

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Zuzana Zrůbková

Zprostředkování zaměstnání se zaměřením na zaměstnávání
za účelem výkonu práce pro uživatele

Rigorózní práce

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma Zprostředkování zaměstnání se zaměřením na zaměstnávání za účelem výkonu práce pro uživatele vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 15. května 2013

Zuzana Zrůbková

Úvod	5
1. Zprostředkování zaměstnání	8
1.1. Právo na práci a právo na zaměstnání	8
1.2. Právní úprava zprostředkování zaměstnání	9
1.3. Formy zprostředkování zaměstnání	10
1.4. Subjekty zprostředkující zaměstnání	10
2. Činnost krajských poboček Úřadu práce v oblasti zprostředkování zaměstnání	12
2.1. Místní působnost krajských poboček Úřadu práce	12
2.2. Příjemci zprostředkování zaměstnání	13
2.2.1. Zájemce o zaměstnání	13
2.2.2. Uchazeč o zaměstnání	14
2.3. Vhodnost zprostředkovávaného zaměstnání	18
2.4. Nabídka pracovních míst	19
2.5. Průběh zprostředkování zaměstnání	22
2.6. Efektivita zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce	32
3. Činnost agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání	34
3.1. Vývoj právní úpravy činnosti agentur práce	34
3.2. Právní postavení agentury práce	38
3.2.1. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZOZ	39
3.2.2. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZOZ	42
3.2.3. Evidence agentur práce	42
3.2.4. Zánik, odejmutí a znovuzískání povolení ke zprostředkování zaměstnání	43
3.3. Omezení rozsahu činnosti agentury práce	45
3.4. Vyhledávání pracovních příležitostí	46
3.5. Agenturní zaměstnávání	48
3.5.1. Charakter zaměstnání agenturou práce	49
3.5.2. Smluvní vztah uzavřený mezi agenturou práce a zaměstnancem	49
3.5.3. Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance	50
3.5.4. Písemný pokyn o přidělení zaměstnance k uživateli	52
3.5.5. Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance	53
3.5.6. Doba trvání dočasného přidělení k uživateli	56
3.5.7. Odpovědnost za škodu v agenturním zaměstnávání	58
3.5.8. Vztah agenturního zaměstnávání a kolektivního pracovního práva	62

3.5.9. Úplata za zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání.....	64
3.6. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí	66
3.7. Pojištění agentur práce	66
3.8. Povinnosti agentur práce vůči státu	68
3.9. Kontrola činnosti agentur práce.....	69
4. Sdílené zprostředkování práce.....	73
5. Činnost agentur práce v Německu.....	78
5.1. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	78
5.2. Agenturní zaměstnávání	80
Závěr.....	84
Bibliografie.....	87
Monografie	87
Časopisy.....	87
Elektronické zdroje.....	88
Právní předpisy	93
Judikatura.....	96
Shrnutí / summary	97
Shrnutí	97
Summary.....	98
Klíčová slova / keywords	101
Klíčová slova	101
Keywords.....	101
Přílohy	102
Příloha č. 1	102
Příloha č. 2.....	104
Příloha č. 3.....	108
Příloha č. 4.....	110
Příloha č. 5.....	112

Úvod

Problematika nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání je v současné době velmi aktuálním tématem nejen z důvodu probíhající hospodářské krize a z ní plynoucí zvýšené nezaměstnanosti, ale také proto, že reforma státní politiky zaměstnanosti je součástí sociální reformy, kterou naše země nyní prochází, a v jejímž důsledku dochází k mnoha změnám v legislativě týkající se této oblasti.

Předmětem této práce je zmapovat problematiku zprostředkování zaměstnání bez zaměření na zvláštní skupiny zájemců nebo uchazečů o zaměstnání, tedy např. cizince nebo osoby se zdravotním znevýhodněním. Není jejím cílem obsáhnout celou materii státní politiky zaměstnanosti, která připadá do kompetence orgánů, jež se na zprostředkování práce značnou měrou podílejí. Neobsahuje tedy nástroje politiky zaměstnanosti jako rekvalifikaci, veřejně prospěšné práce, apod., nezabývá se ani poskytováním podpory v nezaměstnanosti a jiných dávek a podmínkami pro jejich poskytování. Naopak se snaží těmto jevům vyhnout, nebo dotknout se jich jen okrajově, aby se mohla v plné šíři věnovat zvolenému tématu, tedy zprostředkování zaměstnání ve všech jeho formách a všemi subjekty, které česká legislativa připouští, a tedy popsání a zhodnocení situace v této právní oblasti.

První část práce poskytuje teoretický základ, bez něž není možno problematiku zprostředkování zaměstnání uchopit. Objasňuje, co je vlastně důvodem toho, že se určité subjekty činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání musí, resp. chtějí věnovat, na jakých základech je tato činnost postavena a kdo ji vykonává.

Zprostředkování zaměstnání je jedním z úkolů státu, který zabezpečením této činnosti naplňuje zajištění jednoho ze základních lidských práv svých občanů, a to práva na práci. Za účelem jeho realizace obsahuje český právní řád řadu mechanismů, umožňujících více či méně efektivní vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele hledající pracovníky a naopak. Popis tohoto procesu, podmínky zařazení do něj a jeho zhodnocení si klade za cíl druhá část práce.

Oblast zprostředkování zaměstnání v sobě však zahrnuje nejen činnost státu, ale i komerční zprostředkování prostřednictvím agentur práce. A s tím je neoddělitelně spojena problematika agenturního zaměstnávání, což je jedna z forem zprostředkování zaměstnání. Jedná se stále ještě o poměrně nový institut v českém právním řádu, jehož problematika není

příliš rozsáhle zpracována. Počet vydaných monografií týkajících se agenturního zaměstnávání se pohybuje pouze v řádu jednotek¹, větší množství informací poskytují zájemcům o uvedenou problematiku jednotlivé kapitoly týkající se této formy zprostředkování zaměstnání v komentářích k zákonům upravujícím předmětnou oblast, zejména tedy k zákonu o zaměstnanosti a zákoníku práce, časopisy nebo internetové zdroje. Jejich informační hodnota pro např. zájemce o činnost v oboru je snížena tím, že ač jsou mnohdy na vysoké odborné úrovni, nejedná se v nich o komplexní obsažení problematiky. Cílem třetí části práce samozřejmě není jen popis a zhodnocení problematiky agenturního zaměstnávání, zpracovává i další formy zprostředkování zaměstnání agenturami práce, ale větší část je agenturnímu zaměstnávání věnována, neboť tato činnost je jednak hlavním zdrojem obratu agentur práce, a na druhé straně je také oblastí, kterou Státní úřad inspekce práce považuje za jednu ze svých priorit při svých kontrolních akcích, neboť v ní dochází k častému porušování pracovněprávních předpisů. Zejména se však jedná o problematiku, která od svého zakotvení v právním řádu stále prochází změnami, subjekty stojící na jednotlivých stranách vztahů v této oblasti mají na prováděné změny diametrálně odlišné názory a je zřejmé, že na definitivní úpravu agenturního zaměstnávání v podobě, která by vyhovovala všem zúčastněným, řešila co možná nejvíce problémů ze vztahů v této oblasti vzniklých a vydržela v platnosti takovou dobu, aby podle ní vznikla ustálená judikatura a právní jistota, budeme muset ještě nějakou dobu počkat.

Od 1. 1. 2012 přibyl do zákona o zaměstnanosti nový způsob zprostředkování zaměstnání, který by se dal nazvat hybridem mezi předchozími dvěma. Jedná se o tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání. O něm lze dosud hovořit pouze teoreticky, protože prozatím nedošlo k jeho využití v praxi. Je to však novinka velice sporná a vzbuzující vášnivé diskuze o své účelnosti, či neúčelnosti, a to především v ekonomické rovině. O sdíleném zprostředkování zaměstnání pojednává pátá část práce.

Následující kapitola je pro porovnání, jakým způsobem se s problematikou činnosti agentur práce vypořádávají jiné právní řády, věnována náhledu do právní úpravy zprostředkování zaměstnání prostřednictvím těchto subjektů ve Spolkové republice Německo.

¹ srov. TOŠOVSKÝ, Adam: *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. s. 15

Sedmá, závěrečná část práce pak hodnotí zjištěnou situaci, její klady a zápory a navrhuje některá řešení současné situace, která zdaleka nevyhovuje všem zúčastněným subjektům.

Pro zpracování práce jsou použity dostupné zdroje ve formě jak monografií, tak časopiseckých článků a internetových zdrojů, přičemž možnosti jejich využití jsou značně limitovány skutečností, že se jedná o oblast velmi dynamicky se měnící a tudíž každý text musí být před využitím důkladně zkonfrontován s aktuálním zněním právních předpisů a často nemůže být využit právě z důvodu své neaktuality. Rovněž využití judikatury je omezené, neboť jí není dostupné tolik, jako např. u některých institutů občanského práva, které jsou v českém právu zakotveny po celou dobu jeho existence.

S ohledem na již zmíněnou frekvenci změn ve zpracovávané oblasti lze předpokládat, že i tento text může svou aktuálnost v určitých kapitolách poměrně brzy pozbýt, i proto se ale neomezuje pouze na popis právního stavu, ale komentuje jej zejména se zaměřením na aktuální dění kolem jednotlivých ustanovení.

Hlavním cílem práce je tedy vedle zmapování právní úpravy zprostředkování zaměstnání v České republice ve stavu v období let 2012 a 2013 poukázat na její nedokonalosti, na problémy z ní plynoucí zúčastněným subjektům a pokusit se navrhnout případná opatření, která by situaci mohla zlepšit.

1. Zprostředkování zaměstnání

1.1. Právo na práci a právo na zaměstnání

Jedním ze základních práv občana zakotveným v prameni práva nejvyšší právní síly, a to Listině základních práv a svobod², je právo na práci. Podle ní má každý člověk právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací a občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Tradiční pojetí práva na práci, které je obsahem mnoha mezinárodních dokumentů, chápe právo na práci jako jednotu tří složek, jež tvoří právo práci získat, právo práci si udržet (toto právo je specifikováno v zákoníku práce zejména stanovením přísných pravidel pro skončení pracovního poměru) a právo na ekonomické zabezpečení v případě, že z nějakých státem uznaných důvodů člověk pracovat nemůže³.

Vedle práva na práci je v našem právním řádu zakotveno i právo na zaměstnání. To je definováno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“, příp. „ZOZ“) v § 10 - právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Právo na zaměstnání je užším pojmem, než právo na práci, protože se týká práce závislé. Zákon o zaměstnanosti jej v následujících ustanoveních rozvádí, a to tak, že v souladu s § 11 má fyzická osoba právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí, a dále v § 12 upravuje podmínky, podle nichž má zaměstnavatel před nebo v souvislosti se vznikem pracovněprávního vztahu povinnost chovat se tak, aby jeho úkony neměly diskriminační charakter, nebyly nezákonné, nebo neodporovaly dobrým mravům, a to zejména z pohledu národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace.

² čl. 26 odst. 3 zákona č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

³ REDAKCE EPRAVO.CZ. 11916. Právo na práci a právo na zaměstnání. [online]. www.epravo.cz [cit. 19. ledna 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>>.

Vzhledem k právu na zaměstnání, jehož jednou složkou je i právo občana na zprostředkování zaměstnání, má stát povinnost tuto složku zabezpečit.

1.2. Právní úprava zprostředkování zaměstnání

Problematika zprostředkování zaměstnání je v našem právním řádu upravena především v zákoně o zaměstnanosti, a to v jeho hlavě druhé. Jedná se o relativně nový zákon přijatý teprve v roce 2003.

Prvním důvodem přijetí tohoto zákona byla nepřehlednost dřívější právní úpravy zaměstnanosti, když do nabytí jeho účinnosti byla tato oblast upravena zejména ve dvou právních předpisech, a to v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a v zákoně č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Vedle nich byla účinná řada dalších prováděcích předpisů k těmto zákonům. Tyto předpisy po dvanácti letech své platnosti již nereflektovaly reálnou situaci ve společnosti, bylo třeba zavést nové instituty a mechanismy, které by lépe vyhovovaly potřebám trhu práce.

