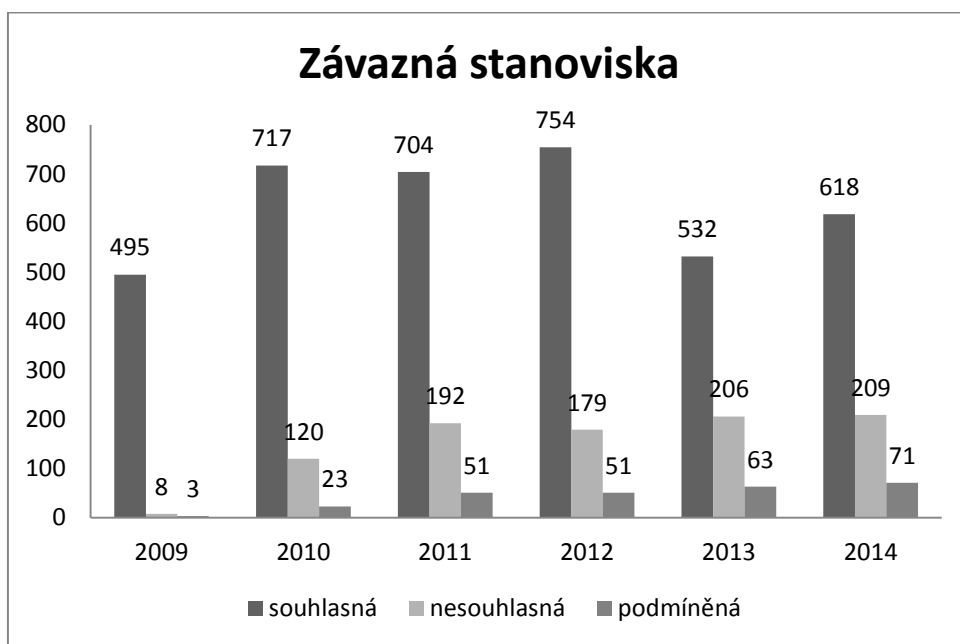
⁶² STÁDNÍK, KIELER: *Žádost a podmínky...*, s. 33.

⁶³ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 3, s. 36.

v rámci konečného rozhodnutí.⁶⁴ Bývá tak „často napadáno v rámci odvolání proti meritornímu rozhodnutí o neudělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.“⁶⁵

Jak je uvedeno ve Zprávě o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2014, bylo vydáno závazné stanovisko celkem v 898 případech, z toho 618 souhlasných, 71 podmíněných a 209 nesouhlasných. V průběhu řízení se zahájilo celkem 52 šetření k FO a 963 šetření bylo provedeno k PO. Dále jsou evidovány 3 podněty k přezkumu závazného stanoviska.⁶⁶

Následující graf zobrazuje počet vydaných závazných stanovisek v letech 2007 až 2014, data byla získána z dostupných údajů Ministerstva vnitra.⁶⁷ Z grafického znázornění jasně vyplývá, že počet nesouhlasných závazných stanovisek se neustále zvyšuje. První faktor, který by tento jev mohl ovlivnit, by mohl být celkový nárůst objemu vydaných stanovisek. Tato hypotéza se ale nepotvrzuje, protože třeba v roce 2012 byl celkový počet vydaných závazných stanovisek 984 a z toho bylo 179 negativních a v roce 2013 byl celkový počet 801 a negativních bylo vydáno 206. Procentuální nárůst negativních stanovisek tak je indikátorem toho, že agentury práce nespĺňují kritéria veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.



Graf 1 - Počet vydaných závazných stanovisek v letech 2009 – 2014

⁶⁴ Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2011, č. j. 2 As 75/2009.

⁶⁵ STÁDNÍK, KIELER: Povolení ke zprostředkování zaměstnání..., s. 36.

⁶⁶ Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky [online]. mvcr.cz, [cit. 8. října 2015]. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/soubor/zprava-o-migraci-a-integraci-2014.aspx>>.

⁶⁷ Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců v České republice za roky 2001-2013 [online]. mvcr.cz, [cit. 29. října 2015]. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/clanek/zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2013.aspx>>

3.1.3 Náležitosti povolení

Náležitosti vydaného povolení mohou být posuzovány v rovině hmotněprávní a procesní. V procesním smyslu musí povolení obsahovat dle § 68 SŘ výrok, odůvodnění a poučení.⁶⁸ „Konkrétní výrok by měl vypadat např. takto: Právní osobě XY se vydává povolení ke zprostředkování zaměstnání občanům České republiky podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, na území České republiky, v oblasti pomocných stavebních prací.“⁶⁹

Z ukázky tohoto výroku vyplývají zároveň i hmotněprávní požadavky vymezené v § 62 ZZ. Náležitost, která ve výroku chybí, je doba, na kterou je povolení ukládáno. Pro agenturní zaměstnávání je maximální platnost povolení 3 roky, přičemž ho lze vydávat opakovaně. Toto omezení je však praxí kritizováno a je plánována změna právní úpravy, aby mohlo být povolení vydáváno na dobu neurčitou.⁷⁰

3.1.4 Lhůta k vydání rozhodnutí a opravné prostředky

V otázce lhůty, ve které musí být rozhodnutí vydáno, se pohybujeme v intencích § 71 odst. 3 SŘ. Rozhodnutí musí být vydáno bezodkladně, resp. do 30 dnů a za zákonem předvídaných podmínek lze lhůtu prodloužit na 60 dnů. Charakter lhůty je pouze pořádkový, ale při jejím nedodržení se lze bránit cestou žaloby proti nečinnosti. Rovněž možnost využití opravných prostředků se řídí SŘ. Proti zamítavému rozhodnutí je možno podat odvolání dle § 81 odst. 1 SŘ. Odvolacím orgánem je MPSV. Dále lze podat žalobu ke správnímu soudu a podnět k provedení přezkumného řízení.⁷¹

3.1.5 Zánik povolení

Nyní se budu v krátkosti věnovat třem možným důvodům zániku povolení, které jsou definovány v § 63 ZZ. První z nich je smrt FO nebo zánik PO, případně výmaz podniku zahraniční organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku. Z logiky věci plyne, že povolení nemůže přejít na právního nástupce, protože je udělováno za splnění podmínek konkrétní osoby. Druhou z možností představuje uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno. Uvedli jsme si, že maximální možná doba jsou tři roky. Nejsložitější je důvod

⁶⁸ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání (II). *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 6, s. 36.

⁶⁹ STÁDNÍK, KIELER: Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů..., s. 36.

⁷⁰ Viz např. STÁDNÍK, KIELER: Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II)..., s. 49. či KLIKAR, DAVID: Agenturní zaměstnávání a zprostředkování..., s. 1347.

⁷¹ STÁDNÍK, KIELER: Žádost a podmínky pro..., s. 38.

třetí, kterým je rozhodnutí generálního ředitelství o odejmutí povolení. Lze tak učinit z několika důvodů.

Do jisté míry speciálním důvodem je odejmutí na vlastní žádost. V ostatních případech lze totiž žádost o vydání povolení opakovat až po uplynutí tří let od právní moci rozhodnutí o odejmutí, což je řečeno v § 63 odst. 4 ZZ. Je tím vyjádřena samotná podstata odejmutí, kterou je jakýsi sankční charakter. Tuto podobu omezení přinesla až novela účinná od 1. 1. 2011, do té doby u některých důvodů zmíněný sankční prvek chyběl, což bylo dlouhodobě kritizováno.⁷² Výčet zákonných důvodů, které mají za následek zahájení správního řízení o odejmutí, začnu jedním do jisté míry specifickým a tím je odejmutí v důsledku změny závazného stanoviska Ministerstva vnitra. Ze statistiky za rok 2014 vyplývá, že daného oprávnění bylo využito pouze v šesti případech, z toho čtyři měly za následek odejmutí.⁷³

Další důvody jsou uvedeny v § 63 odst. 2 písm. a) až g) tzn., pokud osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, PO je uložen trest zákazu činnosti spočívající ve zprostředkování zaměstnání, zprostředkování v rozporu s povolením, dobrými mravy nebo jiné porušení povinností, zprostředkovávání zaměstnání bez povinného pojištění nebo bez jeho doložení, porušení povinnosti dle § 308 nebo § 309 ZP, opakované nesplnění oznamovací povinnosti dle § 59 nebo byl výkon činnosti PO pozastaven dle TOPO. Problematickým se jeví stanovení dne, od kterého již nesmí agentura práce svou činnost vykonávat. ZZ totiž nevylučuje odkladný účinek odvolání zakotvený v § 85 odst. 1 SŘ.⁷⁴ Dle mého názoru by měl zákonodárce v jedné z příštích novelizací toto v ZZ zakotvit.

V této podkapitole jsem zjistila, že kompetentním orgánem k udělení povolení agenturám práce je generální ředitelství úřadu práce. Tento orgán povolení vydá pouze v případě splnění několika podmínek, které jsem v práci podrobněji rozebrala. Zaměřila jsem se na specifickou podmínku, kterou je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra. Ze získaných statistických dat jsem vytvořila přehledný graf, který zobrazuje počet vydaných souhlasných, nesouhlasných a podmíněných stanovisek v jednotlivých letech. Dále jsem věnovala pozornost náležitostem vydaného povolení z hlediska hmotněprávního i procesně právního a lhůtám k jeho vydání. Pracovala jsem i s SŘ jakožto obecným právním předpisem. Zabývala jsem se rovněž důvody zániku vydaného povolení. Jako podnětná se mi jeví otázka zániku povolení z důvodu uplynutí

⁷² Viz např. BÍČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 11, s. 43 – 47.

⁷³ *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky* [online]. mvcr.cz, [cit. 8. října 2015]. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/soubor/zprava-o-migraci-a-integraci-2014.aspx>>.

⁷⁴ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 4, s. 43 – 44.

času. Vyvolává totiž úvahy, zda by do budoucna nebyla vhodné povolení vydávat na dobu neurčitou.

3.2 Další práva a povinnosti

3.2.1 Pojištění pro případ úpadku

Povinnost mít sjednané pojištění záruky pro případ úpadku ve výši zajišťující mzdu nejméně trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo bude přidělovat k výkonu práce u uživatele, platí dle § 58a ZZ pro všechny agentury práce, které chtějí zprostředkovávat zaměstnání v tzv. „uživatelské formě“. Do 1. ledna 2011 nebyl tento institut zakotven vůbec. Od tohoto data byl zaveden do právní úpravy ve své rozšířené formě, kdy zde byla povinnost pojištění i pro případ úpadku uživatele. Nynější podoba platí od 1. ledna 2012.⁷⁵

Účel povinnosti vyplývá ze samotné povahy věci, kterou je ochrana agenturních zaměstnanců. Na zaměstnance kmenové se to nevztahuje, z čehož vyplývá, že pokud agentura práce nezaměstnává žádného dočasně přiděleného zaměstnance, tak pojištění mít sjednané nemusí.⁷⁶ Text zákonné úpravy obsahuje blanketní ustanovení na jiné zákony. Například pojišťovnou, která je oprávněna provozovat pojištění záruky, se myslí dle § 13 PojZ pouze Česká národní banka. Uzavření pojistné smlouvy se řídí režimem PojSml. Úpadek se zase posuzuje v režimu InsZ. Nestačí však mít jen pojištění sjednané, je zde také povinnost to řádně doložit generálnímu ředitelství do 2 měsíců od právní moci rozhodnutí od udělení povolení.⁷⁷

U povinnosti povinného pojištění pro případ úpadku je patrné, jak se právní úprava rychle mění a vyvíjí. Dle mého názoru je to proto, že agenturní zaměstnávání je velmi mladým právním institutem a jeho přesná podoba není ještě ustálená.

3.2.2 Vedení evidence a oznamovací povinnost

Z § 59 ZZ vyplývá pro agentury práce v souvislosti s agenturním zaměstnáváním povinnost vést evidenci svých zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání. Ostatní povinnosti evidence se vztahují k dalším činnostem agentur, nebudu je proto dále rozebírat. Na povinnost evidenční navazuje povinnost oznamovací, která je zakotvena v § 59 odst. 2 ZZ. Agentury práce jsou povinny sdělovat pro statistické účely Úřadu práce vždy do 31. ledna počet

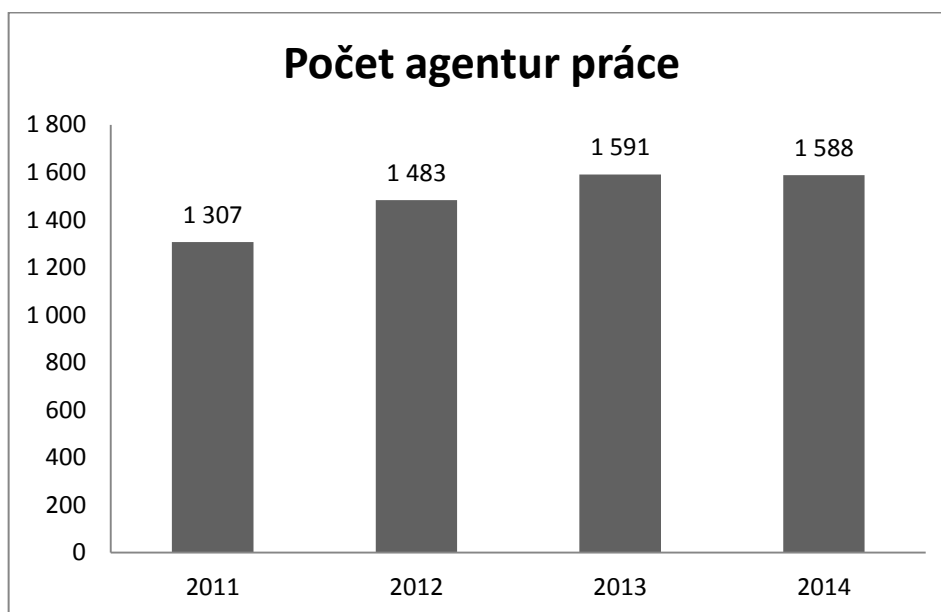
⁷⁵ STÁDNÍK, Jaroslav. In PICHRT, Jan (ed). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 66.

⁷⁶ BIČÁKOVÁ: Agenturní zaměstnávání v roce 2011..., s. 30.

⁷⁷ § 58a odst. 2 ZZ

zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele. Novinkou právní úpravy od 1. ledna 2011 v rámci „zkvalitnění statistických výstupů a usnadnění sledování jednotlivých kategorií zapůjčovaných zaměstnanců“⁷⁸ je nutnost dělení těchto zaměstnanců do skupin podle toho, jestli jsou občany ČR, Evropské unie, ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců dle příslušnosti. Nesplnění povinnosti zakládá odpovědnost za přešůpek, resp. správní delikt, případně může mít za následek odejmutí povolení, jak jsem zmiňovala výše.⁷⁹

V této souvislosti je vhodné zmínit, že zrcadlovým odrazem uvedených povinností je evidenční povinnost generálního ředitelství zakotvená v § 65 ZZ. Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, které tak plní svou roli v oblasti státní politiky zaměstnanosti, je dostupná veřejně přístupná část evidence agentur práce.⁸⁰ Ke dni 1. prosince 2015 je počet agentur práce 1685.⁸¹ Pokud bych měla zhodnotit povinnost vedení evidence a oznamovací povinnost, myslím si, že je velkým kladem veřejně přístupná evidence agentur práce, díky které si každý může vyhledat agentury ve svém okolí. Následující graf zobrazuje počet agentur práce vždy k 31. prosinci daného roku, lze z něj vyčíst mírný nárůst agentur práce mezi roky 2011 až 2013, v roce 2014 se počet agentur práce ustálil.



Graf 2 - Počet agentur práce v letech 2011 – 2014⁸²

⁷⁸ BIČÁKOVÁ: Agenturní zaměstnávání v roce 2011..., s. 31.

⁷⁹ Tamtéž

⁸⁰ STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 66.

⁸¹ *Agentura práce - hledání* [online]. portal.mpsv.cz, [cit. 1. prosince 2015]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/>.

⁸² *Úřad práce České republiky, generální ředitelství* [online]. portal.mpsv.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf/gr_cinnost_agentur_prace.pdf>.

4 Účastníci právního vztahu agenturního zaměstnávání a smluvní vztahy

4.1 Typy vztahů, jejich charakter a náležitosti

Již v první kapitole této práce jsem hovořila o tom, že k realizaci agenturního zaměstnávání je zapotřebí tří subjektů. Nyní se zaměřím na to, jaké smluvní vztahy mezi nimi vznikají, na základě čeho a co je jejich obsahem. K triviálnímu pochopení je používána konstrukce trojúhelníku, jehož vrcholy zobrazují agenturu práce, uživatele a agenturního zaměstnance. Jakkoli to svádí k myšlence označit agenturní zaměstnávání za trojstranný právní vztah, není tomu tak. Jsou zde dvě smlouvy a jeden písemný pokyn, přičemž obě smlouvy jsou podmínkou pro následné udělení pokynu.⁸³ V následujících podkapitolách budou dané instituty rozebrány.

4.1.1 Smlouva mezi zaměstnancem a agenturou práce – ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti

Titulem přidělení agenturního zaměstnance je ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, což je řečeno v § 307a ZP. Už ze samotného jazykového výkladu vyplývá, že je uzavírána běžná pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, která však obsahuje něco navíc. Tím je právě dané ujednání. Jedná se o individuální pracovněprávní vztah. Je to osobní vztah mezi dvěma subjekty, nastává tak stejná situace jako u standartního pracovněprávního vztahu.⁸⁴

Z výkladu § 307a ZP a *contrario* plyne, že je zde jisté omezení. Pro agenturní zaměstnávání nelze využít dohodu o provedení práce. V této souvislosti je dobré si uvědomit, že agentury mohou zajišťovat pro podniky zaměstnance, ale dohodu o provedení práce si musí zaměstnavatel následně uzavřít sám. Jde o klasické zprostředkování zaměstnávání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. a) ZZ, které jsem nastínila v první kapitole práce.⁸⁵ Agentury práce však dlouhodobě chtějí změnu, zrušení omezení. Pokud bychom si mysleli, že argumenty zákonodárců se budou týkat obav z nedostatečné ochrany agenturních zaměstnanců, tak tomu tak není. Důvody prozatímního neumožnění jsou spíše fiskálního charakteru, protože by to znamenalo pro státní rozpočet propad některých plateb. Na druhé straně však stojí možné snížení

⁸³ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 76.

⁸⁴ MATEJKA, Ján, ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, 2012, roč. 151, č. 8, s. 883.

⁸⁵ ŠUBRT: *Agenturní zaměstnávání...*, s. 47.

nezaměstnanosti a větší autonomie vůle.⁸⁶ Myslím si, že de lege ferenda by stálo za to tento odmítavý postoj přehodnotit. Dle mého názoru argument úspor státní kasy není v pracovním právu příliš namístě. Zákodárci by zde měli sledovat jiné cíle. I zahraniční tendence jdou liberalizaci agenturního zaměstnání naproti.⁸⁷

Jak jsem již zmínila výše, tak specifikem smluv je závazek agentur, že zajistí agenturním zaměstnancům dočasný výkon práce u uživatele a na oplátku se agenturní zaměstnanci zavazují konat práci podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance.⁸⁸ Není podstatné, jestli dočasný výkon práce bude zajišťován na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Musíme mít jen na paměti § 76 odst. 2 ZP, kde je řečeno, že na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

V kontextu agenturního zaměstnávání se mi jako velmi podnětná jeví souvislost s § 74 ZP, dle něhož má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V jednom z odborných zdrojů bylo řečeno, že je nutno tento paragraf brát pouze jako jakési „přání zákonodárce“.⁸⁹

Není obsahem této práce pojednávat širěji o každém ze smluvních typů. Chci se věnovat pouze specifickým agenturního zaměstnávání. Pro úplnost jen zmíním, že dohoda o pracovní činnosti je zakotvena v § 76 a násl. ZP. Musí v ní být uvedeny sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se uzavírá. Navíc je zde již uvedená limitace rozsahem. Mnohem častěji se však uzavírá pracovní smlouva.⁹⁰

Pokud se podíváme na obsah pracovního poměru, vyskytují se vzájemná práva a povinnosti, jejichž základem je tzv. pracovní závazek. Tento pojem označuje esenciální práva a povinnosti. To znamená povinnost zaměstnavatele přidělovat práci, poskytovat mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů či povinnost zaměstnavatele konat práci osobně a podle pokynů.⁹¹ Proč tyto triviální věci uvádím? Abych ukázala, že u agenturního zaměstnávání není situace tak jednoduchá. Zákoník práce totiž tak úplně neřeší v jakém rozsahu do práv a povinností vstupuje uživatel. Na povinnosti § 38 ZP musíme nahlížet se znalostí § 307a ZP a brát tento vztah jako vztah obecného a zvláštního a podle toho k tomu tak i přistupovat. Jedná se o

⁸⁶ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 89.

⁸⁷ PICHRT, Jan. Od inspirace k uniformní konformitě. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 23, s. 835 – 839.

⁸⁸ § 307a ZP

⁸⁹ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 91.

⁹⁰ Tamtéž, s. 95.

⁹¹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 173.

vzájemné dělení agentury a uživatele o povinnosti zaměstnavatele.⁹² Ve slovenském komentáři je pro uživatele používán i pojem „nepravy zaměstnavateľ“.⁹³ Je to uživatel, který má povinnost přidělovat práci a dle jehož pokynů se práce koná či kdo vytváří příznivé pracovní podmínky. V tomto ohledu jsou tedy práva rozdělena, což je výslovně řečeno v § 309 odst. 1 ZP. Je tak možno pro uživatele používat i pojmu faktický zaměstnavatel.⁹⁴

Co je další důležitou věcí, kterou je třeba zmínit v souvislosti s § 309 odst. 1 ZP je zákaz pro uživatele právně jednat vůči zaměstnanci agentury jménem agentury práce. Dopady si vzápětí ukážeme. Mezi náležitosti pracovní smlouvy, která musí být uzavřena navíc písemně, patří dle § 34 ZP druh práce, místo výkonu a den vzniku pracovní poměru, za který je považován den nástupu do práce. Pokud zaměstnanec nenastoupí, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit.⁹⁵ Jak jsem již ale uvedla výše, musí odstoupit přímo agentura práce, ne uživatel. Jen pro připomenutí píšu, že zde musí být ještě náležitost závazku.

Z dalších náležitostí pracovní smlouvy, které již ale nejsou povinné, je možno zmínit sjednání na dobu určitou, sjednání zkušební doby či mzdy. Době určité se budu věnovat v jedné z následujících podkapitol. Ke sjednání mzdy většinou dochází, pokud je již znám uživatel, v tom případě se objevuje pojem srovnatelného zaměstnance, o kterém se zmíním později. Pro sjednání případných dalších náležitostí je tak podstatné, jestli je určen budoucí uživatel či nikoli.⁹⁶ Poslední poznámkou je odkaz na čl. 6 odst. 2 Směrnice, kdy je nutno dát pozor na to, aby ve smlouvě nebyla ujednání, jejichž cílem by bylo znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby přidělení.

4.1.2 Dohoda agentury práce s uživatelem

Druhá smlouva potřebná k realizaci agenturního zaměstnávání je dohoda mezi agenturou práce a uživatelem. Právní základ je obsažen v § 66 ZZ a § 308 ZP, který určuje náležitosti dohody. V obou ustanoveních je zdůrazněn požadavek písemnosti, což je myslím nadbytečné a úplně by stačilo zmínit tuto náležitost formy pouze jednou.

Komplikovanou otázkou je povaha dohody, je čistě pracovněprávní, obchodněprávní nebo hybridní? Obecně řečeno: „Tento triangl právních vztahů má velmi zvláštní povahu v tom, že se zde mísí vztahy pracovněprávní a obchodněprávní respektive občanskoprávní. Ty se vzájemně

⁹² HŮRKA, Petr. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 564.

⁹³ BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 273.

⁹⁴ STÁDNÍK, KIELER: Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II)..., s. 45.

⁹⁵ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 104.

⁹⁶ Tamtéž, s. 116 - 117.

doplňují a podmiňují, což může vyvolávat i některé složité otázky při posuzování důsledků jednotlivých právních úkonů.⁹⁷ V § 38a ZP 1965 byl u dohody odkaz na § 261 ObchZ. Většina autorů měla za to, jelikož se jedná o druh smlouvy podle ustanovení § 261 ObchZ, tak má vztah smíšenou povahu.⁹⁸ Dohoda měla podle nich povahu smlouvy uzavírané mezi podnikateli k zajištění jejich předmětu podnikání a právní se vztah jí založený se řídí taky podle ObchZ.⁹⁹

I když byl odkaz na ObchZ zákoník vypuštěn, tak charakter dohody se nijak nezměnil. Setkáváme se však s různými názory. Někdo dohodu považuje za obchodněprávní¹⁰⁰ nebo pracovněprávní svého druhu,¹⁰¹ ale převažující názor je povaha hybridní. I v komentáři je napsáno, že jde o „hybridní právní jednání, jehož obsah je určen v otázkách vztahujících se k obsahovým náležitostem dohody úpravou pracovněprávní, a v ostatním je nutno na něj nahlížet prizmatem práva obchodního.“¹⁰²

Považuji za důležité vypořádat se se skutečností, kterou přinesl nový OZ, v důsledku něhož byl ObchZ zrušen a určitá část právní úpravy přesunuta právě sem. Nyní vycházíme ze subsidiárního použití OZ na základě § 4 ZP.¹⁰³ Výslovně je to řečeno i v nejnovějším komentáři k ZP, že se budeme v dalších otázkách dohody, které nejsou upraveny v ZP, řídit ustanovením § 1724 a násl. OZ.¹⁰⁴

Co se týká obsahových náležitostí, tak ty jsou vymezeny v § 308 ZP. Patří mezi ně údaje identifikující osobu přiděleného zaměstnance, druh práce, určení doby, místo výkonu, den nástupu do práce, informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance, informace týkající se povolení udělené agentuře práce a podmínky předčasného ukončení dočasného přidělení. Pokud by tyto náležitosti nebyly splněny, má to za následek neplatnost takové dohody. Sporné je to u posledního zmiňovaného údaje.

Myslím si, že absence tohoto ujednání nebude mít za následek neplatnost. Vyplyvá to z logiky věci, protože pokud si to sjednávat nechtějí, nikdo jim to nemůže přikázat. Navíc ve prospěch mého názoru svědčí i ustanovení § 309 odst. 2 ZP, kde jsou za náležitosti písemného pokynu považovány podmínky tohoto předčasného ukončení, byly-li v dohodě o dočasném přidělení

⁹⁷ ŠUBRT: *Pracovněprávní problémy...*, s. 7.

⁹⁸ SOUČKOVÁ, Marie. In SOUČKOVÁ, Marie (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 120.

⁹⁹ GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, roč. 11, č. 2, s. 4.