Druhým důvodem byla nezbytnost harmonizace právního řádu na úseku zaměstnanosti s právem Evropské unie. Do zákona byla zapracována řada směrnic Evropské unie, předmětem jejichž úpravy jsou zejména pravidla týkající se rovného zacházení, ale také např. otázek spojených se zaměstnáváním vzniklých v souvislosti s volným pohybem osob v rámci EU.

Mezi hlavní principy nové právní úpravy patřilo v oblasti zprostředkování zaměstnání především upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce (dnes krajskými pobočkami Úřadu práce), zejména podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to za účelem zvýšení motivace uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce v procesu zajišťování zaměstnání, a stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce v souladu s požadavky Úmluvy MPO⁴ č. 181⁵ o soukromých agenturách práce⁶.

⁴ Mezinárodní organizace práce – organizace OSN, jejímž účelem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv

⁵ Ratifikována ČR 9. 10. 2000, publikována ve sbírce mezinárodních smluv pod č. 38/2003 Sb.m.s.

⁶ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2002 – 2006) – 527/0 Vládní návrh zákona o zaměstnanosti. *CODEXIS ADVOKACIE 12/2011* [program]. Ver. 5.18.13/sqlt-1.1. 2011©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. ledna 2012]

1.3. Formy zprostředkování zaměstnání

Definice zprostředkování zaměstnání v § 14 zákona o zaměstnanosti vychází z úmluvy MOP č. 88⁷ o službách zaměstnanosti a je v souladu s úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která definuje, co všechno se rozumí zprostředkováním zaměstnání, a s Úmluvou MOP č. 150⁸ o správě práce⁹.

Zprostředkováním práce je tedy dle uvedeného ustanovení:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

1.4. Subjekty zprostředkující zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti svěřuje oblast zprostředkování zaměstnání do kompetence dvou subjektů. Prvním z nich jsou státní orgány, a to konkrétně krajské pobočky Úřadu práce, a druhým právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Těmito osobami jsou podle zákona o zaměstnanosti agentury práce.

Zásadním rozdílem mezi činnostmi uvedených dvou subjektů je skutečnost, že agentury práce jsou na rozdíl od krajských poboček Úřadu práce oprávněny i ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tedy mohou zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, a rovněž skutečnost, že činnost v oblasti zprostředkování zaměstnání provádí za úplatu jako podnikání, na rozdíl od

⁷ ratifikována ČR 12. 6. 1950, zákon č. 17/1991 Sb.

⁸ ratifikována 9. 10. 2000, publikována ve sbírce mezinárodních smluv pod č. 110/2001 Sb.m.s.

⁹ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2002 – 2006) – 527/0 Vládní návrh zákona o zaměstnanosti. *CODEXIS ADVOKACIE 12/2011* [program]. Ver. 5.18.13/sqlt-1.1. 2011©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. ledna 2012]

krajských poboček Úřadu práce, které svou činnost v této oblasti poskytují fyzickým osobám bezplatně, což je zakotveno i v § 18 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Nově od 1. 1. 2012 umožňuje zákon o zaměstnanosti i kombinaci „státního“ a „soukromého“ zprostředkování, a to formou tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, kdy oba výše uvedené subjekty na zprostředkování zaměstnání spolupracují.

2. Činnost krajských poboček Úřadu práce v oblasti zprostředkování zaměstnání

Krajské pobočky Úřadu práce jsou, jak již bylo výše uvedeno, povinny v souladu s § 14 zákona o zaměstnanosti vyhledávat zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a poskytovat poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Tím naplňuje stát povinnost zabezpečit občanům právo na zaměstnání, jak je uvedeno v kapitole 2.1.

2.1. Místní působnost krajských poboček Úřadu práce

Krajské pobočky Úřadu práce jsou oprávněny zprostředkovávat zaměstnání na celém území České republiky a slovy zákona o zaměstnanosti: „v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí mohou zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání“¹⁰.

V návaznosti na toto obecné zmocnění ustanovení § 18 odst. 2 zákona o zaměstnanosti zavazuje krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávat zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství. Takovým předpisem je rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání¹¹. Tímto rozhodnutím byla zřízena síť EURES (EUROpean Employment Services - Evropské služby zaměstnanosti) tvořená Komisí, službami zaměstnanosti členských států (v ČR krajské pobočky Úřadu práce) a jejich případnými dalšími vnitrostátními partnery, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko. Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem

¹⁰ § 18 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ Platnost tohoto nařízení skončila k 15. 6. 2011, bylo nahrazeno nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na krajských pobočkách Úřadu práce v České republice¹².

V souladu s § 19 zákona o zaměstnanosti může fyzická osoba požadovat informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce.

2.2. Příjemci zprostředkování zaměstnání

Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkují zaměstnání dvěma skupinám fyzických osob, a to zájemcům o zaměstnání a uchazečům o zaměstnání.

2.2.1. Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je v souladu s § 22 zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci, a to i v případě, že je tato osoba zaměstnána. Pro zařazení a vedení v evidenci zájemců o zaměstnání je nutno podat písemnou žádost¹³, v níž zájemce uvede vedle osobních údajů zejména údaje o dosaženém vzdělání, rekvalifikacích, jazykových i jiných dovednostech, získaných pracovních zkušenostech, zdravotních omezeních a především o požadavcích na zaměstnání, které mu má být zprostředkováno. Takto poskytnuté údaje vede krajská pobočka Úřadu práce v evidenci zájemců o zaměstnání a je oprávněna je použít pouze pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely (srov. § 23 zákona o zaměstnanosti). Údaje dále poskytuje Ministerstvu práce a sociálních věcí za účelem vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání.

¹² NAVRÁTIL, Marcel. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. 11916. Právo na práci a právo na zaměstnání*. [online]. portal.mpsv.cz [cit. 19. ledna 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

¹³ příloha č. 1

Zájemce o zaměstnání je oprávněn požádat o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.

Zájemcem o zaměstnání se tak stává obvykle osoba, která je nespokojena ve svém současném zaměstnání a ráda by zaměstnavatele změnila, vykonává samostatnou výdělečnou činnost a chtěla by tento výkon ukončit ve prospěch jiného zaměstnání, je ve výpovědní době u současného zaměstnavatele, očekává existenční problémy nebo zánik současného zaměstnavatele. Zájemcem může být i student, který nesplňuje podmínku pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, matka na mateřské dovolené nebo důchodce.

Zájemci o zaměstnání jsou menšinovou skupinou klientů krajských poboček Úřadu práce, rozsah služeb, které jim úřady poskytují se omezuje pouze na zprostředkování zaměstnání a případně poskytnutí rekvalifikace.

I vzhledem k tomu jsou jejich práva a povinnosti upraveny v zákoně o zaměstnanosti značně kuse, zákon vedle způsobu zařazení zájemce o zaměstnání do evidence upravuje už jen ukončení jeho vedení v evidenci, a to dvěma způsoby - na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.

2.2.2. Uchazeč o zaměstnání

Druhou skupinou klientů krajských poboček Úřadu práce jsou uchazeči o zaměstnání. Na status uchazeče o zaměstnání klade zákon více požadavků, neboť stát je mu povinen poskytnout větší škálu služeb. Uchazečem o zaměstnání se tak v souladu s § 25 zákona o zaměstnanosti může stát především osoba, která není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, a je-li v takovém vztahu nebo poměru, pokud měsíční výdělek z této činnosti nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Je-li výdělečná činnost uchazeče realizována na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nesmí měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, přesáhnout polovinu minimální mzdy. Uchazeč nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou¹⁴ (bez výjimky spočívající v omezení příjmu ze samostatné výdělečné činnosti) a dále nesmí být společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti,

¹⁴ Vymezení osoby samostatně výdělečně činné je pro účely definice uchazeče o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti převzata z § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti nebo členem družstva, vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti nebo družstvu pro společnost nebo družstvo práci, za kterou je touto společností nebo družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem z pracovněprávního vztahu, služebního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti přesáhne polovinu minimální mzdy. Všechny výše uvedené odměny se pro účely splnění podmínky zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání sčítají. Překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je také výkon některých funkcí jako soudce, poslance nebo senátora Parlamentu nebo poslance Evropského parlamentu, a dalších uvedených v citovaném ustanovení. V neposlední řadě nesmí být uchazeč osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí, nesmí být výdělečně činným v cizině, ani se nesmí soustavně připravovat na budoucí povolání s v této kapitole níže uvedenou výjimkou.

Současně jsou stanoveny doby, po které nelze zařadit fyzickou osobu do evidence uchazečů o zaměstnání. Z tohoto pohledu nelze zařadit do seznamu osobu uznanou dočasně neschopnou práce, vykonávající trest odnětí svobody, vykonávající ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo osobu dlící ve vazbě, pobírající peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu a osobu plně invalidní¹⁵.

Výše uvedené skutečnosti uvádí uchazeč o zaměstnání v písemné žádosti na formuláři úřadu práce¹⁶. Její náležitosti jsou blíže uvedeny v § 26 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a podle něj obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů sankcionuje zákon nezařazením, příp. vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. a). Překážkou zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je rovněž neuvedení jiných skutečností rozhodných pro zařazení do této evidence. Výklad tohoto ustanovení je však poněkud problematičtější. Zákon o zaměstnanosti nedefinuje v žádném ustanovení, co je

¹⁵ dle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ příloha č. 2

pojmem „rozhodné skutečnosti“ myšleno. Tento nedostatek tak již v minulosti vyústil ve vydání rozhodnutí o nevyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu, že uchazeč do žádosti neuvedl, že je jednatelem společnosti s ručením omezeným, přičemž ale z této funkce neměl žádný příjem. Věc projednával Nejvyšší správní soud ČR a ve svém rozsudku ze dne 30. 9. 2009, sp. zn. 4 Ads 55/2009 konstatoval, že „*rozhodná skutečnost*“ je právní pojem, pod který je možné zařadit veškeré skutečnosti, které mají význam (mohou ovlivnit) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Ustanovení § 25 zákona o zaměstnanosti pak obsahuje výčet skutečností (zaměstnání a činnosti), které pokud jsou za určitých podmínek vykonávány uchazečem o zaměstnání, představují překážku, pro kterou nemůže být uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů zaměstnání. Z tohoto důvodu považuje Nejvyšší správní soud skutečnosti uvedené v § 25 zákona o zaměstnanosti za rozhodné skutečnosti ve smyslu § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. V důsledku toho soud dovodil, že aby byl výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným rozhodnou skutečností ve smyslu § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, musí být kumulativně splněny všechny čtyři podmínky plynoucí z § 25 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, tedy 1. členství v orgánu obchodní společnosti, 2. výkon práce pro tuto společnost, 3. pobírání odměny za vykonávanou práci, 4. měsíční nebo průměrná měsíční odměna, která spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 musí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Jakmile není jedna z uvedených podmínek naplněna (tedy pokud např. uchazeč o zaměstnání nedostává za výkon své práce jako člen orgánu obchodní společnosti odměnu vůbec, či odměnu dostává, ale její výše nepřesahuje spolu s případným jiným výdělkem polovinu minimální mzdy), není povinností uchazeče o zaměstnání při podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů tuto skutečnost osvědčit.

Z uvedeného rozsudku je tedy patrné, že nelze sankcionovat uchazeče o zaměstnání nezařazením do evidence za to, že neuvedl v žádosti skutečnost, která sice splňuje některé atributy překážek zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, avšak ne všechny, tudíž v důsledku nezakládá překážku zařazení do evidence.