¹⁰⁰ JOUZA, Ladislav. Pronajímání pracovních sil podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2007, roč. 16, č. 10, s. 10.

¹⁰¹ KOTTNAUER, Antonín. In HOCHMAN, Josef (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007. s. 763.

¹⁰² PICHRT. In BÉLINA, DRÁPAL (eds). *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1196.

¹⁰³ ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2013, roč. č. 61. s. 15.

¹⁰⁴ PICHRT. In BÉLINA, DRÁPAL (eds). *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1205.

sjednány. V souvislosti s ujednáním o ukončení před uplynutím doby dočasného přidělení ještě raději doplním, že druhým možným způsobem by byla dohoda mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce.¹⁰⁵

Mluvila jsem již o požadavku písemné formy – tady záleží na tom, podle jakého charakteru posuzujeme dohodu – pokud pracovněprávní – tak neplatnost posuzujeme dle § 20 ZP, pokud občanskoprávní, tak dle § 574 a násl. OZ.¹⁰⁶ U předchozího i tohoto OZ šlo vždy o neplatnost relativní, takže dohoda je platná až do okamžiku napadení u soudu.¹⁰⁷ Ale nedodržení písemné formy naráží spíše na jiné problémy než je neplatnost a to na skutečnost, že to zakládá skutkovou podstatu správního deliktu dle § 33a InspPr, protože se jedná o porušení povinnosti § 308 ZP.¹⁰⁸

Poslední čemu bych se ráda věnovala, je časová souslednost obou sjednávaných smluv. Z povahy věci plyne, že nejdříve by měla být uzavřena pracovní smlouva, až potom dohoda agentury s uživatelem, protože vzhledem ke konkrétním údajům o osobě by to opačně bylo nelogické. Jenže na druhou stranu je zde problém vzhledem k zákonnému znění § 307a, podle něhož se zaměstnanec zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení. „Pokud by se měl takto zavazovat zaměstnanec již při sjednání pracovní smlouvy s agenturou práce, pak při snaze doslovně aplikovat zákon vyplyne najevo určitá nesrovnalost, neboť v takové chvíli by ještě žádná dohoda uzavřena být nemohla.“¹⁰⁹

Praxe to řeší tak, že někdy dochází k uzavírání smluv současně. Lepší by bylo uzavírat jednu ze smluv s odkládací podmínkou nebo jako smlouvu o smlouvě budoucí.¹¹⁰ Pokud jsou uživatelé stálými klienty agentur, tak jsou většinou uzavírány rámcové smlouvy o dočasném přidělení a ty jsou pak později individualizovány pomocí dílčích dohod ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci.¹¹¹ Ani tato praxe ale nic nemění na mé domněnce, že by bylo dobré právní úpravu v tomto směru zjednodušit, nebo alespoň vyjasnit.

4.1.3 Písemný pokyn

Poslední z předpokladů agenturního zaměstnávání je písemný pokyn, upravený v § 309 odst. 2 ZP, který uděluje agentura práce svému zaměstnanci za účelem přidělení k dočasnému výkonu práce u uživatele. Mezi povinné obsahové náležitosti patří název a sídlo uživatele, místo výkonu

¹⁰⁵ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 135.

¹⁰⁶ Tamtéž, s. 126.

¹⁰⁷ ŠTEFKO, Martin, TÉGL, Petr. Určení výše bezdůvodného obohacení u agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 2, s. 52.

¹⁰⁸ STÁDNÍK, KIELER: Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I)..., s. 29.

¹⁰⁹ BĚLINA, DRÁPAL: s. 1206.

¹¹⁰ Tamtéž

¹¹¹ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 127 - 128.

práce u uživatele, doba trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (sjednané mezi agenturou práce a uživatelem) a informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Není pochyb o tom, že písemný pokyn je svou povahou pracovněprávní. Někdy se můžeme sekat i s názorem, že to není právní úkon.¹¹² Na čem ale panuje shoda, je skutečnost, že písemný pokyn je pro zaměstnance velmi důležitý, protože se zde dovídá pro něj velmi zásadní informace. Výčet obsahových náležitostí není konečný, což dovozujeme ze slova „zejména“ v úvodní části ustanovení, takže záleží jen na agentuře, co v něm dále specifikuje.¹¹³

Ukázali jsme si, jaká je povaha a náležitosti tří nejdůležitějších právních úkonů, které jsou činěny mezi subjekty agenturního zaměstnání, a vytváří tak předpoklady fungování samotného systému agenturního zaměstnání. Nyní se budu podrobněji věnovat problematice doby trvání dočasného přidělení a otázce rovnosti agenturních zaměstnanců. Tyto dva okruhy jsou podle mého názoru naprosto klíčové pro naplnění faktického materiálního smyslu agenturního zaměstnávání.

4.2 Dočasnost jako znak agenturního zaměstnání

Jak jsem již uvedla výše, tak jednou z náležitostí dohody agentury práce s uživatelem je uvedení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele.¹¹⁴ Z § 309 odst. 6 ZP potom vyplývá, že tato doba nesmí být delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Jako skoro ze všech věcí, tak i zde jsou zakotveny výjimky. Toto omezení neplatí v případě, že o to požádá zaměstnanec agentury práce a pokud jde o náhradu za zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Jak již plyne z povahy věci, s druhým důvodem potíže nejsou, protože doba čerpání těchto dovolených je sama o sobě zákonem omezená. Problém spatřuji spíše ve výjimce první, která opravdu bývá v praxi hojně využívána. I v okruhu odborné veřejnosti lze najít převažující kritiku stávající úpravy v tom smyslu, že je v rozporu se samotnou podstatou agenturního zaměstnávání, jehož atypičnost spočívá právě v dočasnosti.¹¹⁵ Objevují se dokonce názory, že by při

¹¹² KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. s. 890.

¹¹³ STÁDNÍK, KIELER: Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II)..., s. 46.

¹¹⁴ § 308 odst. 1 písm. c) ZP

¹¹⁵ PICHRT: Dočasné přidělení..., s. 290.

dlouhodobém prodlužování mohlo jít o obcházení zákona a tím pádem by docházelo k jeho porušování. Žádost zaměstnance navíc nemusí být ani písemná, což si myslím, ještě více umocňuje pouhou formálnost daného ustanovení.¹¹⁶

Nabízí se jednoduché řešení, jak zabránit stávající praxi, a které by zároveň nepoškodilo agenturní zaměstnance. Je totiž třeba vzít v úvahu fakt, že pokud by bylo zavedeno nějaké radikální řešení, doplatit by na to mohli právě zaměstnanci. Stávající pracovní poměr by s nimi nemohl být prodloužen tak jako doposud a o práci by přišli úplně. Řešení přinesla slovenská právní úprava,¹¹⁷ která zakotvila pravidlo, které bych nazvala tzv. „pětkrát a dost“. Pokud je zaměstnanec přidělen „v rámci 24 mesiacov po sebe nasledujúcich viac ako päťkrát s výnimkou dôvodu uvedeného v osobitnom predpise (poznámka: § 48 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce); opätovné dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. V prípade podľa prvej vety zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.“¹¹⁸

Navíc ve stávající praxi lze spatřovat i rozpor se čl. 5 odst. 5 Směrnice, který říká, že členské státy by měly přijmout taková vhodná opatření, která zamezí opakujícím se přidělením. Inspirace slovenskou právní úpravou by byl i proto podle mě krok správným směrem. Výhody pro agenturní zaměstnance by byly nesporné. Automaticky by se pak stali zaměstnanci stávajícího uživatele na dobu neurčitou.

V oblasti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou existují v § 39 ZP jistá omezení. Toto pravidlo bývá někdy nazýváno jako „3x3“. Znamená to, že může být pracovní poměr na dobu určitou sjednán celkem třikrát, tzn. dvakrát z toho prodloužen a maximální doba jednoho sjednání jsou tři roky. Z toho potom logicky vyplývá, že nejdelší přípustná doba trvání v kuse činí devět let. Aby se k předchozímu pracovnímu poměru potom dále nepřihlíželo, musí zde být pauza tři let.¹¹⁹ Z tohoto omezení opět existují výjimky. Jak je již asi zřejmé vzhledem k předchozímu výkladu, tak jednou z nich je právě agenturní zaměstnání, což je výslovně řečeno v § 39 odst. 6 ZP.

¹¹⁶ Viz např. ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, s. 16 – 17.

¹¹⁷ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 142 – 142.

¹¹⁸ § 29 odst. 2, zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁹ BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 12, s. 28.

Na přechodnou dobu, konkrétně od 1. ledna 2012 do 1. srpna 2013, byly všechny ostatní výjimky, tzn. vážné provozní důvody, zvláštní povaha práce a náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance, ze zákona vypuštěny.¹²⁰ To se setkalo s velkou kritikou nejen odborníků, ale hlavně samotných zaměstnavatelů, protože tím bylo znemožněno zaměstnávat osvědčené zaměstnance na sezónní práce, třeba v zemědělství, na horách či plovárnách.¹²¹ Podle mého názoru to nečinilo problémy u prací typu sběr jablek, protože doba zaučení zaměstnance je kratší. Dovedu si představit, že třeba pro pracovní místa jako obsluha vleku nebo průvodce v jeskyních, to mohlo činit velké potíže. Naštěstí byly tyto výjimky do zákona částečně vráceny zákonem č. 155/2013 Sb. s účinností od 1. srpna 2013, kromě náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.¹²²

Tímto krátkým exkurzem jsem se snažila přinést vhled do problematiky dočasnosti agenturního zaměstnávání s určitým přesahem i do výkladu obecného vymezení doby určité. Myslím si, že v tomto ohledu je naše právní úprava poněkud nedořešená a chtělo by to provést určité změny, které jsem uváděla výše.

4.3 Postavení agenturních zaměstnanců z hlediska rovnosti

4.3.1 Rovnost

Z mého pohledu je požadavek rovnosti agenturních zaměstnanců se zaměstnanci kmenovými jednou z nejpodstatnějších věcí. Myslím si, že je to věc, na které stojí celá podstata agenturního zaměstnávání. Jak jsem již uvedla, informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Agentura práce uvádí tyto podmínky také v písemném pokynu, jímž svého zaměstnance přiděluje k dočasnému výkonu práce u uživatele.¹²³ Nutno říci, že tyto informace jsou jednou z jejich nejdůležitějších náležitostí. Zamezují totiž tomu, aby agenturních zaměstnanců bylo využíváno jako levné pracovní síly.¹²⁴

Základ postavení agenturních zaměstnanců z hlediska srovnání s běžným zaměstnancem je zakotven v § 309 odst. 5 ZP, který říká: „Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele

¹²⁰ BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2011, roč. 56, č. 16, s. 590.

¹²¹ KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 4, s. 14 – 16.

¹²² KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou – výjimky. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 1, s. 15.

¹²³ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. mpsv.cz, 16. ledna 2008 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

¹²⁴ STÁDNÍK, KIELER: Agenturní zaměstnávání..., s. 30.

pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.“ V tomto ustanovení je pro důležitých několik pojmů, které nyní objasním.

4.3.2 Srovnatelný zaměstnanec

Již ze samotného jazykového výkladu je zřejmé, že srovnatelným zaměstnancem má zákonodárce na mysli kmenového zaměstnance uživatele, který vykonává stejnou práci. Je to jakési „měřítko“, podle kterého by mělo být dodržování práva na rovné zacházení zjišťováno.¹²⁵ Problém však nastane v případě, pokud uživatel žádného takového zaměstnance nemá. Logické je, že by to pak mohlo vést ke zneužití, protože to není vlastně s kým porovnávat a tím pádem si zaměstnavatel může nastavit jakékoli podmínky. Jak se tyto situace řeší? „V takovém případě postupují agentury práce zpravidla tak, že v dohodě s uživatelem stanoví mzdové podmínky, které dle jejich zkušeností (něco na způsob mzdy „v místě a čase obvyklé“ a udané profese a parametricky srovnatelného uživatele) měl „srovnatelný zaměstnanec“ (pokud by existoval).“¹²⁶

Dalo by se říci, že to tedy nečiní potíže a stejně jako například u stanovení ceny určité věci, se vychází z kritéria „v místě a čase obvyklé.“ Ale pokud bychom se na to podívali více ze široka, tak v okamžiku, kdy by agenturní zaměstnanec dostával nižší mzdu než u jiného zaměstnavatele srovnatelný zaměstnanec kmenový, tak by to asi nebylo zcela v pořádku. Jenže na to si zase můžu odpovědět protiargumentem, že na trhu práce taky existují rozdíly ve výši mzdy u různých zaměstnavatelů za stejnou práci. Klíčové je, aby se tak nedělo v rámci zaměstnaneckých poměrů u jednoho zaměstnavatele.

4.3.3 Odpovědnost agentury práce a uživatele

Jak plyne přímo ze zákonného znění, tak odpovědnost za pracovní a mzdové podmínky je společnou odpovědností uživatele a agentury práce. Je to v konečném důsledku právě agentura, která musí v případě porušení zjednat nápravu. Musí tak činit na žádost, i bez žádosti.¹²⁷ Z toho plyne, že by ve svém zájmu měla kontrolovat dodržování podmínek nejen v době přidělení, ale i průběžně pomocí kontrol. Jak této možnosti dosáhnout? Jednoduše, vymínit si to ve smlouvě

¹²⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, roč. 19, č. 13, s. 234.

¹²⁶ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 128.

¹²⁷ HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr (ed). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. s. 620.

s uživatelem.¹²⁸¹²⁹ Motivací by měl být fakt, že pokud dojde k rozdílnému odměňování, tak hrozí pokuta až 1 000 000 Kč.¹³⁰

Zajímavou otázkou je, kdo by měl nést náklady spojené se zajišťováním rovných pracovních podmínek, související se zajišťováním sociálních programů? Faktické zabezpečení totiž nejde realizovat jinak, než že to bude dělat uživatel. Skutečným zaměstnavatelem je ale agentura práce, takže by měla nejspíše související náklady hradit ona.¹³¹

4.3.4 Pracovní a mzdové podmínky

U vymezení pracovních a mzdových podmínek není situace tak jednoduchá, jak tomu bylo u srovnatelného zaměstnance. Pokud se podíváme do Směrnice, je zde jasně řečeno, že jsou to podmínky týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, odměňování.¹³² I na Slovensku je právní úprava v tomto ohledu více jasná.¹³³

Náš ZP podmínky vůbec nedefinuje, což je podle mě škoda, protože to vyvolává diskuze a zmatky, co se mezi ně řadí. Jsou to třeba i odměny při životních výročích, příspěvky na penzijní připojištění?¹³⁴ Odborníky bývají pracovní podmínky někdy rozlišovány na ty v širším a užším slova smyslu. V širším smyslu bychom zařadili do této kategorie i různé zaměstnanecké benefity a podobně, tzn. nejen ta plnění, která jsou poskytována na základě pracovních předpisů. Často převládá názor, že pod pracovní podmínky ve smyslu dodržování rovnosti se zařazují pouze ty v užším slova smyslu s některými výjimkami, kam by patřil například benefit při odchodu do důchodu.¹³⁵ V teoretických monografiích se můžeme dočíst, že podmínky bývají dokonce někdy děleny dle povahy na organizační, ekonomicko-sociální, sociální a psychologické.¹³⁶

Názor na tuto problematiku vůbec není jednoznačný. Například Martin Štefko, zastává názor, že naše právní úprava zakotvuje úplnou rovnost ve všech pracovních podmínkách,

¹²⁸ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 130 – 131.

¹²⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. In PICHRT, Jan (ed). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 180.

¹³⁰ STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 248.

¹³¹ BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo - Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010. s. 199

¹³² čl. 3 odst. 1 písm. i), ii) Směrnice

¹³³ Viz § 58 odst. 6 ZPSI

¹³⁴ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 131.

¹³⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. mpsv.cz, 16. ledna 2008 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

¹³⁶ GALVAS, Milan. In GALVAS, Milan (ed). *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 453 – 454.

protože to není zákonem speciálně vymezeno. Zároveň to velmi kritizuje, protože daná úprava je stejně porušována. V praxi se obchází a říká se, „tohle a tohle už tam nepatří.“ A přitom nejsme nuceni ani Úmluvou ani Směrnicí k úplné rovnosti zacházení.¹³⁷ Štefko zároveň kritizuje jiné autory, kteří tvrdí, že se rovnost týká jen některých pracovních podmínek. Navíc pouze v případě, že by tato plnění byla považována za daňově uznatelné pro účely daně z příjmů.¹³⁸

I Jaroslav Stránský se domnívá, že pokud náš zákonodárce zvolil obecné hledisko bez konkrétního vymezení, tak se tím musíme řídit a ne se snažit zákon obcházet tím, že si budeme svévolně vymezovat, co tam patří a co už ne podle toho, jak se nám to hodí. Zároveň ale uznává, že u těch zaměstnavatelů, kteří mají štedrý program sociální péče, je naprostá rovnost ve všech pracovních podmínkách prakticky nemožná.¹³⁹

Po nastudování různých úhlů pohledu jsem zaujala k dané problematice následující postoj. Podle mého názoru zákonodárce nezvolil z hlediska právní jistoty toto obecné vymezení příliš šťastně. Měl zvolit raději taxativní výčet, což mu i samotná Směrnice umožňuje. Současná široká právní úprava je v tomto ohledu podle mě neudržitelná. Vytváří se účelová argumentace a mohlo by to být do budoucna živnou půdou pro žaloby agenturních zaměstnanců. Jsem překvapena, že jsem ještě nenarazila na žádnou relevantní judikaturu na toto téma. Myslím si, že by žalobci měli reálnou šanci na úspěch.

4.4 Omezení agenturního zaměstnávání

Agenturním zaměstnancem se nemůže stát každý, existují zákonná omezení pro určité skupiny osob. Směrnice však ve svém článku 4 dává v tomto směru limity, že tato omezení mohou být odůvodněna pouze na základě obecného zájmu. Do 5. prosince 2011 mělo být přezkoumáno, jestli je tak skutečně učiněno. V tomto směru jsem objevila jistý paradox české právní úpravy této problematiky. Od 1. ledna 2012 byl na přechodnou dobu zákaz ještě více zpřísněn.

4.4.1 Cizinci

V § 64 ZZ je uvedeno zákonné zmocnění pro vládu, která může svým nařízením stanovit takové druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Tohoto oprávnění bylo ve vztahu k cizincům skutečně využito a to

¹³⁷ ŠTEFKO, Martin. Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější? *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 3, s. 61 – 62.

¹³⁸ Viz ŠUBRT: Ještě jednou k agenturnímu..., s. 10 – 19.

¹³⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, roč. 19, č. 13, s. 236.

nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 1 tohoto nařízení to jsou druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.

Další omezení je zakotveno v § 66 ZZ, který v průběhu posledních let prošel několika změnami. Současné znění je takové, že „agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta¹⁴⁰, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.“ Do 31. 12. 2011 zde bylo omezení pouze po držitele zelených karet,¹⁴¹ což bylo odůvodněno tím, že tyto karty jsou na rozdíl od karet modrých vydávány za účelem dlouhodobějšího zaměstnání.¹⁴²

Z výše uvedeného plyne, že agenturní zaměstnávání je tak vyloučeno pro většinu cizinců. Zamyslela jsem se nad tím, jaký je úmysl těchto omezení. Jednou ze snah může být ochrana tuzemských zaměstnanců a snaha zajistit jim dostatek pracovních příležitostí. Druhou snahou je asi ochrana agenturních zaměstnanců, aby vstupovali jen do pracovních poměrů, které jim poskytnou větší jistotu.¹⁴³ Podle mého názoru je ale toto omezení příliš přísné. Mohlo mít své opodstatnění v době krize, kdy bylo nedostatek pracovních příležitostí. V dnešní době je to ale dle mého spíš ničím nepodložený zásah do autonomie vůle smluvních stran.

4.4.2 Osoby se zdravotním postižením

Od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2014 platil zákaz dočasného přidělení k výkonu práce agenturou práce k uživateli i pro osoby se zdravotním postižením. Toto dočasné omezení přinášelo problémy zejména agenturám práce, které tak jen těžko mohly plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který zakotvuje § 81 ZZ.¹⁴⁴ Já osobně si myslím, že tento zákaz byl navíc i pro zdravotně postižené spíše omezující, protože tím pádem hůř hledali práci.

V souvislosti s novelou ZZ byl od 1. 1. 2015 naštěstí tento zákaz odstraněn. Současně je zde upraven mechanismus, který zabrání, aby agentury práce zneužívaly zaměstnávání OZP

¹⁴⁰ Nahradila zelenou kartu

¹⁴¹ STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 266.

¹⁴² PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 1, s. 32.

¹⁴³ Tento argument lze nalézt i v důvodové zprávě k zákonu č. 367/ 2011 Sb. Viz *Sněmovní tisk 373/0, část č. 1/2* [online]. psp.cz [cit. 15. října 2015]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=373&CT1=0>>.

¹⁴⁴ PICHRT, JAN. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 1088 – 1089.

pouze k tomu, aby na ně účelně čerpaly výhody a získávaly slevy.¹⁴⁵ Jedná se o to, že po dobu dočasného přidělení uživateli nebude na tuto osobu moci čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, ani žádat o jeho zvýšení a nedostane od Úřadu práce příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.¹⁴⁶ Co se týče úpravy již zmíněného povinného podílu, nově platí, že do celkového počtu zaměstnanců si je bude započítávat uživatel.¹⁴⁷

Domnívám se, že v tomto ohledu je nyní právní úprava dostatečná a zmíněná novela ZZ byla v oblasti agenturního zaměstnávání OZP krokem tím správným směrem. Úpravu by si však zasloužilo omezení zaměstnávání cizinců, které je zbytečně přísné.

¹⁴⁵ *Novinky v agenturním zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. personalfabric.cz, 4. září 2014 [cit. 13. října 2015]. Dostupné na <http://www.personalfabric.cz/novinky-v-agenturnim-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-ozp/>.

¹⁴⁶ BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání osob se zdravotním postižením – 1. část. *Národní pojištění*, 2015, roč. 46, č. 6, s. 25.

¹⁴⁷ BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání osob se zdravotním postižením – 2. část. *Národní pojištění*, 2015, roč. 46, č. 7, s. 21.

5 Kontrola agentur práce

V této kapitole se budu zabývat kontrolní činností, která je v oblasti agenturního zaměstnávání vykonávána. Bude mě zajímat, kdo kontroly provádí, jaké má při tom pravomoci, jaké jsou výstupy kontrol, podle jakých zákonů se kontrolní činnost vykonává. V krátkosti se věnuji také problematice správního trestání, která je na dané téma úzce navázána.

5.1 Kontrolní orgány, právní předpisy

Z hlediska časového okamžiku kontroly ji můžeme rozdělit na kontrolu předběžnou a následnou. Za kontrolu předběžnou je považována taková, která je konána ještě před samotným udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání. To znamená posuzování zákonných podmínek pro udělení povolení. Tomuto typu kontroly jsem se již věnovala v kapitole týkající se povolení. Obsahem následujícího pojednání bude řeč pouze o kontrole následné, tzn. samotnému zpětnému přezkoumávání činnosti agentur práce na trhu práce. Pro lepší uvedení do tématu nyní jen konstatuji, že výsledkem provedené kontroly je kontrolní protokol, na základě kterého potom může být zahájeno řízení o správním deliktu.¹⁴⁸

Kompetence k výkonu kontroly je svěřena Státnímu úřadu inspekce práce a osmi oblastním inspektorátům práce.¹⁴⁹ Tak to vyplývá z § 3 InspPr a § 125, § 126 ZZ. V této souvislosti uvedu nedávné změny právní úpravy v této oblasti. Od 1. ledna 2012 došlo k přesunu kompetencí jednotlivých složek Úřadu práce ČR na orgány inspekce práce.¹⁵⁰ Ještě větší novinkou je zrušení zákona o státní kontrole, jakožto obecného právního předpisu k InspPr a ZZ, a jeho nahrazení kontrolním řádem,¹⁵¹ který je účinný od 1. ledna 2014.

5.2 Průběh a výsledky kontroly

Jak jsem již zmínila, výstupem kontroly je protokol o výsledku kontroly, proti kterému lze dle § 13 KonŘ podávat písemné námítky ve lhůtě 15 dnů od doručení, pokud není v protokole uvedena lhůta delší. Místní příslušnost orgánů inspekce práce se řídí dle § 6 odst. 5 InspPr místem činnosti kontrolované osoby. Z hlediska samotného průběhu kontroly jsou podstatná zejména práva a povinnosti kontrolora zakotvené v § 130 – 138 ZZ a § 7 a 8 InspPr a obecně také v KonŘ. Kontrolor má například povinnost informovat o zahájení kontroly a předložit služební průkaz. Z práv kontrolorů zrcadlově vyplývají i povinnosti kontrolovaných osob,

¹⁴⁸ TOŠOVSKÝ: *Agenturní zaměstnávání v praxi...*, s. 122, 245.

¹⁴⁹ Dále jen „orgány inspekce práce“.

¹⁵⁰ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Orgány inspekce práce a podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 10, s. 46.

¹⁵¹ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

například vytvoření základních podmínek pro provedení kontroly, umožnění vstupu do objektu, poskytnutí informace atd. Při jejich nesplnění může být uložena i pořádková pokuta.¹⁵²

Při zjištění nedostatků při kontrole lze dle § 7 odst. 1 písm. g) InspPr „ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik.“ Pokud kontrolovaná osoba požadavky odstraní, neznamená to však, že s ní nemůže být zahájeno správní řízení ve věci uložení pokuty pro podezření ze spáchání správního deliktu z důvodu porušení povinností. Ale obecně lze říci, že k tomu může být následně v případném správním řízení přihlédnuto jako k polehčující okolnosti.¹⁵³

Zajímavá je otázka vynutitelnosti takového opatření. Podstatné je, jestli ukládá povinnosti nebo ne. Pokud ne, tak není soudně přezkoumatelné a nelze se proti němu bránit. Ve prospěch tohoto tvrzení mluví Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. června 2010, č. j. 7 As 33/2010-99, který říká, že „v dané věci bylo uloženo opatření podle ust. § 5 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci, podle kterého inspektor na základě výsledků provedené kontroly uloží opatření k odstranění zjištěných nedostatků. Opatřením správního orgánu byla stěžovateli uložena povinnost, a proto je nutné toto opatření považovat za rozhodnutí, tj. úkon správního orgánu, jímž se v určité věci zakládají povinnosti jmenovitě určené osobě. Vydávají-li správní orgány rozhodnutí podle zákona o inspekci, přičemž tento zákon v celém rozsahu řízení neupravuje, je nutné v řízení postupovat podle správního řádu.“

Jak je uvedeno v Roční souhrnné zprávě o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2014,¹⁵⁴ tak vzhledem k tomu, že je oblast agenturního zaměstnávání specifická, je jí věnována orgány inspekce práce zvýšená pozornost. Každý z oblastních inspektorátů práce měl za úkol provést alespoň 15 kontrol agentur práce. Pokud bychom si položili otázku, dle čeho byly konkrétní agentury vybírány pro plán kontrolní činnosti, tak ze zprávy plyne, že to bylo dle podnětu občanů, generálního ředitelství i dalších kontrolních orgánů.