Od 1. 1. 2012 nemůže být fyzická osoba zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání přesto, že splní všechny výš uvedené podmínky na uchazeče kladené, v případě, že bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (viz kapitola 3.3.) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů

vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Překážka je vůči osobě účinná po dobu 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce. Toto nové ustanovení bylo do zákona o zaměstnanosti začleněno¹⁷ za účelem zamezení účelovému jednání těch uchazečů o zaměstnání, kteří sice nastoupí do zprostředkovaného zaměstnání, ale po krátké době toto zaměstnání bez vážného důvodu sami ukončí nebo je jejich chování důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V těchto případech se před účinností novely mohli bezprostředně po skončení zaměstnání znovu zaevidovat jako uchazeči o zaměstnání na krajské pobočce Úřadu práce a nadále využívat všech výhod uchazeče o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se ve většině případů jednalo o uchazeče o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti, bylo podle dříve platné právní úpravy jejich nezodpovědné jednání nepostižitelné. Přitom náklady na zprostředkování zaměstnání tomuto uchazeči o zaměstnání i náklady zaměstnavatele související s jeho přijetím, proškolením a zaučením nebyly zanedbatelné. Z těchto důvodů bylo ustanovení do zákona začleněno a vzhledem k tomu, že mohou nastat případy, kdy zaměstnanec má vážné důvody ke skončení zprostředkovaného zaměstnání, byly tyto situace zohledněny vážnými důvody uvedenými v § 5 zákona o zaměstnanosti¹⁸.

V souvislosti s uvedenou novelou je na místě uvést ještě další změnu, kterou do podmínek pro zařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání vnesla a na niž již bylo nepřímo poukázáno u výčtu překážek statusu uchazeče o zaměstnání, konkrétně u přípravy na budoucí povolání. Ustanovení § 25 zákona o zaměstnanosti bylo rozšířeno o nový odst. 4, který stanoví, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období podle § 41 zákona o zaměstnanosti zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (přičemž skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání). Tato změna odstraňuje

¹⁷ Novela zákona o zaměstnanosti zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁸ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 373/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 28. března 2012]

nesystémovost předchozí právní úpravy spočívající v tom, že fyzické osoby, které pracují a zároveň studují formou prezenčního vysokoškolského studia, nemohly být v případě ztráty zaměstnání evidovány na Úřadu práce. Jednalo se tak o odstranění faktické nerovnosti vůči těmto fyzickým osobám, které přispívaly do pojistného systému, ale následně nemohly čerpat podporu v nezaměstnanosti¹⁹.

Žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání podává uchazeč u krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž správním obvodu má bydliště. Z důvodu vhodnosti může však požádat o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje. Pokud se obě pobočky dohodnou do 10 kalendářních dnů ode dne podání žádosti, zprostředkovává pro uchazeče zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje. Pokud se nedohodnou, určí uchazeči příslušnou pobočku generální ředitelství Úřadu práce.

Na základě podané žádosti je tedy uchazeč o zaměstnání jak již bylo vícekrát zmíněno zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Jedná se o evidenci vedenou na základě § 8a zákona o zaměstnanosti krajskými pobočkami Úřadu práce.

Ačkoliv v předchozí kapitole bylo pojednáno i o způsobu ukončení vedení zájemce o zaměstnání v příslušné evidenci, podobné téma týkající se uchazečů o zaměstnání je obsaženo až v kapitole o průběhu zprostředkování zaměstnání, neboť v případě těchto subjektů témata průběhu zprostředkování zaměstnání a ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání zejména vyřazením velmi úzce souvisí a nelze je oddělit.

2.3. Vhodnost zprostředkovávaného zaměstnání

Aby mělo zprostředkování zaměstnání pro fyzickou osobu smysl, není možné nabízet jí jakoukoliv pracovní pozici, která se na trhu práce uvolní. Z toho důvodu zákon o zaměstnanosti v § 20 definuje, co je vhodným zaměstnáním. Aby se jednalo o vhodné zaměstnání, musí splňovat kumulativně čtyři podmínky:

¹⁹ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 373/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 28. března 2012]

- musí se jednat o zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- délka pracovní doby v zaměstnání musí činit nejméně 80 % týdenní pracovní doby stanovené zákoníkem práce²⁰,
- zaměstnání musí být sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- zaměstnání musí odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Tato definice vychází ze znění článku 21 odst. 2 Úmluvy MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti (C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988)²¹ a na ni navazujících Doporučení MOP č. 176 (R176 Employment Promotion and Protection against Unemployment Recommendation, 1988)²².

Vzhledem ke skutečnosti, že tato omezení mohou být v případě některých uchazečů natolik svazující, že se pro ně nepodaří delší dobu vhodnou práci zprostředkovat, uvolňuje odstavec 2 citovaného ustanovení požadavky na vhodné zaměstnání v tom smyslu, že po jednom roce vedení uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání, aniž by se mu podařilo zaměstnání zprostředkovat, se vhodným zaměstnáním stává i takové, které je sjednáno na dobu určitou kratší než tři měsíce, nebo takové, v němž délka pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

2.4.Nabídka pracovních míst

Za účelem zprostředkování zaměstnání zájemcům a uchazečům o zaměstnání vedou krajské pobočky Úřadu práce v souladu s § 37 zákona o zaměstnanosti evidenci volných

²⁰ Zde zákon o zaměstnanosti stále odkazuje na § 83a zákona 65/1965 Sb., zákoníku práce, jehož účinnost však skončila k 31. 12. 2006

²¹ Přijata v Ženevě dne 21. 6. 1988, Českou republikou nebyla ratifikována, www.ilo.org [cit. 22. ledna 2012]. Dostupné na <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>.

²² www.ilo.org [cit. 22. ledna 2012]. Dostupné na <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>.

pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

Až do 31. 12. 2011 zakotvoval § 35 zákona o zaměstnanosti povinnost každého zaměstnavatele do 10 kalendářních dnů oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit i obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se podle uvedeného ustanovení rozuměla nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlel získat zaměstnance nebo je hodlal obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. S účinností od 1. 1. 2012 byla tato povinnost změněna v možnost, neboť jak vyplývá z důvodové zprávy k novele zákona o zaměstnanosti, plnění této povinnosti bylo v praxi velmi těžko kontrolovatelné a sankce za její nesplnění neměla proto dostatečný preventivní účinek. Zaměstnavatelé tak velmi často uvolněná nebo vytvořená pracovní místa krajské pobočce Úřadu práce nehlásili a v případě kontroly argumentovali tím, že v daném okamžiku neuvažují o jejich obsazení. Skutečnost, že zaměstnavatelé nehlásili všechna volná pracovní místa, byla patrná z toho, že se každý měsíc umístil do zaměstnání poměrně vysoký počet uchazečů o zaměstnání, aniž by se významným způsobem změnil počet volných pracovních míst nahlášených Úřadu práce. Cílem úpravy tedy bylo především snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a zakotvení principu aktivního vyhledávání volných pracovních míst ze strany krajských poboček Úřadu práce²³.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dle své tiskové zprávy „*nechce a nemůže spoléhat jen na dobrovolné předávání informací o počtech volných pracovních míst zaměstnavateli, proto se namísto původního způsobu získávání údajů o volných pracovních místech přímo od zaměstnavatelů zaměřilo na zabezpečení nového systému poskytování informací o volných*

²³ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 373/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 28. března 2012]

pracovních místech. Navázalo spolupráci s nejvýznamnějšími internetovými portály a agenturami práce, se kterými projednalo podmínky spolupráce na řešení tohoto problému, včetně požadavků na konkrétní technické parametry řešení. V současné době (tisková zpráva byla vydána 20. 1. 2012, pozn. autora) se dokončují práce na technických řešeních a MPSV předpokládá, že mechanismus získávání počtu volných pracovních míst bude spuštěn do konce měsíce ledna. Z pilotních výsledků vyplývá, že rozšířený systém přinese objektivnější výsledky o počtech volných pracovních míst, neboť firmy hlásily do databáze úřadů práce především pracovní místa pro málo kvalifikované pracovníky, zatímco soukromé personální agentury jsou zaměřeny i na lukrativnější pracovní pozice typu vedoucích pracovníků a manažerů. Tímto krokem MPSV zároveň naplňuje požadavky Evropské komise na vykazování statistik o volných pracovních místech členskými státy pro Evropský statistický úřad“²⁴.

Volná pracovní místa nabízí krajská pobočka Úřadu práce uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a je oprávněna je se souhlasem zaměstnavatele zveřejňovat, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Je otázkou, jakým způsobem si bude zajišťovat souhlas zaměstnavatelů, když údaje o volných pracovních místech bude získávat na základě plánovaného systému poskytování informací o volných pracovních místech od jiných subjektů. V praxi některé úřady práce řeší tento problém nyní tak, že telefonují zaměstnavatelům, jejichž inzerát s nabídkou volného pracovního místa se objevil v inzerci třetího subjektu, zda takto zjištěné volné místo mohou nabídnout i na svém portále. Ustanovení § 38 zákona o zaměstnanosti však neumožňuje tímto způsobem zveřejňovat nabídku volných pracovních míst, která by byla:

- diskriminačního charakteru;
- v rozporu s pracovněprávními a jinými právními předpisy;
- odporující dobrým mravům;
- u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty);

²⁴ MPSV: Nový systém poskytne efektivnější údaje o počtech volných pracovních míst [online]. www.mpsv.cz [cit. 2. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/12012>>.

- u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce (po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty).

2.5.Průběh zprostředkování zaměstnání

Hlavním cílem krajských poboček Úřadu práce v oblasti zprostředkování je vhodnému zájemci nebo uchazeči z evidence zájemců o zaměstnání nebo uchazečů o zaměstnání nabídnout vhodnou pracovní pozici z evidence volných pracovních míst. Pokud se to podaří, zájemce nebo uchazeč o zaměstnání získá kontakt na zaměstnavatele nabízejícího pracovní pozici a další informace o této pozici a je povinen se o ni ucházet.

Zaměstnavatel, i pokud sám krajské pobočce Úřadu práce oznámí volná pracovní místa, není povinen zájemce či uchazeče o zaměstnání na toto oznámené pracovní místo přijmout. Je pouze na jeho rozhodnutí, zda toto místo obsadí některým zájemcem nebo uchazečem vedeným v evidenci krajské pobočky Úřadu práce, jinou osobou mimo okruh uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, či je neobsadí vůbec.

Jinak je tomu u uchazečů o zaměstnání. Je-li uchazeči krajskou pobočkou Úřadu práce nabídnuto volné pracovní místo, zaměstnavatel má zájem o obsazení volného pracovního místa touto konkrétní osobou, jedná se o vhodné zaměstnání pro uchazeče a ten do tohoto vhodného zaměstnání odmítne bez vážných důvodů nastoupit, je to podle § 30 odst. 2 písm. a) důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Z uvedeného vyplývá, že uchazeč je povinen takové pracovní místo přijmout. Nezřídka se ovšem v praxi stává, že uchazeč o zaměstnání, který o uvedené pracovní místo nemá skutečný zájem, žádá hned při prvním setkání potenciálního zaměstnavatele, aby mu vydal potvrzení, že nebyl na danou pozici vybrán. A zaměstnavatel obvykle vyhoví, neboť nemá zájem zaměstnat osobu, která fakticky na dané pozici pracovat nechce.

Pojem vážné důvody je zákonem o zaměstnanosti definován v § 5 písm. c) a jsou to důvody spočívající v:

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,

2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)²⁵, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti při zprostředkování zaměstnání,
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Vzhledem k tomu, že tento pojem je definován s ohledem na jeho využití pro více ustanovení, týkajících se například dostavování se na krajskou pobočku Úřadu práce za účelem poskytnutí součinnosti, nebo ukončení pracovního poměru, poměrně široce, je zřejmé, že pro vymezení vážných důvodů pro odmítnutí vhodného zaměstnání nejsou v praxi použitelné všechny body. Např. bod 5., tedy vážný důvod spočívající v okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce zde není vůbec možno aplikovat. Nicméně i s výkladem aplikovatelných bodů může v praxi nastat problém, zvláště pokud se týče bodu 7. Záleží na posouzení vážnosti konkrétního důvodu krajskou pobočkou Úřadu práce, přičemž vodítkem je i judikatura. Tak například rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. dubna 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90 judikuje, že mezi vážné důvody, pro které by uchazeč mohl odmítnout zaměstnání, nepatří péče o domácí zvířata.

²⁵ Definice jednotlivých stupňů závislosti je obsažena v § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Vedle odmítnutí zaměstnání nesmí uchazeč o zaměstnání dále mařit součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce. I toto je důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Maření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce je vymezeno v § 31 zákona o zaměstnanosti a je jím, pokud uchazeč:

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,
- c) nedostaví se na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvodů
- d) neplní povinnosti stanovené v § 21,
- e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

Jednotlivé způsoby maření součinnosti zahrnují tedy řadu jednání, jichž se uchazeč o zaměstnání nesmí dopustit, pokud se chce vyhnout sankci v podobě vyřazení z evidence a tudíž ukončení zprostředkovávání zaměstnání, bližší rozbor je potřeba poskytnout zejména písmenům c), d) a e).

Podle bodu c) je uchazeč povinen dostavovat se ve stanovených termínech na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy. Tato povinnost byla od října 2011 značně zpřísněna, a to spuštěním projektu „Docházka nezaměstnaných – DONEZ“. Jedná se o projekt, jehož vznik byl umožněn novelizací zákona o zaměstnanosti²⁶, kdy nový § 7a účinný od 1. 4. 2011 mimo jiné umožňuje Úřadu práce určit úkony podle zákona o zaměstnanosti, které lze vůči němu činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Na základě toho uzavřelo Ministerstvo práce a sociálních věcí smlouvu s Českou poštou a prostřednictvím kontaktních míst Czech POINT na jejích pobočkách činí vybraní nezaměstnaní úkon vůči krajské pobočce Úřadu práce, a to konkrétně úkon návštěvy. Před spuštěním projektu vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí tiskovou zprávu s popisem projektu, podle níž „je projekt financován z Evropského sociálního fondu (ESF)

²⁶ Novela zákonem č. 73/2011 Sb., ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

prostřednictvím Operačního systému Lidské zdroje a zaměstnanost a jeho hlavním cílem je v maximální možné míře omezit výkon nelegálního zaměstnávání. ... V rámci projektu DONEZ budou vytipováni uchazeči o zaměstnání docházet v čas určený pracovníkem úřadu práce na místa Czech POINT. Zde předloží pozvánku z úřadu práce spolu s identifikačním dokladem (občanský průkaz, cestovní pas), obsluha Czech POINTU identitu uchazeče ověří a provede zápis o tom, že se uchazeč dostavil na schůzku. Využitím kontaktních míst veřejné správy v rámci sítě Czech POINT pro kontakty se specifickými skupinami uchazečů se posílí kontrolní mechanismus, jenž znesnadní uchazečům o zaměstnání výkon činností, které nejsou oprávněni vykonávat a které se zpravidla realizují v rámci tzv. šedé ekonomiky. ... V průběhu dvou let by mělo systémem projít přibližně 170 tisíc specifických uchazečů o práci, kteří budou v režimu kontroly vždy maximálně po dobu tří měsíců, hlášení na Czech POINTU bude vyžadováno nejvýše dvakrát týdně. Permanentně by měla být v systému kontroly vždy zhruba dvacetina nezaměstnaných v ČR.²⁷ Po pěti měsících trvání projektu jej hodnotilo Ministerstvo práce a sociálních věcí velmi pozitivně, když projektem prošlo zhruba 47 tisíc lidí. S bezmála desetinou z nich (4 000) bylo zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Současně si cca 550 uchazečů o zaměstnání našlo ihned po zařazení do projektu zaměstnání.²⁸ Naopak nezaměstnaní projekt za tolik přínosný nepovažují, když jeho negativní dopady spatřují ve zvýšení nákladů na dopravu, možnosti snadnějšího vyřazení z úřadu práce, časové ztrátě, nebo diskvalifikaci při jednání s potenciálním zaměstnavatelem²⁹. Jejich stížnostmi se zabýval a projekt monitoroval i úřad Veřejného ochránce práv³⁰ a dospěl k názoru, že DONEZ je v rozporu se zákonem o zaměstnanosti i s Listinou základních práv a svobod. Z toho důvodu předložil veřejný ochránce práv Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky legislativní doporučení ohledně projektu v tomto znění: „*Systém DONEZ a vyřazování z evidence uchazečů o zaměstnání za nedostavení se na kontaktní místo veřejné správy (DONEZ): uváděným důvodem zřízení systému DONEZ je prevence nelegálního zaměstnávání, což však není zákonná pravomoc*

²⁷ MPSV. V BOJI S NELEGÁLNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍM MPSV PŘITVRZUJE. Tisková zpráva MPSV. [online]. www.mpsv.cz [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11388/tz_150911a.pdf>.

²⁸ MPSV. Vyhodnocení projektu DONEZ za prvních pět měsíců provozu. Tisková zpráva MPSV. [online]. www.mpsv.cz [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12663/tz_220312b.pdf>.

²⁹ DONEZ aneb Drábkův Obchod s NEZaměstnanými. [online]. www.akcnispolek.estranky.cz, [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.akcnispolek.estranky.cz/clanky/analyzy-a-media/donez-aneb-drabkuv-obchod-s-nezamestnanymi.html>>.

³⁰ Počet stížností na nový systém DOcházky NEZaměstnaných roste [online]. www.ochrance.cz [cit. 14. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2012/pocet-stiznosti-na-novy-system-dochazky-nezamestnanych-roste>>

Úřadu práce. Kontrolu nelegálního zaměstnávání vykonávají orgány inspekce práce. Zařazování uchazečů o zaměstnání do systému DONEZ je tak ze strany Úřadu práce překračováním zákonných mezí. Praxe, kdy se vybraní uchazeči musí několikrát týdně hlásit na pobočce České pošty, je v rozporu se zákonem o zaměstnanosti i s Listinou základních práv a svobod. Ochránce proto doporučuje zrušit část ustanovení zákona o zaměstnanosti, podle kterého je možné plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání na kontaktních místech, jestliže na nich neprobíhá činnost související se zprostředkováním zaměstnání.“ Na základě všech těchto okolností se Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodlo utlumit kritizovaný systém docházky nezaměstnaných (DONEZ). Projekt by měl úplně skončit v září 2013³¹. Prozatím je však projekt v platnosti, nedostavení se ve stanovený termín je tedy mařením součinnosti a pokud nedojde k omluvě z vážných důvodů (opět dle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti jak byly uvedeny výše), je to důvodem vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Je samozřejmě otázkou, zda pro nezaměstnané vyřazené z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nedostavení se na Czech POINT ve stanovený termín bude názor veřejného ochránce práv motivací k obraně proti rozhodnutí o vyřazení a zda se z tohoto důvodu může uvedené ustanovení dostat k projednání např. až před Ústavní soud.

Písmeno d) jako maření součinnosti uvádí neplnění povinností podle § 21 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o ustanovení, které ukládá uchazeči povinnost poskytnout krajské pobočce Úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením. Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem registrujícího poskytovatele³² zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, nebo v případě, že registrujícího poskytovatele zdravotních služeb nemá, posudkem jiného poskytovatele zdravotních služeb. Uchazeč o zaměstnání je dále za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinen se na žádost krajské pobočky Úřadu práce podrobit vyšetření u smluvního poskytovatele zdravotních služeb určeného krajskou pobočkou Úřadu práce, pokud uvádí

³¹ Docházka nezaměstnaných na poštu skončí, Drábek neuspěl [online]. aktualne.centrum.cz [cit. 19. dubna 2013]. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=769523>>

³² Registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb je v souladu s § 3 odst. 5 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů, poskytovatel ambulantní péče v oboru všeobecné praktické lékařství, v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, v oboru zubní lékařství nebo v oboru gynekologie a porodnictví, který přijal pacienta do péče za účelem poskytnutí primární ambulantní péče

zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, a vyšetření příslušným lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb, pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že potenciální zaměstnavatel nemá sjednán smluvní vztah k poskytování pracovnělékařských služeb, je povinen se podrobit vyšetření registrujícím poskytovatelem. Náklady na tato vyšetření hradí krajská pobočka Úřadu práce.

Konečně písmeno e) je ustanovením, které připouští největší škálu možných výkladů a situací. Mařením součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce podle něj je, pokud uchazeč svým jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání. Pod něj často spadá právě jednání uvedené v úvodu této kapitoly, tedy skutečnost, že uchazeč nemá skutečný zájem o nabízené pracovní místo a dožaduje se u potenciálního zaměstnavatele, u nějž se o zaměstnání uchází, pouze potvrzení o tom, že na pracovní pozici nebyl přijat. Ne vždy ale zaměstnavatel na situaci rezignuje a potvrzení vydá. Pokud do potvrzení pro krajskou pobočku Úřadu práce uvede, že uchazeč o místo neměl skutečný zájem a svým projevem vzbudil v zaměstnavateli nezájem o svou osobu, je to právě důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Následky vyřazení jsou ovšem pro uchazeče nepříznivé, proto se nezdá vyřazení brání a některé případy dospějí až k projednání před Nejvyšším správním soudem. Zde je možno opět uvést již zmíněný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. dubna 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, který právě v odůvodnění uvádí, že *„soud dospěl dále k závěru, že vyjádření žalobkyně, že do zprostředkovaného zaměstnání je špatné dopravní spojení a o nabízené ubytování nemá zájem, protože pečuje o domácí zvíře, nepochybně může u potenciálního zaměstnavatele vyvolat nezájem o přijetí uchazeče, byť jím výslovně není uvedeno, že žalobkyně zprostředkované zaměstnání odmítá. ... Snaha o získání zprostředkovaného zaměstnání tak vyjadřuje smysl a účel zákona o zaměstnanosti, neboť může vést k tomu, že uchazeč získá zaměstnání, a tím naplní účel, pro který je v evidenci úřadu veden. Jinými slovy, potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání, což znamená, že se uchazeč musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet, a to již v zaměstnavatelem vyhlášeným výběrovým řízením, které je předpokladem pro nástup do zaměstnání. Je nutno dále vzít na vědomí, že úřad práce uchazečům nezajišťuje zaměstnání, které by jim komplexně vyhovovalo, postačí, že je limitováno kritériem vhodnosti podle § 20 zákona č. 435/2004 Sb. K tomu však podle Nejvyššího správního soudu musí přistoupit takové urovnání poměrů uchazeče, včetně chovu domácích zvířat, které by vůbec*

umožnilo vykonávat zprostředkované zaměstnání, přičemž toto přizpůsobení je plně v dispozici uchazeče a nemůže vést k tomu, aby stav spojený s péčí o domácí zvířata (zde in concreto o psa), který by ve svém důsledku mohl vést k nepřijetí uchazeče, byl akceptován jako svého druhu závažný důvod, jehož existence by v posuzované věci vylučovala možnost zmaření zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání. Nepřímo vyjádřený nezájem žalobkyně o nástup do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů [§ 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb.] opírající se o poukaz k výše uvedeným důvodům (péče o psa), je nutno chápat jako určitou negaci jejího původního vyjádření, že požaduje zprostředkování zaměstnání a že jí v době podání žádosti (nestalo se tak ani v průběhu správního řízení) nebrání žádná skutečnost v nástupu do zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jenž mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.“. Tímto rozsudkem bylo maření součinnosti velmi přesně popsáno a pro další případy posuzování může být dobrým vodítkem. Bez zajímavosti není ani další rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, a to rozsudek ze dne 23. března 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72, který se už týká přímo snahy vyhnout se nabízenému zaměstnání, kdy uchazeč si k pohovoru u potenciálního zaměstnavatele přinesl vlastnoručně vytvořené potvrzení o návštěvě nazvané „doporučení k přijetí uchazeče o zaměstnání“, jehož vyplnění požadoval. I v tomto případě Nejvyšší správní soud vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání potvrdil.