Velkým tématem, na které byly kontroly zaměřeny, se stalo tzv. „zastřené agenturní zaměstnávání“. Pod tímto pojmem si můžeme představit situaci, kdy je reálně prováděno agenturní zaměstnávání, ale to je „kamuflováno“ za uzavírání obchodních smluv. Jaký je účel? Tou hlavní motivací je vyhnout se plnění povinností vyplývajících pro agentury práce ze zákonných ustanovení a s tím spojená snaha ušetřit náklady.

¹⁵² STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 253 - 256.

¹⁵³ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Kontrolní činnost orgánů inspekce práce - oprávnění inspektora. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 8, s. 42.

¹⁵⁴ Dále jen „Souhrnná zpráva za rok 2014“

Celkem bylo provedeno 524 kontrol dodržování povinností, z nichž 394 bylo provedeno u agentur a 130 u uživatelů. U agentur bylo 140 kontrol s nedostatkem, celkem bylo zjištěno nedostatků 417. Pokud se podíváme na statistiku kontrol u uživatelů, tak zde bylo 61 kontrol s nedostatkem a dohromady bylo nedostatků 131. Z uvedených dat vyplývá, že v přepočtu na procenta byla situace u uživatelů i agentur vyrovnaná. Pro lepší přehlednost přikládám tabulky, ze kterých je patrné, v čem nedostatky spočívaly, konkrétně tedy, jaká zákonná ustanovení byla porušena.¹⁵⁵

Tabulka 1 - Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení ZP a ZZ - agentury práce¹⁵⁶

Porušené ustanovení	Popis porušení	Počet porušení
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance	21
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele	19
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	16
§ 309 odst. 2 ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu	12
§ 96 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevedl u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované pracovní doby, práce přesčas a noční práce	11
§ 116 ZP	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci za dobu noční práce k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	10
§ 118 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku	10
§ 76 odst. 4 ZP	Zaměstnavatel neuvedl v dohodě o pracovní činnosti sjednané práce, nebo sjednaný rozsah pracovní doby či dobu, na kterou se dohoda uzavírá	6
§ 142 odst. 5 ZP	Zaměstnavatel nevydal při měsíčním vyúčtování mzdy zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách	6
§ 37 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel neinformoval při vzniku pracovního poměru zaměstnance o všech právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru	6
§ 114 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci za dobu práce přesčas k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku a ani mu neposkytl náhradní volno	6
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebyla uzavřena písemně	5
§ 313 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevydal zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání	5
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nebyla uzavřena písemně	5
§ 59 odst. 2 ZoZ	Agentura práce nesdělila GR Úřadu práce ČR do 31. ledna běžného roku údaje pro statistické účely za předchozí kalendářní rok	5

¹⁵⁵ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014 [online]. suip.cz, [cit. 28. října 2015]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-026cb2f8c1dcae021423a0495cc504e5/rok_2014.pdf>.

¹⁵⁶ Tamtéž

Tabulka 2 - Přehled nejčastěji porušovaných ustanovení ZP – uživatelé¹⁵⁷

Ustanovení ZP	Popis porušení	Počet porušení
§ 308 odst. 1 písm. f)	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec	8
§ 309 odst. 5	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance	6
§ 37 odst. 1	Zaměstnavatel neinformoval při vzniku pracovního poměru zaměstnance o všech právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru	4
§ 90 odst. 2	Zaměstnavatel nezajistil prodloužení následujícího odpočinku mezi směnami při jeho předchozím zkrácení	3
§ 92 odst. 3	Zaměstnavatel nezajistil prodloužení následujícího odpočinku v týdnu při jeho předchozím zkrácení tak, aby celková doba odpočinku činila alespoň 70 hodin	3
§ 90 odst. 1	Zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek mezi směnami alespoň 11 hodin	3
§ 308 odst. 1	Dohoda agentury práce s uživatelem nebyla sjednána, i když byl zaměstnanec k uživateli dočasně přidělen	3
§ 308 odst. 1 písm. a)	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance neobsahovala jméno a příjmení zaměstnance, státní občanství, datum a místo narození a jeho bydliště	3
§ 308 odst. 1 písm. h)	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance neobsahovala číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení k zaměstnání	3

Z uvedených údajů vyplývá, že nejčastějšími důvody porušení ZP bylo nezabezpečení rovnosti, špatná informovanost zaměstnanců a nesplnění náležitostí dohody agentury práce a uživatele i písemného pokynu. Myslím si, že nejzávažnějším prohřeškem je právě porušení § 309 odst. 5 ZP – tedy nezabezpečení toho, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Právě toto ustanovení je podle mého názoru klíčové, protože jeho dodržování vypovídá nejvíce o ochraně agenturních zaměstnanců. Jak je uvedeno přímo v Souhrnné zprávě za rok 2014, tak velkým problémem řešení této otázky je chybějící zákonné vymezení pojmu srovnatelný zaměstnanec.¹⁵⁸

V oblasti pojištění proti úpadku mě v Souhrnné zprávě za rok 2014 překvapila následující formulace: „V praxi se vyskytly případy, kdy agentura práce nebyla pojištěna a jako důvod uvedla, že momentálně nevyvíjí činnost, nemá zaměstnance, a tím pádem ani uzavřené pojištění proti úpadku. Ani v takovém případě se agentura práce své povinnosti nezabývá.“¹⁵⁹ Toto tvrzení je v přímém rozporu s mým závěrem, že na kmenové zaměstnance se povinnost pojištění proti úpadku nevztahuje a proto jej agentura práce v okamžiku, kdy nemá žádné dočasně přidělené

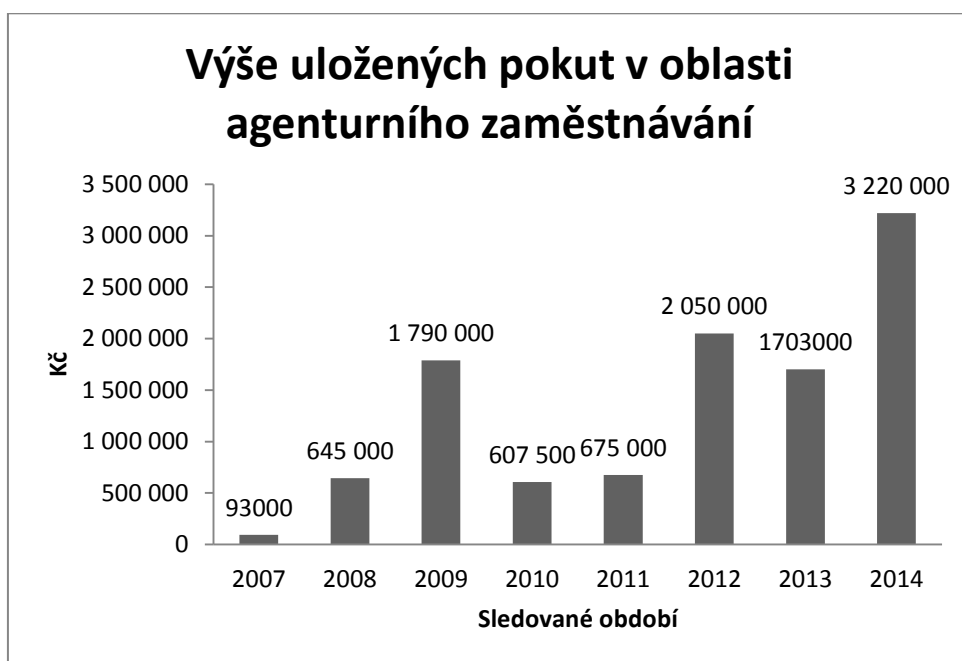
¹⁵⁷ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014 [online]. suip.cz, [cit. 28. října 2015]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-026cb2f8c1dcae021423a0495cc504e5/rok_2014.pdf>.

¹⁵⁸ Tamtéž

¹⁵⁹ Tamtéž

zaměstnanec, mít sjednané nemusí.¹⁶⁰ Naopak v roce 2014 nebyly shledány žádné případy zprostředkování zaměstnání v rozporu s vydaným povolením, což je přičítáno zejména širšímu rámci povolení.

V následujícím grafu uvádím přehled výše uložených pokut v letech 2007 až 2014. Je v něm patrná vzrůstající tendence. Vysoký propad mezi lety 2010 a 2011 je způsoben změnou právní úpravy, o které bylo hovořeno již výše. Došlo k znovuzavedení institutu dočasného přidělení, což mělo za následek snížení počtu agentur práce.



Graf 3 -Výše uložených pokut v oblasti agenturního zaměstnávání v letech 2007 – 2014¹⁶¹

Pouhý kontrolní závěr k uložení pokuty nestačí. Porušení právních předpisů musí být totiž ještě následně dokázáno ve správním řízení. Více bude řečeno v příští podkapitole.

5.3 Správní řízení o správním deliktu

5.3.1 Jednotlivé správní delikty

Ze všeho nejdříve si musíme vyjasnit, o jakých správních deliktech bude vlastně řeč, protože správní právo rozlišuje několik typů. Všeobecné a základní členění bývá na přestupky,

¹⁶⁰ Shodně viz: BIČÁKOVÁ: Agenturní zaměstnávání v roce 2011..., s. 30.

¹⁶¹ Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>>.

jiné správní delikty, správní disciplinární delikty a správní pořádkové delikty. Jiné správní delikty si ještě můžeme rozdělit na správní delikty FO, postihované na základě zavinění a správní delikty PO a podnikajících FO bez ohledu na zavinění.¹⁶² V našem případě se budu zabývat přestupky a správními delikty PO a podnikajících FO vymezených v ZZ a InspPr.¹⁶³

Pokud se podíváme do ZP, tak zde dochází k porušování § 308 a § 309, kde jsou upraveny náležitosti dohody o dočasném přidělení a písemného pokynu. Tomuto porušení odpovídá skutková podstata správního deliktu dle § 33a InspPr a také § 140 odst. 1 písm. b) ZZ. Zároveň totiž dochází i k porušení § 66 ZZ a správní delikty jsou tak spáchány v jednočinném souběhu. O některých dalších porušeních zákona jsem se již zmiňovala výše.¹⁶⁴

V souvislosti s formálním naplněním znaků skutkových podstat správních deliktů je nutno mít na paměti, že i v oblasti správního trestání existuje materiální korektiv vyjádřený v § 2 PřestZ jako porušení nebo ohrožení zájmu společnosti.¹⁶⁵ Zdůrazňuji to zde proto, že to je věc, kterou mám pevně spojenou s trestním právem a v oblasti správního trestání jsem si dlouho nebyla jistá, jestli zde obdobný princip funguje také.

Zajímavé je vymezení správních deliktů dle ZZ, kde je rozlišována jednak odpovědnost za přestupek v § 139 odst. 1 písm. b), kdy je zprostředkováno zaměstnání bez povolení a správní delikt PO a podnikající FO v § 140 odst. 1 písm. b), kde je dána odpovědnost tím, že je buďto rovněž zprostředkováno zaměstnání bez povolení, anebo porušen při zprostředkování zaměstnání jiným způsobem tento zákon nebo dobré mravy.¹⁶⁶ Skutková podstata u přestupku je nastavena úžeji, pro což však nevidím opodstatnění. Povolení je vysvětleno již dříve. Aby mohl být spáchán správní delikt – tak musí být dokázáno, že se jednalo o zprostředkování zaměstnání. Protože, jak jsem se již zmínila výše, agentury práce se to mnohdy snaží „kamuflovat“, což se nazývá zastřené agenturní zaměstnávání. Právě na to jsou v loňském i letošním roce zaměřené mimořádné kontroly orgánů inspekce práce.

Další správní delikty jsou například v § 139 odst. 2 písm. d) a správní delikt právnické a podnikající fyzické osoby v § 140 odst. 1 písm. d), kde je dána odpovědnost za porušení evidenční a oznamovací povinnosti, která byla náplní jedné z předešlých podkapitol.

¹⁶² SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 3. aktualizované a upravené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 205 – 206.

¹⁶³ STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 245.

¹⁶⁴ Tamtéž, s. 246.

¹⁶⁵ Viz Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. února 2005, č. j. 7 As 18/2004-48.

¹⁶⁶ STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 249.

5.3.2 Podstata správního řízení

„Důsledkem porušení povinností vyplývajících pro agentury práce může být uložení pokuty ve správním řízení, které zpravidla navazuje na ukončení kontroly.“¹⁶⁷ Důležité z tohoto sdělení je sloveso „může“, z něj vyplývá, že ne vždy je při zjištění nedostatků při kontrole zahajováno správní řízení. A samozřejmě zahájit správní řízení lze i bez kontroly, pokud je důvodné podezření o porušení.

O tom, že pouhé kontrolní závěry nestačí, vypovídá následující Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. února 2005, č. j. 7 As 18/2004-48, ve kterém je uvedeno: „Představa, že k prokázání relevantních skutečností o nelegální práci žalobce stačí výsledky kontrolních zjištění z jediného dne, případně nějaká zjištění z řízení o uložení pokuty jinému subjektu, není bez dalšího udržitelná.“ Výjimkou je speciální forma zkráceného řízení, tzv. institut příkazu dle § 150 SŘ, kdy podkladem pro vydání rozhodnutí může být právě jen kontrolní protokol.

Pokud se podíváme na náležitosti oznámení o zahájení správního řízení, tak je důležité dostatečně vymezit skutek, nestačí jen odkaz na porušení zákonného ustanovení. Je nutno uvést konkrétní okolnosti. Zde je opět podobnost s trestním právem a to v otázce totožnosti skutku. Rovněž platí zásada presumpce nevinny a materiální pravdy. Účastník musí mít možnost seznámení se s podklady pro vydání rozhodnutí dle § 36 odst. 3 SŘ. Nemá smysl se podrobněji rozepisovat o správním řízení, protože není nijak specifické a plně se na něj použije SŘ. Uvedu jen, že rozhodnutí musí mít náležitosti dle § 68 a 69 SŘ, náklady jsou uloženy paušální částkou, protože jde o řízení vedená z moci úřední. Jako opravné prostředky je klasicky možnost odvolání do 15 dnů a možnost podání podnětu k přezkoumání pravomocného rozhodnutí dle § 94 SŘ či obnovu řízení.

Zajímavá je otázka zániku odpovědnosti, tedy ztráta oprávnění správního orgánu správní delikt PO a FO postihnout, upravená v ZZ i InspPr. Existuje subjektivní a objektivní lhůta. U objektivní lhůty panuje v zákonech shoda, činí tři roky ode dne spáchání. V InspPr je subjektivní lhůta vymezena v § 36 odst. 2 a je dlouhá jeden rok od zahájení správního řízení, během níž musí být pravomocně rozhodnuto. V ZZ je dle § 141 odst. 3 lhůta také vázána na zahájení řízení. Stačí ale, když je do jednoho roku řízení zahájeno, nemusí být rozhodnuto. Další případy jsou obecně upraveny v SŘ. U přestupků musí být dle § 20 PřestZ pravomocně rozhodnuto do jednoho roku ode dne spáchání, jinak rovněž dochází k zániku odpovědnosti.¹⁶⁸

¹⁶⁷ STÁDNÍK. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 257.

¹⁶⁸ Tamtéž, s. 258 – 266.

Hlavní přínos této kapitoly spatřuji ve vysvětlení kontrolního principu orgánů inspekce práce a v popsání hlavních ustanovení, která bývají porušována. Z informací získaných při jejím psaní jsem vycházela i při psaní ostatních kapitol.

6 Porovnání s právní úpravou v Polsku

V této kapitole se budu zabývat právní úpravou agenturního zaměstnávání v Polsku. Zajímat mě bude především z hlediska odlišností oproti české právní úpravě. Budu se snažit najít případné inspirační zdroje pro možné budoucí obohacení práva v ČR. Agenturní zaměstnávání je v Polsku upraveno v samostatném zákoně, což je první velký rozdíl oproti českému zakotvení v ZP a ZZ. Tím zákonem je Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608).¹⁶⁹ Především z jeho znění budu při psaní této kapitoly vycházet.¹⁷⁰

6.1 Zakotvení agenturního zaměstnávání v právních dokumentech

Znění daného zákona má celkem 33 článků.¹⁷¹ Je tak zřejmé, že problematika agenturního zaměstnávání bude mnohem více propracovaná oproti té v ČR. I Polsko má navíc svůj pracovní kodex¹⁷² a ještě jeden speciální zákon zabývající se službami trhu práce v obecnější podobě.¹⁷³ Tím speciálním zákonem je Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 ze zm.).¹⁷⁴ Úmluvu MOP ratifikovalo Polsko v roce 2008.¹⁷⁶ Protože je členem EU, je jasné, že je vázáno i Směrnicí. Protože jsou tedy pro Polsko závazné stejné mezinárodní a unijní dokumenty jako pro ČR, tak je zřejmé, že se právní úprava agenturního zaměstnání nemůže příliš principiálně lišit. Určité odlišnosti však jsou, jak si ukážeme v následující části práce.

Zakotvení institutu agenturního zaměstnávání do právního řádu je vysvětlováno snahou o větší flexibilitu zaměstnávání, protože právě kolem roku 2003 dosahovala dle údajů z Ústředního statistického úřadu v Polsku nezaměstnanost v průměru až 20 procent.¹⁷⁷ Svou roli v prudkém

¹⁶⁹ Dále jen UZPT

¹⁷⁰ Jen pro upřesnění uvedu, že zákon znamená v polském překladu ustawa, článek se řekne artykuł, a odstavec je polsky ustęp. Pokud bychom si měli ještě přeložit název zákona, tak doslovný překlad by zněl Zákon ze dne 9. července 2003 o zaměstnávání dočasných pracovníků.

¹⁷¹ V polských zákonech je používáno označení článek ve smyslu našeho značení paragrafů

¹⁷² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141), dále jen Kodeks pracy

¹⁷³ REJCHRT, Luboš. In PICHRT, Jan (ed). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 291.

¹⁷⁴ Dále jen UProZat

¹⁷⁵ Daný právní předpis jsem přeložila jako zákon ze dne 20. dubna 2004 o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce a přirovnala bych ho k našemu ZZ.

¹⁷⁶ REJCHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 291.

¹⁷⁷ *Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2004 r.* [online]. stat.gov.pl, 10. ledna 2005 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2004-r,3,2.html>>.

rozvoji sehrál také vstup do EU, který se odehrál 1. května 2004.¹⁷⁸ Nutno říci, že z počátku ale byl silný odpor odborů.¹⁷⁹ Agentury se snažily zlepšit svou image v polské společnosti a založily odvětvovou asociaci, tzv. „Svaz agentur práce“.¹⁸⁰¹⁸¹ Stejně jako v ČR, tak i v Polsku existuje vyhledávací systém, pomocí něhož lze dohledat konkrétní agenturu práce a také zjistit jejich počet. Ke dni 24. října 2015 působilo na polském trhu práce celkem 5 840 pracovních agentur.¹⁸² V roce 2012 to bylo 3971 agentur a k 18. srpnu 2014 bylo registrováno celkem 4935 agentur práce.¹⁸³

Z polských článků poslední doby vyplývá, že agenturní zaměstnávání zaznamenává v poslední době obrovský růst. Je hovořeno až o 21 procentním nárůstu obratu agenturního zaměstnávání, což bývá připisováno zejména růstu polské ekonomiky a stále větší poptávce zaměstnavatelů po flexibilních formách práce, které umožňují reagovat na měnící se poptávku na trhu práce.¹⁸⁴ Důvody využívání agenturních zaměstnanců uživateli jsou tak stejné jako v ČR. Je to pro ně úspora času i peněz.¹⁸⁵

Mám za to, že úprava v samostatném zákoně by byla pro ČR rozhodně přínosem, protože umožňuje podrobněji rozebrat všechna specifika. Proti mému názoru mohou být vzneseny protiargumenty tvrdící, že naše právní úprava pracovního práva je už tak dost roztržštěná a další samostatný zákon by jí neprospěl. Já ale zastávám stanovisko, že když je to ku prospěchu věci, existence zákona navíc by nepředstavovala velký problém. Když může mít kupříkladu kolektivní vyjednání úpravu v samostatném zákoně,¹⁸⁶ nevidím problém, proč by tomu tak de lege ferenda nemohlo být i u agenturního zaměstnávání.

¹⁷⁸ ZENKNER, Petr. *Polsko* [online]. euroskep.cz, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<https://www.euroskop.cz/469/sekce/polsko/>>.

¹⁷⁹ KIJEWski, Konrad. *Interpretacje - Analiza zagadnień dotyczących pracy tymczasowej* [online]. zbigniewtetskowski.pl, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.zbigniewtetskowski.pl/interpretacje/czytaj/tag/Analiza-zagadnień-dotyczących-pracy-tymczasowej/>>.

¹⁸⁰ Polsky: „Związek Agencji Pracy Tymczasowej“

¹⁸¹ POSSELT, Friederike. Možnosti úpravy agenturního zaměstnávání prostřednictvím pracovně-právních předpisů a práva kolektivních smluv. In BERNSTORF, Anna, LAQUA, Marcus (eds). *Agenturní zaměstnávání v České republice, Německu a Polsku*. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2007, s. 37.

¹⁸² *Rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ)* [online]. stor.praca.gov.pl, [cit. 24. října 2015]. Dostupné na <<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarkai>>.

¹⁸³ *Economic Report* [online]. ciett.org, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf>.

¹⁸⁴ *Największe wzrosty obrotów z pracy tymczasowej w Europie odnotowała Polska* [online]. kadry.abc.com.pl, 2. dubna 2014 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/najwieksze-wzrosty-obrotow-z-pracy-tymczasowej-w-europie-odnotowala-polskai>>.

¹⁸⁵ Dále viz např. *Firmy oszczędzają zatrudniając pracowników tymczasowych* [online]. pulshr.pl, 12. srpna 2015 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/firmy-oszczedzaja-zatrudniajac-pracownikow-tymczasowych.27894.1.html>>.

¹⁸⁶ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

6.2 Zákonná omezení agenturního zaměstnávání

Podmínkou působení agentur na trhu práce je podobně jako v ČR vydané povolení. Agenturní zaměstnávání je regulovanou činností ve smyslu zákona o svobodě podnikání,¹⁸⁷ a proto podléhá pravidlům a zásadám stanoveným v UProZat, jak bylo řečeno v rozsudku správního soudu v Opole ze dne 4. prosince 2008 r.II SA/Op 278/08,LEX nr 521909.¹⁸⁸ Kompetentním orgánem k registraci je Marszałek Województwo. O případné schválené registraci je následně vydáno osvědčení.¹⁸⁹ Tento princip je tedy stejný jako v ČR, ale co je však rozdílné je zákonná limitace rozsahu prací, které mohou být vykonávány agenturními zaměstnanci. Daným omezením se budu zabývat v následující části práce.

V tomto kontextu můžeme hovořit „o částečném omezení šíře použitelnosti agenturního zaměstnávání.“¹⁹⁰ Abychom mohli mluvit o agenturním zaměstnávání, musí se jednat pouze o práci sezonní, periodickou či ad hoc, dodatkovou, na zástup nebo pokud by se práce nestihla splnit v termínu „kmenovými zaměstnanci.“ Je při tom uzavírána s agenturním zaměstnancem buďto smlouva na dobu určitou nebo pracovní smlouva na dobu výkonu určité práce.¹⁹¹ Existují omezení a povinnosti spočívají v tom, že agentura nesmí bránit jejich zaměstnání uživatelem a existuje informační povinnost o volných pracovních místech.¹⁹² To však existuje i v ČR.

Zásadním omezením, které český právní řád nezná, je to, že agenturní zaměstnanci nesmí být zaměstnáni k výkonu zvláště nebezpečných prací. A dále dle čl. 8 odst. 3 UZPT nesmí být agenturní zaměstnanec zaměstnán na takovém pracovním místě, z něhož byl v době posledních 3 měsíců zaměstnanec uživatele propuštěn. Je zde upřesnění, že to musel být pouze takový výpovědní důvod, který nespočíval v daném zaměstnanci.¹⁹³ Z toho plyne, že pokud by byl zaměstnanec propuštěn třeba z důvodu porušení pracovní kázně, tak na to se omezení nevztahuje. Nutno říci, že v tomto ohledu došlo k liberalizaci právní úpravy, protože dříve dle čl.

¹⁸⁷ Ustava z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie dzialalności gospodarczej (Dz.U. 2004 Nr 173 poz. 1807)

¹⁸⁸ FRĄCZEK, MONIKA. *Jak założycy agencje pracy tymczasowej w 2012 r.?* [online]. portalfk.pl, 6. července 2012 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.portalfk.pl/nawosci/jak-zalozyc-agencje-pracy-tymczasowej-w-2012-r-250347>>.

¹⁸⁹ *Mezinárodní a zahraniční právní úprava zprostředkování zaměstnání* [online]. socialnialog.cz, 20. ledna 2015 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.socialnialog.cz/zpravodajstvi/ostatni/2594-mezinarodni-a-zahranicni-pravni-uprava-zprostredkovani-zamestnani>>.

¹⁹⁰ PICHRT. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 145.

¹⁹¹ FLOREK, Ludwik. *Pravo pracy. 12. wydanie*. Warszawa: C. H. Beck, 2010. s. 329.

¹⁹² ŠTEFKO, Martin. In PICHRT, Jan (ed). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 168.

¹⁹³ Tamtéž, s. 169.

3 UZPT nemohli být agenturní zaměstnanci vůbec dočasně přiděleni tam, kde došlo v uplynulém půlroce k hromadnému propuštění zaměstnanců.¹⁹⁴

To, že agenturní zaměstnanci nemohou vykonávat práce zvláště nebezpečné, je uvedeno v čl. 8 odst. 1 UZPT, zároveň je zde odkaz na čl. 237¹⁵ Kodeks pracy. Zde je pak uvedeno, že bližší podrobnosti polské MPSV stanoví vyhláškou. Vyhláška¹⁹⁵ pak zvláště nebezpečné práce dále v § 80 upřesňuje, když říká, že se jedná například o výškové práce nebo takové, které jsou stanovené zvláštním právním předpisem. Jak se ale můžeme dočíst, dané ustanovení bývá v praxi často obcházeno.¹⁹⁶

Mám za to, že v tomto směru by nebylo vhodné, aby se polským právem česká právní úprava inspirovala. Omezování agenturního zaměstnávání by nebyl krok dobrým směrem. Naopak si myslím, že inspirovat by se mohli polští zákonodárci v českém právním řádu a daná omezení ze zákonného znění by měli vypustit. Nemyslím si totiž, že by zde omezení mělo opodstatnění, hlavně vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnanci nemají méně výhodnou pozici, díky zakotvení rovnosti pracovních podmínek. Právě rovnost bude obsahem následující podkapitoly.