Krajská pobočka Úřadu práce může vyřadit uchazeče o zaměstnání z evidence i z dalších důvodů uvedených v § 30. Stane se tak v případech, kdy u uchazeče nastane po jeho zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které byly uvedeny v kapitole 3.2., kromě dočasné pracovní neschopnosti, výkonu trestu odnětí svobody, výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence nebo vazby a pobírání peněžité pomoci v mateřství před porodem a šest týdnů po porodu, a uchazeč o zaměstnání tyto skutečnosti neoznámí krajské pobočce Úřadu práce do osmi kalendářních dnů od jejich nastání. Vyřazen bude i uchazeč, který zahájí výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční výdělek, resp. měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy a tuto skutečnost krajské pobočce Úřadu práce bez vážného důvodu neoznámí nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce nedokládá výši měsíčního výdělku nebo odměny. Rovněž uchazeč,

který bez vážných důvodů v osmidenní lhůtě neoznámí osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu, může být z evidence vyřazen. Dalšími důvody pro vyřazení jsou pak neschopnost uchazeče o zaměstnání plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání doložená lékařským posudkem, zrušení souhlasu uchazeče o zaměstnání se zpracováním osobních údajů, nebo skutečnost, že uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci³³. Vyřazen bude i uchazeč o zaměstnání, který bez vážného důvodu odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci podle § 109 zákona o zaměstnanosti, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce na rekvalifikaci, uchazeč, který neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu podle § 33 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené, nebo ten, který se odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření podle § 21 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. O tom, že je uchazeč z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí, v němž musí být uveden den, ke kterému je uchazeč z evidence vyřazen. Tímto dnem je právě den, k němuž nastala skutečnost, na jejímž základě je uchazeč z evidence vyřazen. Rozhodnutí má povahu individuálního správního aktu a je vydáváno ve správním řízení³⁴, tudíž vyřazený uchazeč má právo se proti němu odvolat k Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je sankčním ukončením vedení v evidenci, obvyklým a z pohledu uchazeče řádným způsobem je však ukončení z důvodu nastání subjektivních nebo objektivních skutečností na straně uchazeče, a to z důvodu

- a) nástupu do zaměstnání (s výjimkou výkonu činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru na základě dohody o provedení práce nebo dohody o

³³ Pojem nelegální práce je pro účely zákona o zaměstnanosti definován v § 5 písm. e) pro rezidenty EU jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

³⁴ Řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů

pracovní činnosti, pokud měsíční výdělek, resp. měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, a zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,

- b) podání písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody,
- d) úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého.

K ukončení vedení uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání dojde ze zákona (tedy bez rozhodnutí) ke dni, kdy nastala skutečnost uvedená pod písmeny a), b) a c), v případě písmene d) to bude dnem následujícím po dni, kdy tato skutečnost nastala.

V rámci zprostředkování zaměstnání výše uvedeným postupem věnují krajské pobočky Úřadu práce v souladu s § 33 zákona o zaměstnanosti zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Takovými osobami jsou zejména fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, a fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc a těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí³⁵.

³⁵ BÍČÁKOVÁ, Olga. *Několik rad, které vám pomohou na úřadu práce*. [online]. www.mpsv.cz [cit. 22. října 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/7327>>.

Jedním z nástrojů ke zvýšení možnosti jejich uplatnění na trhu práce je vytvoření individuálního akčního plánu. Individuální akční plán vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Zákon o zaměstnanosti v § 33 odst. 2 uvádí, že při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

Ačkoliv na problematiku individuálního akčního plánu existuje mnoho názorů od velmi negativních odsuzujících jeho neužitečnost a neúčelnost³⁶ po smířlivé a jeho existenci podporující, posouzení jeho užitečnosti není předmětem této práce. Skutečnost, že krajské pobočky Úřadu práce mají tento nástroj je zde zmíněna proto, že pouze osoby, jimž byl individuální akční plán vypracován, mohou být zařazeny do sdíleného zprostředkování zaměstnání, o němž je pojednáno v kapitole 5.

V kapitole týkající se průběhu zprostředkování zaměstnání nelze opomenout ani druhou formu zprostředkovatelské činnosti, kterou jsou zmocněny provádět krajské pobočky řadu práce, tedy poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Ta se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace³⁷.

³⁶ srov. např. Úřad práce a individuální akční plán. [online]. www.bezprace.info [cit. 22. října 2012]. Dostupné na <<http://www.bezprace.info/2010/05/urad-prace-individualni-akcni-plan.html>>.

³⁷ BÍČÁKOVÁ, Olga. Činnost úřadu práce ve vztahu k uchazečům o zaměstnání. *Práce a mzda*, 2010, č. 8, str. 45.

2.6.Efektivita zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce

Z výše uvedeného je zřejmé, že zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce naráží v praxi na mnohá úskalí:

- přístup k uchazečům o zaměstnání není individuální – zaměstnanci krajských poboček Úřadu práce mají vždy svůj okruh klientů, k jejichž dokumentaci mají přístup, s nimiž možnost jejich uplatnění na trhu práce projednávají, avšak nemají prostor (ale mnohdy ani zájem) se na konkrétního uchazeče skutečně zaměřit, nevycházet jen z vyplněných dotazníků, ale osobním pohovorem získat bližší informace o schopnostech uchazeče a s ohledem na zjištěné ho nasměrovat k vhodnému zaměstnavateli. V této souvislosti je nutno zmínit i skutečnost, že v souvislosti s reformou výplaty sociálních dávek od 1. 1. 2012 přešla na krajské pobočky Úřadu práce agenda výplaty veškerých sociálních dávek, avšak nebyl přijat dostatečný počet nových zaměstnanců, kteří by tuto agendu pokryli, proto byla část zaměstnanců majících v kompetenci jiné povinnosti krajských poboček Úřadu práce přesunuta na výplatu dávek a části zaměstnanců, která zprostředkovává práci, se množství práce výrazně zvýšilo. Nutnost navýšit počet úředníků si nyní uvědomuje i ministerstvo práce a sociálních věcí, pod které Úřad práce spadá. Jedná proto o možném budoucím navýšení počtu zaměstnanců úřadů práce, a to z důvodů dlouhodobého nárůstu pracovních činností³⁸;
- zaměstnanci krajských poboček Úřadu práce nejsou motivováni ke zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání – tím, že se jedná o státní úřad, který poskytuje službu zprostředkování zaměstnání bezúplatně, nejsou zaměstnanci tohoto úřadu finančně či jinak zainteresováni na úspěchu či neúspěchu zprostředkování zaměstnání, to může mít velký vliv na jejich snahu snažit se zaměstnání uchazeči skutečně najít, a to zejména v negativním smyslu;
- část uchazečů o zaměstnání skutečně pracovat nechce (a bohužel je nutno dodat, že ani nebude) – jedná se o osoby, jejichž cílem je setrvat v evidenci uchazečů o

³⁸ Úřady práce nestíhají, budou nabírat nové zaměstnance [online]. www.tyden.cz [cit. 19. dubna 2013]. Dostupné na <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/urady-prace-nestihaji-budou-nabirat-nove-zamestnance_259097.html>

zaměstnání, avšak žádné pracovní místo nemají ve skutečnosti v úmyslu přijmout, současně však nechtějí být vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, aby neztratili výhody s tím spojené; tyto osoby zatěžují systém tím, že práce je jim soustavně vyhledávána, jsou s nimi činěny pohovory, tzn. využívají pracovní dobu zaměstnanců krajských poboček Úřadu práce a České pošty (Czech POINTu), nicméně tato činnost je zbytečným výdajem státu;

3. Činnost agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání

Druhým subjektem, jemuž právní řád svěřuje do kompetence zprostředkování zaměstnání, jsou agentury práce.

3.1. Vývoj právní úpravy činnosti agentur práce

Historie existence právní úpravy činnosti soukromých subjektů v oblasti zprostředkování zaměstnání v našem právním řádu je poměrně krátká. První regulace se objevila sice již v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, avšak tato úprava vycházela z ustanovení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 34³⁹ o placených zprostředkovatelných zaměstnání. Jednalo se o úmluvu z 29. června 1933 přijatou na 17. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce, jejíž ratifikace Československou republikou byla zapsána 12. června 1950 a vstoupila pro naši zemi v platnost 12. června 1951. Stalo se tak relativně dlouho po jejím přijetí, avšak vzhledem k následnému politickému režimu a neexistenci, případně jen značně omezenému fungování soukromého podnikání v Československu neměla prostor být využívána. Úmluva v době svého vzniku zlikvidovala možnost provozovat v ratifikujících státech výdělečné zprostředkovny zaměstnání, když tyto zprostředkovny musely být zrušeny do tří let ode dne účinnosti úmluvy pro dotčený členský stát⁴⁰. Nadále tak mohly činnost zprostředkování zaměstnání provádět pouze nevýdělečné zprostředkovny definované čl. 1 odst. 1 písm. b) Úmluvy jako „*zaměstnání zprostředkující služby společností, ústavů, jednatelství nebo jiných organizací, které sice nesledují cíl hmotného zisku, ale vybírají od zaměstnavatele nebo od pracovníka za řečené služby zápisné, příspěvek nebo jakoukoli odměnu*“. Nevýdělečné zprostředkovny musely mít k činnosti povolení příslušného úřadu a co se týče uvedeného zápisného, příspěvku nebo odměny, měla každá země pro tyto účely v souladu s čl. 4 písm. b) stanovit sazebník, nad jehož sazby nebylo možno účtovat odměnu, přičemž příslušný úřad byl povinen stanovit sazebník „*maje přesně na zřeteli skutečné výlohy*“.

³⁹ Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí 440/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o placených zprostředkovatelných práce (č. 34)

⁴⁰ Výjimkou byly zprostředkovatelné práce námořníků.

Z důvodu vázanosti výše uvedenou úmluvou tak první právní úprava soukromého zprostředkování zaměstnání v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1. února 1991 obsahovala v § 5 úpravu tohoto znění:

(1) Zprostředkování zaměstnání za účelem dosažení zisku za tuto činnost je zakázáno; za takové zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání za úhradu ve sdělovacích prostředcích, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a občany.

(2) Zprostředkování zaměstnání, za které je vybírán od zaměstnavatelů přiměřený poplatek vyjadřující skutečné výdaje související se zprostředkováním zaměstnání, může být prováděno právnickou nebo fyzickou osobou, jen pokud má k takové činnosti povolení.

Jedinou možností, jak mohly subjekty podnikat v oboru zprostředkování zaměstnání, když jedním ze znaků podnikání je, že se jedná o činnost prováděnou za účelem dosažení zisku, bylo inzerování nebo zajišťování inzerce volných pozic za úplatu. Zcela v souladu s Úmluvou MOP č. 34 pak bylo možno zprostředkovávat zaměstnání za úhradu odpovídající skutečným výdajům, které zprostředkovateli v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání vznikly. Tento poplatek však bylo možno vybírat pouze od zaměstnavatelů, nikoliv už od uchazečů o zaměstnání.

Ustanovení bylo poměrně brzy revidováno, už v dubnu 1992 byl přijat zákon č. 231/1992 Sb., o kterém se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, který umožnil vybírat poplatek za zprostředkování zaměstnání i od občanů, stále však pouze ve výši určené v povolení a odpovídající skutečným výdajům související se zprostředkováním zaměstnání. Dále bylo novým odstavcem 4 ustanovení § 5 zákona č. 1/1991 Sb. výslovně zakázáno v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání srážet jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch jiné osoby, která zaměstnání zprostředkovala; přičemž totéž platilo obdobně o provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání.