6.3 Rovné pracovní podmínky agenturních zaměstnanců

I v českých odborných člancích se lze dočíst, že polská právní úprava zakotvuje rovnost agenturních zaměstnanců se zaměstnanci kmenovými ve všech pracovních podmínkách. Je tomu tak stejně jako v ČR.¹⁹⁷ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych v čl. 15 stanoví, že s agenturními zaměstnanci nesmí být zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci stálými. Tento požadavek rovnosti se nevztahuje pouze k přístupu ke vzdělání organizované uživatelem, pokud je práce sjednána na dobu kratší než 6 týdnů. Je nutné zajistit stejnou odměnu za práci stejné nebo srovnatelné hodnoty, v souladu s čl. 18^{3c} Kodeks pracy. Je potřeba si uvědomit, že jako v české právní úpravě i zde je zákaz diskriminace nutno vztáhnout na všechny složky odměny za práci, kterými se rozumí i různé prémie a na další výhody spojené s prací, ve formě peněžité i nepeněžité. Spadá sem třeba odstupné či různá připojištění.¹⁹⁸

¹⁹⁴ SZULIKOWSKI, Maciej. *Zatrudnianie pracowników tymczasowych: zmiana ustawy* [online]. prawo.egospodarka.pl, 29. ledna 2010 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.prawo.egospodarka.pl/49281.Zatrudnianie-pracownikow-tymczasowych-zmiana-ustawy,1,34,3.html>>.

¹⁹⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844)

¹⁹⁶ KOCIUBA, Małgorzata. In BERNSTORF, Anna, LAQUA, Marcus (eds). *Agenturní zaměstnávání v České republice, Německu a Polsku*. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2007, s. 32.

¹⁹⁷ ŠTEFKO: Agenturní zaměstnanci..., s. 61.

¹⁹⁸ WALCZAK, Krzysztof. *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia* [online]. orlowski-patulski.pl, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <<http://www.orlowski-patulski.pl/artykuly-i-dokumenty/artykuly/212-monitor-prawa-pracy-nr-3-2012>>.

Platí tu veškeré argumenty, které jsem uváděla již v kapitole věnované rovným pracovním podmínkám agenturních zaměstnanců v ČR. Právní úprava je stejná, až na výše zmíněnou drobnou výjimku. Určitě stojí za zvážení, po podrobném zhodnocení reálnosti dodržování uvedených podmínek, případná změna obou právních úprav. Principiálně je sice dobře, že je zakotvená úplná rovnost agenturních zaměstnanců, jenže problém je výklad zákona v praxi a zejména jeho reálná aplikace.

6.4 Dočasnost přidělení

Co se týká maximální doby dočasného přidělení, tak byla nejdříve právní úprava v Polsku stejná s právní úpravou v ČR, to znamená, že agenturní zaměstnanec mohl být dočasně přidělen pouze na dobu 12 měsíců.¹⁹⁹ V souvislosti s novelizací v roce 2010 byla doba prodloužena na 18 měsíců v celkové době 36 měsíců, jak je uvedeno v čl. 20 UZPT. Pokud by byl agenturní zaměstnanec náhradníkem za stálého zaměstnance, který práci nemůže vykonávat z důvodu nepřítomnosti, doba je prodloužena z 18 měsíců na maximálně 36 měsíců. Tím hlavním je však fakt, že opětovné přidělení daného agenturního zaměstnance k tomu stejnému uživateli může být tou stejnou agenturou realizováno až po uplynutí doby 36 měsíců.²⁰⁰

Toto omezení možného opětovného přidělení je mechanismem, který by měl účinně zabránit praxi neustálého prodlužování přidělení, jak je tomu v ČR. Problém je však v tom, že daná právní úprava je stejně obcházena, kvůli mezeře v zákoně. Praxe je taková, že daný agenturní zaměstnanec zůstává na stejné pracovní pozici i několik let. Děje se tak díky tomu, že mu práci zprostředkovává jiná uživatelem nasmlouvaná agentura práce. Tato zjištění vyplynula z opakovaných kontrol orgánů inspekce práce.²⁰¹ V Polsku existují snahy o změnu stávající právní úpravy.²⁰² Dokonce bývá někdy používán pojem „věčná dočasnost“. Z mnoha článků z poslední doby je vidět, že tohle je teď v oblasti agenturního zaměstnání opravdu velké téma.²⁰³

Dle mého názoru tak v této oblasti není polská právní úprava tím správným inspiračním zdrojem. Jak jsem psala už výše, v tomto ohledu je nejzdařilejší slovenská právní úprava. Ta zakotvuje po pátém prodloužení automatický zánik pracovního poměru mezi agenturním

¹⁹⁹ PICHRT: Dočasné přidělení..., s. 290.

²⁰⁰ ŠTEFKO. In PICHRT (ed). *Agenturní zaměstnávání...*, s. 169 - 170.

²⁰¹ P. Duda i Kosiniak-Kamysz: *potrzebna zmiana zasad dzialania agencji pracy tymczasowej* [online]. energetyka.wnp.pl, 13. července 2015 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na http://energetyka.wnp.pl/p-duda-i-kosiniak-kamysz-potrzebna-zmiana-zasad-dzialania-agencji-pracy-tymczasowej,253933_1_0_1.html.

²⁰² IWANŃSKI, Jacek. *Czy agencje zmieniają podejście do pracowników tymczasowych?* [online]. [centrumrekrutacyjne.pl](http://www.centrumrekrutacyjne.pl), 12. dubna 2014 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/arttykuly/rynek-pracy/czy-agencje-zmienia-podejscie-do-pracownikow-tymczasowych-/>.

²⁰³ *Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych* [online]. kadry.infor.pl, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://kadry.infor.pl/wiadomosci/702071,Zmiany-w-zatrudnianiu-pracownikow-tymczasowych.html>.

zaměstnancem a zaměstnavatelem a vznik pracovního poměru nového s uživatelem a to dokonce na dobu neurčitou.

Zjistila jsem, že právní úprava agenturního zaměstnání v Polsku je v mnohém podobná té v ČR. Jako její největší benefit spatřuji existenci samostatného zákona věnujícího se agenturnímu zaměstnání. Co bych naopak ještě více liberalizovala a ze zákona úplně vypustila je velké množství zbytečných omezení, které brání volnému fungování trhu práce. Stejně jako v ČR, tak ani v Polsku není stále dořešena otázka dodržování pojmového znaku agenturního zaměstnávání, kterým je dočasnost. Jak jsem ale již uvedla, tento problém je již v odborných kruzích intenzivně řešen, snad bude co nejdříve přijata adekvátní novela zákona, která by nežádoucí praxi zabránila.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala agenturním zaměstnáváním. Mým cílem bylo jeho vymezení v právním řádu ČR. Myslím si, že se mi podařilo tento cíl splnit. Pomocí šesti kapitol jsem přinesla ucelený náhled na tento institut. V první kapitole jsem se věnovala definici agenturního zaměstnávání a uvedla klíčová zákonná ustanovení, která jsem blíže rozebrala. V této souvislosti jsem rozlišila znaky a podmínky závislé práce ve světle judikatury. Dále jsem vysvětlila, v čem spočívá zprostředkování zaměstnání a jaké činnosti agentury práce vykonávají. Zamyslela jsem se nad tím, proč vlastně zaměstnanci a zaměstnavatelé využívají služeb agentur práce a došla jsem k závěru, že je to pro ně oboustranně výhodné. Pracovní poměr na dobu neurčitou by byl pro zaměstnance sice jistě lepší alternativou, ale mnohdy díky agenturám práce získají zaměstnání i ti, kteří by jinak byli na úřadu práce, například čerství absolventi bez praxe.

V kapitole druhé jsem rozebrala tři historické fáze zakotvení agenturního zaměstnání v českém právním řádu. Agenturní zaměstnávání je velmi mladý právní institut, a tak se právní úprava neustále optimalizuje. Pomocí komparace jednotlivých fází jsem dospěla k názoru, že nynější právní úprava je sice ze všech třech fází nejvíce vyhovující, ale pořád je co zlepšovat. Největší slabinou je nedostatečné zohlednění specifčnosti agenturního zaměstnávání v českém právním řádu. V tomto ohledu spatřuji možné inspirační zdroje ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

Ve třetí kapitole jsem odpovídala na otázku, jaké jsou práva a povinnosti agentur práce. Ze získaných statistických dat jsem vytvořila přehledný graf, který zobrazuje počet vydaných souhlasných, nesouhlasných a podmíněných závazných stanovisek Ministerstva vnitra v jednotlivých letech. V otázce vydávání povolení jsem pracovala i se SŘ jakožto obecným právním předpisem. Jako podnětná se mi jeví otázka zániku povolení z důvodu uplynutí času. Vyvolává úvahy, zda by do budoucna nebylo vhodné povolení vydávat na dobu neurčitou. Při rozebírání povinného pojištění jsem opět narazila na zřetelnou nestálost právní úpravy vypovídající o dosavadní koncepční neustálosti institutu agenturního zaměstnávání. V souvislosti s evidenční povinností jsem zpracovala graf znázorňující vývoj počtu agentur práce.

Stěžejní je čtvrtá kapitola. Rozebrala jsem v ní smlouvu mezi zaměstnancem a agenturou práce, dohodu agentury práce s uživatelem a písemný pokyn, který uděluje agentura práce zaměstnanci. V souvislosti s omezenou dobou možného přidělení agenturního zaměstnance jsem dospěla k názoru, že kvůli častému využívání výjimky prodloužení dočasného přidělení na žádost zaměstnance, dochází k nežádoucímu jevu, kdy je právní úprava dočasnosti obcházena. V této souvislosti jsem přinesla možné nástiny řešení, jak této praxi zabránit. Jako nejvíce optimální z hlediska ochrany zaměstnanců považuji slovenskou právní úpravu. Ta zakotvuje po pátém

prodloužení automatický zánik pracovního poměru mezi agenturním zaměstnancem a zaměstnavatelem a vznik pracovního poměru nového, s uživatelem a to dokonce na dobu neurčitou.

V dané kapitole jsem posuzovala i požadavek rovnosti pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců s tzv. „srovnatelným zaměstnancem“. V této problematice jsem objevila mnoho názorových střetů ohledně výkladu pojmu „pracovní a mzdové podmínky“. Podle mého názoru je toto vymezení příliš široké a měl být zvolen raději taxativní výčet, který by nepřinášel zmíněné právní problémy. V této souvislosti apeluji na možné změny právní úpravy. V práci jsem přinesla odpověď na otázku, jestli je rozsah agenturního zaměstnávání nějakým způsobem omezen. Stávající omezení ve vztahu k cizincům mi přijde příliš přísné a v současné době již nedůvodné. Naopak jsem shledala jako velký přínos zrušení zákazu zaměstnávání OZP.

V předposlední kapitole jsem rozebírala průběh a výsledky kontrol orgánů inspekce práce. Součástí práce je graf znázorňující výši uložených pokut a tabulky obsahující přehled nejčastějších porušení. Za stěžejní v této oblasti považuji právní závěr Nejvyššího správního soudu o tom, že k uložení pokuty nestačí pouhý kontrolní závěr.

V kapitole poslední se zabývám srovnáním s polskou právní úpravou. Možnost inspirace české právní úpravy spatřuji zejména v existenci samostatného zákona věnujícího se agenturnímu zaměstnání. Myslím si, že současný stav zakotvení agenturního zaměstnávání v ZZ a ZP není tou nejlepší volbou. Právní úprava se překrývá a stejně není příliš podrobná. Dospěla jsem k závěru, že obě právní úpravy jsou si jinak velmi podobné, přesto jsem našla některé odlišnosti, které jsem za pomoci cizojazyčných zdrojů podrobněji rozebrala. Seznámila jsem se i se slovenskou právní úpravou a tam, kde to bylo vhodné, jsem ji v práci zmínila.

Mám za to, že se mi podařilo splnit všechny vytyčené cíle a moje práce bude přínosem pro všechny zájemce o problematiku agenturního zaměstnávání.

Bibliografie

Monografie

BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo - Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010. 680 s.

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 673 s.

BĚLINA, Miroslav (ed). *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s.

BĚLINA, Miroslav (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s.

FLOREK, Ludwik. *Pravo pracy*. 12. wydanie. Warszawa: C. H. Beck, 2010. 363 s.

GALVAS, Milan (ed). *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s.

HOCHMAN, Josef (ed). *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007. 959 s.

HŮRKA, Petr (ed). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s.

HŮRKA, Petr (ed). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s.

JAKUBKA, Jaroslav (ed). *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2003. 774 s.

JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie (eds). *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. 204 s.

KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce. Komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. 368 s.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. 35 s.

PICHRT, Jan (ed). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 3. aktualizované a upravené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 497 s.

SOUČKOVÁ, Marie (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. 964 s.

STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 316 s.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 158 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 772 s.

Články z odborných časopisů

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 381 – 389.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 605 – 616.

BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2011, roč. 56, č. 16, s. 587 – 593.

BEZOUŠKA, Petr. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 7, s. 235 – 239.

BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání v roce 2011. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 6, s. 29 – 32.

BIČÁKOVÁ, Olga. Nové formy zprostředkování zaměstnání – sdílené zprostředkování zaměstnání. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 10, s. 34 – 37.

BIČÁKOVÁ, Olga. Připravované změny v agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 11, s. 43 – 47.