Skutečné podnikání v oboru zprostředkování zaměstnání však přinesla až další novela zákona o zaměstnanosti, a to zákonem č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. října 1999. Tato novela vycházela ze skutečnosti, že Mezinárodní organizací práce byla dne 19. června 1997 v Ženevě přijata Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce. V době přípravy zákona č. 167/1999 Sb. nebyla ještě Českou republikou ratifikována a vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv, ale tento proces se připravoval⁴¹. Počínaje říjnem 1999 tedy bylo možno získat za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti povolení ke zprostředkování zaměstnání za úhradu a nově zařazené § 5a, § 5b a § 5c upravovaly podmínky, za nichž byla povolení ke zprostředkování zaměstnání vydávána. Hned v květnu 2000 bylo však nutno novou úpravu opět zrevidovat, neboť ačkoliv byla připravována tak, aby byla v souladu s Úmluvou MOP č. 181, v průběhu legislativního procesu došlo k úpravě takovým způsobem, že znění § 5 bylo v rozporu s touto úmluvou⁴², když článek 7 odst. 1 Úmluvy stanovil, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímě, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady, a zákon o zaměstnanosti v § 5 tento zákaz neobsahoval. Do ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. tak byla s účinností od 1. ledna 2001 doplněna věta, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana.

Právní úprava zprostředkování zaměstnání formou zaměstnávání fyzických osob a jejich přidělování uživateli neexistovala až do konce září 2004. To ovšem neznamená, že v praxi nefungovala. Pro umístování zaměstnanců agentury k uživatelům tak, jak to umožňuje zákoník práce v dnešním znění, byl využíván, nebo spíše zneužíván, § 38 odst. 4 tehdejšího zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb. ve znění ve znění zákona č. 74/1994 Sb. účinném od 1. 6. 1994)⁴³ umožňující přidělování zaměstnanců k výkonu práce jiné organizaci, neboli tzv.

⁴¹ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 1998 – 2002) – 93/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *CODEXIS ADVOKACIE 4/2012* [program]. Ver. 5.22.00/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. července 2012]

⁴² VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 1998 – 2002) – 484/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 4/2012* [program]. Ver. 5.22.00/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. července 2012]

⁴³ § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. účinném od 1. 6. 1994: Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne,

„dočasné zapůjčování zaměstnanců“. Agentury práce tak přijímaly zaměstnance do pracovního poměru, aby jej pak dále „zapůjčily“ jinému zaměstnavateli, svému klientovi. Dělo se tak na základě smluv se stanovením vzájemných podmínek, jejichž součástí byla i úprava odměny. Aby se navíc vyhnuly povinnosti dodržovat výpovědní důvody, platit odstupné, apod., uzavíraly agentury se zájemci většinou dohody o provedení práce nebo o pracovní činnosti.

Toto využívání § 38 odst. 4 tehdejšího zákoníku práce bylo nejen v rozporu s jeho účelem, ale zejména nezajišťovalo ochranu dočasně přidělených zaměstnanců tak, jak vyžadovala směrnice Rady EU č. 91/383, podle které mají mít dočasní zaměstnanci stejnou úroveň ochrany pracovních podmínek, jako zaměstnanci uživatele, a to zejména po stránce mzdové. Dalším problémem byl rozpor s tehdy platným ustanovením § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991, o zaměstnanosti, který vyžadoval, aby zaměstnavatelé zajišťovali plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti svými zaměstnanci zaměstnávanými v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Navíc nezbytnost právní úpravy agenturního zaměstnávání vyplývala pro Českou republiku z Úmluvy MOP č. 181, která vstoupila pro naši zemi v platnost již v roce 2001. Česká republika však doručila v roce 2002 depozitáři Úmluvy zprávu, ve které bylo učiněno oznámení, že služby spočívající v zaměstnávání pracovníků (soukromou agenturou práce) s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická osoba nebo právnická osoba (uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením, nejsou v okamžiku oznámení realizovány a právní řád ČR je v dané chvíli neumožňuje; současně bylo též sděleno, že novela zákona o zaměstnanosti, jež má tuto formu (tj. agenturní zaměstnávání) umožnit, je připravována.⁴⁴

Novelizace zákoníku práce zákonem č. 436/2004 Sb. ustanovení § 38 odst. 4 zrušila a zavedla s účinností od 1. 1. 2005 § 38a a § 38b upravující agenturní zaměstnávání tak, jak bylo zvykem ve vyspělé Evropě a jak je v souladu s Úmluvou MOP č. 181. Tato úprava pak byla převzata i do nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který je účinný od 1. 1. 2007.

Pro úplnost je na místě zmínit, že institut dočasného přidělování zaměstnance, který stál na počátku historie agenturního zaměstnávání v naší zemi a z důvodu svého zneužívání

druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.

⁴⁴ PICHRT, Jan. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 10-11, str. 85

byl ze zákoníku práce odstraněn, mnohým zaměstnavatelům velmi chyběl, neboť v situaci, kdy například na společném projektu spolupracovalo více zaměstnavatelů, spolupracující zaměstnavatelé neměli pro své zaměstnance v časově omezeném období dostatek pracovních úkolů, apod. by takovéto ustanovení dokázalo vyřešit mnohé problémy. Neexistenci patřičné právní úpravy bylo možno nahradit postupem podle § 308 a 309 zákoníku práce a podle § 61 zákona o zaměstnanosti, kdy zaměstnavatel své zaměstnance mohl dočasně přidělovat, ale musel k tomu mít povolení Ministerstva práce a sociálních věcí⁴⁵, takže zaměstnavatel působil jako agentura práce, aniž rozšiřoval svůj předmět činnosti.⁴⁶ Tento postup však byl poněkud kostrbatý a nepružný. Z tohoto důvodu bylo do zákoníku práce zákonem č. 429/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dočasné přidělování zaměstnanců s účinností od 1. ledna 2012 vráceno, a to v novém § 43a, avšak s omezujícími podmínkami, právě z důvodu, aby nedocházelo k jeho zneužívání. Těmi jsou nejen možnost dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli až po 6 měsících trvání jeho pracovního poměru nebo nemožnost poskytovat za takové přidělení úhradu, ale ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání i v odst. 8 uvedený zákaz použití úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání.

3.2.Právní postavení agentury práce

Agentura práce je podnikatelský subjekt, jehož předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání. Tato činnost není živností⁴⁷, jedná se o činnost provozovanou na základě povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce. Povinnost státu umožnit činnost agentur práce na základě vydávání licence k této činnosti vyplývá z článku 3 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.

Agentury práce mají v souladu s § 14 zákona o zaměstnanosti možnost zprostředkovávat práci všemi formami předpokládanými zákonem o zaměstnanosti, avšak podmínky pro udělení licence k jednotlivým formám se mírně liší.

⁴⁵ Od 1. 4. 2011 pravomoc vydávat tato povolení přešla na generální ředitelství Úřadu práce.

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. Daňové souvislosti pronajímání pracovních sil. *Daně a finance*, 2008, č.1, str. 9.

⁴⁷ srov. §3 odst. 3 písm. r) zákona č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona, ve znění pozdějších předpisů

3.2.1. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZOZ

Povolení ke zprostředkování zaměstnání ve stejném rozsahu, jako jej provádějí úřady práce, je vydáváno na základě žádosti podané ke generálnímu ředitelství Úřadu práce na předepsaném formuláři⁴⁸. Pro vydání povolení fyzické osobě je potřeba splnit obecné podmínky stanovené § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, tedy věk 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost, a dále zvláštní podmínky, a to odbornou způsobilost a bydliště na území České republiky. Bezúhonnost je zde posuzována přísněji, než v živnostenském zákoně⁴⁹, žadatel nesmí být pravomocně odsouzen pro jakýkoliv úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Odborná způsobilost je pak prokazována ukončeným vysokoškolským vzděláním a nejméně dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo středním vzděláním s maturitou, vyšším odborným vzděláním nebo vyšším odborným vzděláním v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

S ohledem na volný pohyb služeb na vnitřním trhu Evropské unie je povolení vydáváno i osobám usazeným na území členského státu Evropské unie, jiného státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a Švýcarské konfederace (poskytovatel služby podle § 3 písm. b) zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb), u nich v případě, že nemají bydliště na území České republiky, je vyžadována doručovací adresa na našem území.

V případě právnické osoby musí podmínky pro udělení povolení splňovat fyzická osoba, která je pro tuto právnickou osobu odpovědným zástupcem. Funkce odpovědného zástupce je však omezena, nelze být odpovědným zástupcem pro více právnických osob a rovněž fyzická osoba, která je odpovědným zástupcem, musí být sama držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Do žádosti žadatel kromě údajů prokazujících splnění podmínek pro vydání povolení uvede skutečnost, o který typ povolení podle § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti žádá, tedy zda má zájem zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky, zaměstnání cizinců na území České republiky nebo zaměstnání do zahraničí. Rovněž si vybere, zda chce

⁴⁸ příloha č. 3

⁴⁹ Srov. § 6 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona, ve znění pozdějších předpisů

zprostředkovávat zaměstnání formou vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly (§ 14 odst. 1 písm. a) ZOZ) nebo formou poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí (§ 14 odst. 1 písm. c) ZOZ), případně oběma formami. Dále pak určí, jakému oborovému zaměření se bude v rámci zprostředkování zaměstnání věnovat, druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno, a územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět.

Po podání žádosti generální ředitelství Úřadu práce požádá o souhlas s udělením povolení Ministerstvo práce a sociálních věcí, které žádost posoudí z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Jak uvádí důvodová zpráva zavádějící do právního řádu tento mechanismus: *„stanovisko Ministerstva vnitra je vydáváno v souladu s platnými právními předpisy, zejména zákonem č. 500/2004 Sb., správním řádem, v platném znění. Tzn. předmětné stanovisko obsahuje mimo jiné řádné odůvodnění - tedy důvody, které vedly k vydání nesouhlasného stanoviska, podklady pro jeho vydání a úvahy, kterými se ministerstvo řídilo při jeho vydání. Pro úplnost je třeba doplnit, že jsou přípustné opravné prostředky. V rámci své činnosti ministerstvo při vydávání stanovisek vychází zejména z následujících skutečností:*

- *hodnocení všech osob odpovědných v rámci žádajícího subjektu - zejména jsou pak hodnoceny skutečnosti svědčící o porušování práv a oprávněných zájmů ve vztahu k třetím osobám,*
- *vyhodnocení jednání žádajícího subjektu s ohledem na prevenci obchodu s lidmi,*
- *vyhodnocení uvádění údajů ve vztahu ke státním orgánům - tedy zda daný subjekt uvádí úplné, řádné a pravdivé informace v rámci žádosti,*
- *hodnocení subjektu s ohledem na jeho dohledatelnost pro potřeby státních orgánů, obchodních partnerů a klientů.*

Nastavení výše popsaného mechanismu má zamezit porušování práv a oprávněných zájmů klientů, kdy je třeba konstatovat, že dodatečné vymáhání práv v této oblasti je dosti omezené, v některých případech i nemožné. Jedná se o preventivní opatření, které má směřovat k tomu, aby povolení ke zprostředkování zaměstnání bylo vydáváno pouze takovým subjektům, které mají dostatečný morální kredit pro provozování této činnosti a jejichž

*předchozí jednání nenasvědčuje tomu, že by se jednalo o subjekty porušující práva třetích osob či nerespektující rozhodnutí státních orgánů. V oblasti zprostředkování zaměstnání je třeba mít na paměti tu skutečnost, že zprostředkovatelský subjekt by měl být dostatečným garantem pro své klienty zejména v oblasti zajištění jejich práv (např. zajištění zaměstnání v souladu s platnou právní úpravou, řádné a včasné vyplácení mzdy, dodržování zákonných podmínek v oblasti pracovně právní).*⁵⁰

V případě kladného stanoviska Ministerstva vnitra (nebo marného uplynutí lhůty patnácti pracovních dnů k vyjádření) a úhradě správního poplatku, který v souladu se zákonem č. 634/2004 Sb., o soudních poplatcích, činí Kč 5 000,-- v případě vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky a Kč 10 000,-- v případě zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky nebo zprostředkování zaměstnání do zahraničí, vydá generální ředitelství Úřadu práce požadované povolení.