BIČÁKOVÁ, Olga.: Agenturní zaměstnávání osob se zdravotním postižením – 1. část. *Národní pojištění*, 2015, roč. 46, č. 6, s. 25 – 27.

BIČÁKOVÁ, Olga.: Agenturní zaměstnávání osob se zdravotním postižením – 2. část. *Národní pojištění*, 2015, roč. 46, č. 7, s. 20 – 22.

BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 12, s. 27 – 32.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, roč. 11, č. 2, s. 2 – 7.

JOUZA, Ladislav. K pronájmu zahraniční pracovní síly. *Práce a mzda*, 2004, roč. 52, č. 13, s. 23 – 35.

JOUZA, Ladislav. Pronajímání pracovních sil podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2007, roč. 16, č. 10, s. 9 – 18.

KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou – výjimky. *Práce a mzda*, 2014, roč. 62, č. 1, s. 15.

KAHLE, Bohuslav. Pracovní poměry na dobu určitou a co dál? *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 4, s. 14 – 16.

KLIKAR, Alena, DAVID, Jiří. Agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání – minul zákonodárce cíl? *Právník*, 2006, roč. 145, č. 11, s. 1339 – 1348.

MATEJKA, Ján, ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, 2012, roč. 151, č. 8, s. 872 – 891.

PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 1, s. 32 – 35.

PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2004, č. 1 – 2, s. 211 – 226.

PICHRT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*, 2013, roč. 21, č. 18, s. 287 – 292.

PICHRT, Jan. Od inspirace k uniformní konformitě. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 23, s. 835 – 839.

PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 16, s. 586 - 590.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. *Práce a mzda*, 2012, roč. 60, č. 8, s. 33 – 38.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I.). *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 4, s. 27 – 31.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (II.). *Práce a mzda*, 2015, roč. 60, č. 5, s. 45 – 49.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Kontrolní činnost orgánů inspekce práce - oprávnění inspektora. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 8, s. 39 – 44.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Orgány inspekce práce a podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 10, s. 45 – 49.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 3, s. 34 – 37.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 4, s. 39 – 44.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Sdílené zprostředkování. *Práce a mzda*, 2013, roč. 60, č. 12, s. 32 – 37.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání (I.). *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 5, s. 33 – 36.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání (II.). *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 6, s. 36 – 40.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, roč. 19, č. 13, s. 234 – 238.

ŠTEFKO, Martin, TĚGL, Petr. Určení výše bezdůvodného obohacení u agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 2, s. 52 – 54.

ŠTEFKO, Martin. Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější? *Práce a mzda*, 2009, roč. 57, č. 3, s. 61 – 62.

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 46 – 50.

ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2013, roč. č. 61. s. 15 – 20.

ŠUBRT, Bořivoj. Ještě jednou k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, s. 10 – 19.

ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, roč. 52, č. 13, s. 1 – 23.

Příspěvky ze sborníků

BĚLINA, Miroslav. Reflexe globalizace v českém pracovním právu. In PAUKNEROVÁ, Monika, TOMÁŠEK, Michal (eds). *Nové jevy v právu na počátku 21. století. IV. Proměny soukromého práva*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009, s. 317 – 352.

KOCIUBA, Maágorzata. In BERNSTORF, Anna, LAQUA, Marcus (eds). *Agenturní zaměstnávání v České republice, Německu a Polsku*. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2007, s. 30 – 34.

POSSELT, Friederike. Možnosti úpravy agenturního zaměstnávání prostřednictvím pracovně-právních předpisů a práva kolektivních smluv. In BERNSTORF, Anna, LAQUA, Marcus (eds). *Agenturní zaměstnávání v České republice, Německu a Polsku*. Dresden: DGB Bezirk Sachsen, 2007, s. 35 – 39.

Internetové zdroje

Agentura práce - hledání [online]. portal.mpsv.cz, [cit. 1. prosince 2015]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/

Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartal 2004 r. [online]. stat.gov.pl, 10. ledna 2005 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2004-r,3,2.html>.

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání* [online]. migraceonline.cz, 22. března 2010 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-komparace-vybranych-pravnich-aspektu-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>.

DOSTÁLOVÁ, Sylva. *Nejvyšší správní soud definoval ve svém rozhodnutí znaky závislé práce* [online]. nssoud.cz, 20. února 2014 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na <http://www.nssoud.cz/Nejvyssi-spravni-soud-definoval-ve-svem-rozhodnuti-znaky-zavisle-prace/art/2073>.

Economic Report [online]. ciett.org, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf.

Firmy oszczędzają zatrudniając pracowników tymczasowych [online]. pulshr.pl, 12. srpna 2015 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/firmy-oszczedzaja-zatrudniajac-pracownikow-tymczasowych,27894,1.html>.

FRĄCZEK, MONIKA. *Jak założyć agencje pracy tymczasowej w 2012 r.?* [online]. portalfk.pl, 6. července 2012 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.portalfk.pl/nawosci/jak-zalozyc-agencje-pracy-tymczasowej-w-2012-r-250347>.

IWAŃSKI, Jacek. *Czy agencje zmienia podejście do pracowników tymczasowych?* [online]. centrumrekrutacyjne.pl, 12. dubna 2014 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/rynek-pracy/czy-agencje-zmienia-podejscie-do-pracownikow-tymczasowych-/>.

KIJEWSKI, Konrad. *Interpretacje - Analiza zagadnień dotyczących pracy tymczasowej* [online]. zbigniewtetkowski.pl, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.zbigniewtetkowski.pl/interpretacje/czytaj/tag/Analiza-zagadnien-dotyczacych-pracy-tymczasowej/>.

Mezinárodní a zahraniční právní úprava zprostředkování zaměstnání [online]. socialnialog.cz, 20. ledna 2015 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na

<http://www.socialnidialog.cz/zpravodajstvi/ostatni/2594-mezinarodni-a-zahranicni-pravni-uprava-zprostredkovani-zamestnani>>.

Największe wzrosty obrotów z pracy tymczasowej w Europie odnotowała Polska [online]. kadry.abc.com.pl, 2. dubna 2014 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/najwieksze-wzrosty-obrotow-z-pracy-tymczasowej-w-europie-odnotowala-polskai>>.

Novinky v agenturním zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. personalfabric.cz, 4. září 2014 [cit. 13. října 2015]. Dostupné na <http://www.personalfabric.cz/novinky-v-agenturnim-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-ozp/>>.

P. Duda i Kosiniak-Kamysz: potrzebna zmiana zasad działania agencji pracy tymczasowej [online]. energetyka.wnp.pl, 13. července 2015 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na http://energetyka.wnp.pl/p-duda-i-kosiniak-kamysz-potrzebna-zmiana-zasad-dzialania-agencji-pracy-tymczasowej,253933_1_0_1.html>.

Rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ) [online]. stor.praca.gov.pl, [cit. 24. října 2015]. Dostupné na <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarkai>>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014 [online]. suip.cz, [cit. 28. října 2015]. Dostupné na http://www.suip.cz/files/suip-026cb2f8c1dcae021423a0495cc504e5/rok_2014.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na http://www.suip.cz/files/suip-24569bb38275fcbd313b8f0c21af7cb3/rocní_souhrnna_zprava.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2012 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na http://www.suip.cz/files/suip-2630675df8b94eb930f617870b6a414a/rocní_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_2012.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2011 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na http://www.suip.cz/files/suip-dfff11ea7eb1ff79dd8692b2218eabf2/rocní_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_2011_16_10_2012.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na http://www.suip.cz/files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2009 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-a2668b3bb46808536f581e664e9903ec/zpravasouhrnakontrolniakce2009.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2008 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-bdd13cc71c91941a0f9e92e96d257eba/zpravasouhrnakontrolniakce2008.pdf>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2007 [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-5dbb9361b540c45c93ddfbe58ea3a9d9/zpravasouhrnakontrolniakce2007.pdf>.

Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce [online]. suip.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>.

Sněmovní tisk 373/0, část č. 1/2 [online]. psp.cz [cit. 15. října 2015]. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=373&CT1=0>.

SZULIKOWSKI, Maciej. *Zatrudnianie pracowników tymczasowych: zmiana ustawy* [online]. prawo.egospodarka.pl, 29. ledna 2010 [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.prawo.egospodarka.pl/49281,Zatrudnianie-pracownikow-tymczasowych-zmiana-ustawy,1,34,3.html>.

Úřad práce České republiky, generální ředitelství [online]. portal.mpsv.cz, [cit. 31. října 2015]. Dostupné na https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/posinf/gr_cinnost_agentur_prace.pdf.

Výklad § 14 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. mpsv.cz, 31. prosince 2012 [cit. 6. října 2015]. Dostupné na https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p14.

WALCZAK, Krzysztof. *Zakaž dyskryminaci w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia* [online]. orlowski-patulski.pl, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://www.orlowski-patulski.pl/artykuly-i-dokumenty/artykuly/212-monitor-prawa-pracy-nr-3-2012>.

ZENKNER, Petr. *Polsko* [online]. euroskep.cz, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <https://www.euroskep.cz/469/sekce/polsko/>.

Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych [online]. kadry.infor.pl, [cit. 27. října 2015]. Dostupné na <http://kadry.infor.pl/wiadomosci/702071,Zmiany-w-zatrudnianiu-pracownikow-tymczasowych.html>.

Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky [online]. mvcr.cz, [cit. 8. října 2015]. Dostupné na <http://www.mvcr.cz/soubor/zprava-o-migraci-a-integraci-2014.aspx>.

Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců v České republice za roky 2001-2013 [online]. mvcr.cz, [cit. 29. října 2015]. Dostupné na <http://www.mvcr.cz/clanek/zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2013.aspx>

Judikatura

Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 23. srpna 2011, č. j. 2 As 75/2009.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. února 2005, č. j. 7 As 18/2004-48.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. června 2010, č. j. 7 As 33/2010-99.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. prosince 2012, č. j. 3 Ads 65/2012-34.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

Rozsudek správního soudu v Opole ze dne 4. prosince 2008 r.II SA/Op 278/08,LEX nr 521909

Legislativní akty

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

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

Směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844)

Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. 2004 Nr 173 poz. 1807)

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 ze zm.)

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141)

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608)

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. lednu 1989

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon ČNR č. 200/1990 Sb. o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon ČNR č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

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

Abstrakt

Zvoleným tématem této diplomové práce je problematika agenturního zaměstnávání. Cílem práce je vymezení postavení agenturního zaměstnávání v právním řádu ČR. Tato diplomová práce má přispět nejen k lepšímu zmapování institutu agenturního zaměstnávání, ale také přináší odpověď na otázku, zda je agenturní práce pro zaměstnance více či méně výhodná oproti standardnímu pracovnímu poměru. Práce je rozdělena do šesti kapitol.

První část je věnována definici agenturního zaměstnávání a klíčovými zákonnými ustanovením. V kapitole druhé jsou rozebrány tři historické fáze zakotvení agenturního zaměstnávání v českém právním řádu, mezinárodní a unijní právní úprava. Z hlediska této právní úpravy je pozornost věnována především Úmluvě MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Ve třetí kapitole je odpovězeno na otázku, jaká jsou práva a povinnosti agentur práce. Analyzována jsou v ní potřebná povolení, povinnost povinného pojištění, evidenční a oznamovací povinnost.

Čtvrtá kapitola je pro práci stěžejní, rozebrána je v ní smlouva mezi zaměstnancem a agenturou práce, dohoda agentury práce s uživatelem a písemný pokyn, který uděluje agentura práce zaměstnanci. Pozornost je věnována rovněž omezené době přidělení agenturního zaměstnance jakožto hlavnímu znaku agenturního zaměstnávání a požadavku rovnosti pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců s tzv. „srovnatelným zaměstnancem“. Práce zde přináší odpověď na otázku, jestli je rozsah agenturního zaměstnávání nějakým způsobem omezen. V předposlední kapitole je definován průběh a výsledky kontrol orgánů inspekce práce. Součástí práce je graf znázorňující výši uložených pokut a tabulky obsahující přehled nejčastějších porušení. V krátkosti je popsáno i správní řízení. V poslední kapitole je provedena komparace s polskou právní úpravou.

Summary

The topic of this thesis is an agency employment. It aims to define the role of an agency employment in the legal system of the Czech Republic. This thesis is supposed to not only help with understanding of the topic of an agency employment, but also brings the answer to the question whether an agency employment is more profitable to the employer than the standard employment contract. This work is divided into six chapters.

First chapter is dedicated to the definition of an agency employment and the key legal rules. In the second chapter there are described three historical phases of establishing the agency employment institute in Czech legal system, and also an international and communitarian codification of agency employment. The main focus is on the Convention n. 181 of the International Labour Organisation and the Directive of European Parliament n. 2008/104/ES on agency employment. In the third chapter there is an answer provided to the question what are the rights and obligations of the employment agencies. There are analysed the necessary authorizations, the obligatory insurance, the obligation to register various records and the obligation to provide a notifications to the authorities.

Fourth chapter is key for this work, as there is described the contract between an employee and an employment agency, the agreement between employment agency and its user and an written instruction, given from the agency to the employee. There is a lot of focus on the limited time of assignment of the agency employee, as this is one of the key elements of agency employment, and also the requirement of an equality between the wages of agency employees and the regular employees. This work brings an answer to the question, whether the range of agency employment is limited by any way. In the fifth chapter, the process and results of labour inspections controls is described. There is also given a brief description of the administrative proceedings. In the last chapter, there is given a comparison of Czech and Polish codification of an agency employment.

Klíčová slova

agenturní zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, agentura práce, uživatel, dočasné přidělení

Key words

agency employment, employment mediation, employment agency, user undertaking, secondment