Na průběh řízení při vydávání povolení se vztahuje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, a v souladu s jeho § 71 odst. 3 musí být povolení vydáno ve lhůtě 30 dnů, resp. 60 dnů v případech předpokládaných § 71 odst. 3 písm. a). Uplyne-li tato lhůta marně, zákon o zaměstnanosti s tím spojuje následek vzniku povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZOZ s tím, že postup orgánů po tomto marném uplynutí lhůty je upraven ustanoveními § 28 až 30 zákona o volném pohybu služeb.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání dle výše uvedeného postupu je vydáváno na dobu neurčitou. Podle toho, zda je vydáváno fyzické, či právnické osobě, musí obsahovat tyto údaje:

a) pro fyzickou osobu:

- identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
- formu zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- dobu, na kterou se povolení vydává.

⁵⁰ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 155/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. *CODEXIS ADVOKACIE 9/2012* [program]. Ver. 5.27.40/fbib-1.3. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 22. října 2012]

b) pro právnickou osobu:

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

3.2.2. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZOZ

Pro žádost o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, je vydán samostatný formulář⁵¹, a to zejména z důvodu, že v souladu se zákonem o zaměstnanosti je nutno žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání touto formou podat samostatně.

Na řízení o vydání povolení k této formě zprostředkování se nepoužije pravidlo o vzniku povolení marným uplynutím lhůty. Povolení nemůže být vydáno na dobu delší než 3 roky, avšak může být vydáváno opakovaně. Náležitosti povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) vydaného fyzickým a právnickým osobám jsou totožné s náležitostmi povolení podle předchozí kapitoly.

3.2.3. Evidence agentur práce

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede Úřad práce. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, tedy adresu agentury práce, seznam jejích pracovišť a údaj o tom, zda je agentuře práce, která je právnickou osobou, pozastaven podle z. výkon činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až d) kromě rodného čísla, data a místa narození, bydliště a informace o pozastavení výkonu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání.

⁵¹ příloha č. 4

3.2.4. Zánik, odejmutí a znovuzískání povolení ke zprostředkování zaměstnání

Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání je možný podle zákona o zaměstnanosti třemi způsoby, tedy smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby, jíž bylo uděleno, resp. výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby, jíž bylo uděleno, z obchodního rejstříku (§ 63 odst. 1 písm. a) a b)), uplynutím doby, na kterou bylo vydáno (§ 63 odst. 1 písm. c)), nebo rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení (§ 63 odst. 1 písm. d)).

K odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání dochází ve správním řízení, jehož výsledkem je rozhodnutí o odejmutí povolení. Důvody pro vydání takového rozhodnutí zákon o zaměstnanosti uvádí v § 63 odst. 2 a jsou jimi skutečnosti, že:

- a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 zákona o zaměstnanosti pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, tedy způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a bydliště na území České republiky v případě fyzické osoby a tytéž podmínky v případě odpovědného zástupce právnické osoby, přičemž v tomto případě se nejedná pouze o pozbytí konkrétní podmínky odpovědným zástupcem, ale rovněž např. o jeho smrt a nenahrazení novou osobou splňující podmínky;
- b) právnické osobě je podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání;
- c) právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona;
- d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění;
- e) právnická osoba nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,

- f) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59, týkající se hlášení počtu volných míst, počtu umístěných fyzických osob a počtu jejích zaměstnanců dočasně přidělených k uživateli;
- g) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim;
- h) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá.

Vedle těchto důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, k nimž generální ředitelství Úřadu práce přistupuje především na základě podnětů kontrolních orgánů, je dalším důvodem pro zahájení řízení o odejmutí povolení podnět Ministerstva vnitra. Tato pravomoc Ministerstva vnitra vyvolat řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je v zákoně o zaměstnanosti obsažena s účinností od 1. 1. 2009, když důvodem jejího uzákonění byla skutečnost, že s cílem zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání je nutné v rámci řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání zohlednit i názor Ministerstva vnitra založený na zhodnocení informací bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb týkající se žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání a zároveň dát možnost na základě stanoviska Ministerstva vnitra již vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout⁵². V zahájeném řízení Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko podle § 60a zákona o zaměstnanosti. Generální ředitelství Úřadu práce na základě nesouhlasného stanoviska Ministerstva vnitra povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme.

S účinností od 1.1.2011 se v souladu s § 63 odst. 5 zákona o zaměstnanosti v rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání stanoví den, ke kterému je agentura práce povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit. Pokud je agentuře povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto, musí nejen ukončit sjednané pracovněprávní vztahy, ale také vypořádat své závazky vůči uživatelům. Z tohoto důvodu bylo uzákoněno, aby

⁵² VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2006 – 2010) – 486/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 9/2012* [program]. Ver. 5.27.40/fbib-1.3. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 22. října 2012]

MPSV mohlo v rozhodnutí stanovit den, ke kterému musí být tato činnost ukončena. Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická, nebo fyzická osoba, které bylo povolení odňato, vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.⁵³

3.3. Omezení rozsahu činnosti agentury práce

Rozsah činnosti agentury práce je omezen nejen vybranou formou zprostředkování zaměstnání, ale i dalšími regulacemi.

Co do okruhu klientů je zprostředkování zaměstnání formou podle § 14 odst. 1 písm. b) ZOZ omezeno vyloučením možnosti takto zaměstnat jednak osoby se zdravotním postižením a jednak cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání v ČR, modrá nebo zelená karta⁵⁴. Tato omezení vyplývají z § 66 zákona o zaměstnanosti.

Důvody pro přijetí omezení zaměstnávání cizinců jsou patrné z důvodových zpráv, jimiž se do zákona o zaměstnanosti dostala, když podle nich cizinci, kteří jsou držiteli zelené karty, nemohou být přidělováni k výkonu práce u uživatele, protože smyslem zelených karet není podpora dočasného zaměstnávání, ale zejména snaha získat pro český trh práce kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí, která by měla zájem se na našem území usadit⁵⁵, resp. není zaručeno, že držitel modré karty by byl přidělen k uživateli, u něhož by skutečně vykonával práci vyžadující vysokou kvalifikaci⁵⁶. Vzhledem k novelizaci účinné od 1. 1. 2012⁵⁷, která do ustanovení po zákazu zaměstnávání držitelů zelené a modré karty zahrнула i

⁵³ BIČÁKOVÁ, Olga. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011. *Průvodce pracovněprávními předpisy*, 2011. č. 1, str. 12.

⁵⁴ Povolení k zaměstnání v ČR – viz. § 89 a násl. ZOZ, zelená karta – viz. § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, modrá karta – viz. § 42i tamtéž

⁵⁵ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2006 – 2010) – 486/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sq1t-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. ledna 2012]

⁵⁶ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2006 – 2010) – 70/0 Vládní návrh na vydání zákona kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sq1t-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 16. února 2012]

⁵⁷ zákon č. 367/2011 kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání v ČR, nemohou agentury práce od počátku roku 2012 zaměstnávat cizince ze zemí mimo EU.

Zákaz zaměstnávání osob se zdravotním postižením je účinný rovněž na základě zmíněné novelizace od 1. 1. 2012. Zde je důvodem nemožnost zajistit úpravu pracovního prostředí, na kterou mají postižení právo, zaměstnavatelem – agenturou práce, když tyto osoby vysílá na práci do jiných firem⁵⁸.

Obě uvedená omezení jsou zásadně kritizována Asociací pracovních agentur (APA)⁵⁹, když zejména zákaz zaměstnávání zdravotně postižených je dokonce nutí porušovat zákonem uloženou povinnost obsadit 4% pracovních míst zdravotně postiženými, čímž jim automaticky vzniká povinnost odběru zboží a služeb od zaměstnavatelů zdravotně postižené zaměstnávajících, nebo odvodu do státního rozpočtu⁶⁰.

Dalším významným omezením činnosti agentur práce bylo do konce roku 2011 nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, vztahující se na zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU. To vzhledem k výše uvedenému úplnému „zákazu“ jejich zaměstnávání nemá účinek, nicméně je stále platným předpisem a pokud by bylo od plošného zákazu zaměstnávání upuštěno, toto nařízení by vylučovalo zaměstnávání pro všechny druhy práce, pro které postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a dále pro práce, které nejsou vyjmenovány v příloze nařízení.

3.4. Vyhledávání pracovních příležitostí

Ačkoliv vyhledávání vhodných pracovních příležitostí pro uchazeče a vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele je jedním z hlavních úkolů krajských poboček Úřadu práce, není tato cesta pro zúčastněné osoby vždy ideálním řešením. Zaměstnavatelům až do konce roku 2011 zákon ukládal povinnost hlásit volnou pracovní pozici krajským pobočkám Úřadu práce, avšak tato povinnost byla k 1. 1. 2012 zrušena. Nyní je tedy pouze na zaměstnavateli, zda pro obsazení volné pracovní pozice využije služeb úřadu práce, bude hledat zaměstnance vlastními silami, nebo tuto činnost svěří profesionální agentuře práce. Mnohdy raději využije

⁵⁸ PETR, Miroslav. Agentury nesmějí zaměstnávat invalidy. [online]. www.helpnet.cz [cit. 19. ledna 2012]. Dostupné na <<http://www.helpnet.cz/monitoring-medii/51408-3/prihlasit-se>>.

⁵⁹ Občanské sdružení sdružující agentury práce

⁶⁰ srov. § 81 a 82 ZOZ

placené služby, protože vzhledem k tomu, že agentura práce je na úspěchu výběru kandidáta finančně zainteresována, lze předpokládat, že vyvine větší úsilí k jeho hledání a důkladnému výběru. Dalším motivem zaměstnavatele k obejití úřadu práce může být negativní skutečnost z minulé doby, kdy bylo hlášení volného místa povinné a vedlo k zahlcení nabídkami ne zcela vhodných zájemců, v krajním případě i k nevítaným návštěvám uchazečů o zaměstnání, kteří přicházeli bez zájmu o zaměstnání, ale z povinnosti uložené úřadem práce, a žádali potvrzení o skutečnosti, že nejsou pro dané místo vhodnými kandidáty.

Činnost agentur práce v oblasti vyhledávání pracovních příležitostí není žádným předpisem regulována. Jedná se o klasickou zprostředkovatelskou činnost, která je obvykle odměňována v případě úspěšného vyhledání zaměstnance pro zaměstnavatele, a to zaměstnavatelem. V rámci své činnosti agentura pouze nespojuje zaměstnance a zaměstnavatele na základě poskytnutých informací o požadavcích na uchazeče, uchazečově vzdělání, schopnostech, apod., ale je schopna poskytnout rozsáhlejší servis spočívající v sofistikovanějším výběru vhodného uchazeče nejrozličnějšími vhodnými metodami. Vedle klasického vedení pohovorů, kdy z desítek uchazečů vyselektuje pro zaměstnavatele ty nejschopnější do užšího výběru, jsou to zejména následující:

- assessment centrum - speciální diagnostická metoda, která se používá pro výběr zaměstnanců z většího počtu uchazečů. Množství a náročnost použitých metod odpovídá tomu, jaká jsou kritéria, která byla pro hodnocení účastníků stanovena. Hlavním rysem Assessment Centra je přítomnost více hodnotitelů, kteří posuzují kandidáta z různých hledisek a podle různých kritérií během delšího časového úseku. Účastníci jsou hodnoceni v konkrétních situacích, které simulují reálné problémy - rozhodují se, vytvářejí tým a vzájemně komunikují. To umožňuje poznat účastníka z mnoha úhlů a vytvořit si tak komplexní náhled. Cílem je hodnocení kompetencí potřebných pro danou pracovní pozici, analýza potenciálu dalšího rozvoje jednotlivých účastníků, získání individuální motivace pro další seberozvoj, získání podkladů pro definování potřeb vzdělávání a návazné zabezpečení rozvoje kompetencí⁶¹,

⁶¹ Assessment Centrum – další krok ve výběrovém řízení [online]. www.lli.vutbr.cz [cit. 16. února 2012]. Dostupné na <<http://www.lli.vutbr.cz/assessment-centrum>>.

- testy manuální zručnosti – těchto testů existuje celá řada, agentury si často vytváří vlastní varianty. Cílem testů je posoudit zručnost uchazečů o manuální práci např. na výrobních linkách,
- jazykové, znalostní testy,
- psychodiagnostické testy.

Nespornou výhodou vyhledání zaměstnance agenturou práce je i to, že v případě, že má-li uděleno příslušné povolení, hledá vhodného uchazeče i v zahraničí.

Odměna agentury činí obvykle dvou až troj násobek mzdy, která je sjednána při uzavírání pracovní smlouvy s vybraným zaměstnancem a v případě skončení pracovního poměru krátce po uzavření pracovní smlouvy (ve zkušební době, v další relativně krátké době po skončení zkušební doby) bývá sjednáno vrácení poměrné části odměny. Odměna bývá splatná při uzavření pracovní smlouvy, v případě neúspěchu většinou agentura nemá nárok ani na náhradu nákladů vynaložených na hledání vhodného kandidáta. Pro potenciální zaměstnance je služba agentury práce bezplatná.

3.5.Agenturní zaměstnávání

Nejvíce regulovanou oblastí činnosti agentur práce je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Česká právní úprava vychází především z již zmíněné Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a v oblasti komunitárního práva je v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, když legislativní orgány vlády a Parlament vycházely při schválení příslušných zákonů z návrhu směrnice, z Úmluvy MOP č. 181 a ze směrnice k vysílání pracovníků do zahraničí⁶².

Důvodem, proč zaměstnavatelé tuto formu zajišťování pracovníků využívají, je několik. Při zákazu tzv. řetězení pracovních poměrů, kdy je možné sjednávat pracovní poměr na dobu určitou jen v zákoníku práce vymezených případech⁶³, je agenturní zaměstnávání

⁶² JOUZA, Ladislav. Nová směrnice EU o agenturním zaměstnávání. *Zpravodaj jednoty českých právníků*, 2009, č. 2, str. 56.

⁶³ podrobněji v kapitole 4.5.2.

velmi výhodné. Zaměstnanec může být přidělován na dobu určitou. Agenturním zaměstnáváním se šetří náklady zaměstnavatelům i v důsledku špatného individuálního výběru nebo neuváženého výběrového řízení, neboť agentura práce zaměstnává zaměstnance po předchozím důkladném ověření schopností, znalostí i praxe zaměstnance. To je zásadní rozdíl od obvyklého postupu zaměstnavatele, který nevyužívá agenturního zaměstnávání. Ten si může ověřit schopnosti zaměstnance jen v tříměsíční zkušební době.⁶⁴

3.5.1. Charakter zaměstnání agenturou práce

Agenturní zaměstnávání je možno charakterizovat jako vztah tří subjektů, jejichž vzájemné propojení vytváří trojúhelník, na jehož vrcholech stojí agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Nejedná se o třístrannou smlouvu, subjekty nejsou účastníky jednoho kontraktu. Zelená kniha Komise Evropských společenství v této souvislosti používá pojem „třícestný vztah“⁶⁵. Agentura práce má se zaměstnancem za dále uvedených podmínek uzavřenu pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce a s uživatelem má uzavřenu dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Mzdu zaměstnanci pak vyplácí agentura a uživatel vyplácí odměnu za dočasné přidělení.

3.5.2. Smluvní vztah uzavřený mezi agenturou práce a zaměstnancem

Agentura práce musí se zaměstnancem, kterého má v úmyslu dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele, uzavřít pracovněprávní kontrakt, a to v souladu s § 66 zákona o zaměstnanosti pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Uzavření dohody o provedení práce je tedy za tímto účelem vyloučeno.

Na uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti s agenturou práce a pracovněprávní vztah založený touto pracovní smlouvou se vztahují obecná ustanovení o pracovní smlouvě a pracovním poměru v zákoníku práce, s výjimkou doby trvání pracovního poměru - neuplatní se tzv. zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Podle § 39 odst. 2 zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Toto omezení se podle § 39 odst. 6 zákoníku

⁶⁴ JOUZA, Ladislav. Daňové souvislosti pronajímání pracovních sil. *Daně a finance*, 2008, č.1, str. 7

⁶⁵ Commission of the European Communities: Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [online]. www.eur-lex.europa.eu [cit. 16. února 2012]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf>.

práce nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele.

Doba trvání uzavřené pracovní smlouvy může být tedy sjednána na dobu neurčitou, což však vzhledem k uvedené výjimce není ze strany agentur práce využívaná forma, ale zejména bývá uzavírána na dobu určitou, a to buď stanovenou přesným časovým údajem, nebo je ukončení doby trvání takové pracovní smlouvy vázáno na trvání konkrétní dohody agentury práce s uživatelem o přidělení tohoto uživatele. Pak pracovní poměr skončí spolu s přidělením, a to všemi formami ukončení přidělení (viz kapitola 4.5.6.). Důvodem této právní úpravy je skutečnost, že agentury práce samy nemají možnost „nepřidělené“ zaměstnance zaměstnávat k plnění svých úkolů. Jsou tak vázány výlučně na poptávku od klientů – uživatelů. Pokud by například byl pracovní poměr sjednáván na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, vymezenou konkrétním časovým údajem (např. na dobu 6 měsíců) a zaměstnanec nebo uživatel by využili možnosti jednostranně ukončit dočasné přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, musela by agentura tomuto zaměstnanci bezprostředně přidělit jinou práci nebo by nastala překážka v práci na její straně – zaměstnanci by pak musela poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Výše uvedený způsob vymezení doby trvání pracovního poměru je tak v souladu s dobrými mravy (§ 19 písm. e) zákoníku práce)⁶⁶.

Pro zaměstnance tato úprava znamená nejistotu, nicméně při uzavírání pracovní smlouvy s agenturou práce by si měli být vědomi specifik této formy zaměstnání.

3.5.3. Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance

Dohoda uzavřená mezi agenturou a uživatelem musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena písemnou formou a § 308 zákoníku práce stanoví její povinné náležitosti. Jsou jimi:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

⁶⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 13, str. 8.

- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (bližší výklad v kapitole 4.5.5.),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, podle písmene g) neumožňuje zákoník práce sjednat pouze ve prospěch uživatele.

Co se týče právní povahy dohody o přidělení, teorie práva ji nevidí jednotně a dohoda bývá označována jako vztah obchodněprávní, pracovněprávní nebo hybridní⁶⁷. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o právní vztah mezi dvěma podnikateli k zajištění jejich předmětu podnikání⁶⁸, je možno tento vztah chápat jako obchodněprávní, k tomuto názoru směřuje i argument, že v právní úpravě před rokem 2007 (podle § 38a zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2006) odkazoval příslušný odstavec na dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřené podle § 261 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. Zákonodárce tímto odkazem upozorňoval na problematičnost, resp.

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 788

⁶⁸ GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 2, str. 4.

nemožnost upravit vyčerpávajícím způsobem tuto dohodu (svojí povahou spíše obchodněprávní) pouze v rámci obchodního práva⁶⁹. Pracovněprávní povaha vztahu pak vyplývá ze skutečnosti, že veškeré náležitosti a forma dohody jsou upraveny v pracovněprávním předpisu.

3.5.4. Písemný pokyn o přidělení zaměstnance k uživateli

Na základě smlouvy uzavřené s uživatelem vydá agentura práce svému zaměstnanci písemný pokyn, kterým jej k uživateli přidělí. Tento pokyn je čistě pracovněprávním úkonem⁷⁰.

Náležitosti pokynu jsou uvedeny v § 309 odst. 2 zákoníku práce a jsou to:

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) doba trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Údaje uvedené pod písmeny a) až d) jsou pro uživatele nutné z důvodu informování o tom, kde má pracovat a kdo mu má přidělovat pracovní úkoly, bod uvedený pod písmenem e) odkazuje na příslušné ujednání v dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Pokud agentura práce ujedná s uživatelem podmínky, za nichž

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 513.

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 514.

může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, je povinna tyto podmínky sdělit zaměstnanci v pokynu o přidělení.

Informace podle písmene f) pak musí pokyn obsahovat proto, aby byl zaměstnanec schopen posoudit, zda jsou dodržena jeho práva vyplývající z pracovněprávních předpisů⁷¹.

3.5.5. Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance

Úprava pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance je velmi důležitým tématem, na které se soustředí pozornost jak národních zákonodárců, tak mezinárodních institucí angažujících se v pracovněprávní problematice. Bez dostatečné právní úpravy by snadno mohlo docházet k diskriminaci agenturních zaměstnanců vůči zaměstnancům kmenovým, neboť na agenturní zaměstnance by nedopadala v případě českého právního řádu ustanovení § 16 zákoníku práce o rovném zacházení a zákazu diskriminace, když toto ustanovení výslovně hovoří o povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, avšak agenturní zaměstnanci nejsou zaměstnanci zaměstnavatele.

Jak již bylo zmíněno na začátku kapitoly 4.5., česká právní úprava vychází v této oblasti zejména ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104 ES o agenturním zaměstnávání, která byla přijata 19. listopadu 2008 a publikována v Úředním věstníku Evropské unie 5. prosince 2008 (dále jen „směrnice“), avšak v době přípravy nového zákoníku práce byla již ve stádiu návrhu. Směrnice se pracovními podmínkami agenturních zaměstnanců zabývá velmi podrobně a odkazuje rovněž na další dokumenty, jejichž ustanovení byla důvodem pro její přijetí. Zejména je to Listina základních práv Evropské unie⁷², která v čl. 31 stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou, a dále Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků, která v bodě 7 stanoví, že dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků

⁷¹ viz následující kapitola

⁷² Směrnice 2008/104/ES odkazuje na článek 31 Listiny základních práv Evropské unie zveřejněné v Úředním věstníku Evropské unie C 303 dne 14. 12. 2007 [online] [www.eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12007P/TXT:CS:HTML) [cit. 25. února 2012]. Dostupné na <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12007P/TXT:CS:HTML>>. Toto znění bylo nahrazeno s účinkem ode dne vstupu Lisabonské smlouvy v platnost Listinou základních práv Evropské unie zveřejněnou v Úředním věstníku Evropské unie C 83 dne 30. 3.2010 [online]. [www.eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF) [cit. 25. února 2012]. Dostupné na <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>>. Znění čl. 31 je ale v obou verzích stejné.

v Evropském společenství. Tohoto má být dosaženo sladěním pokroku při plnění těchto podmínek, zejména pokud jde o formy práce, jako je pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek, agenturní zaměstnávání a sezónní práce⁷³. Směrnice dále bere v úvahu skutečnost, že úprava agenturního zaměstnávání je v rámci Evropské unie velmi různorodá (důvod (10)) a je proto pro zaměstnance agentur práce vytvořit ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery (důvod (12)). Jako základní předpoklad pak stanoví (důvod (14)), že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.

Cílem směrnice vymezeným v článku 2 je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení, jak jsou ve směrnici dále upraveny, na zaměstnance agentur práce. Konkretizaci pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání je pak věnována celá kapitola II. směrnice.

Hlavní zásadou směrnice je zásada rovného zacházení. V souladu s důvodem (14) přijetí směrnice mají být základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Tato pravidla musí být zejména dodržena pravidla uplatňovaná u uživatele ohledně ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání definuje směrnice v článku 3 odst. 1 písm. f) jako pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, a odměňování.

⁷³ Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers [online] www.aedh.eu [cit. 25. února 2012]. Dostupné na http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf.

Do českého právního řádu byla tato zásada implementována v podobě § 309 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého tedy jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. Srovnatelný zaměstnanec je pak § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce definován jako zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Naplnění tohoto ustanovení však může být problematické v případě, že u zaměstnavatele žádný srovnatelný zaměstnanec nepracuje a ani v minulosti nepracoval nebo se jedná o práci na jediném a nově zřízeném pracovním místě u uživatele⁷⁴. S tímto problémem se setkávají i inspektoři oblastních inspektorátů práce při své kontrolní činnosti, když ve zprávě o kontrolní činnosti za rok 2010 uvádí: „Problém je trochu v tom, že uživatel často zařazuje agenturní zaměstnance na taková pracovní místa, která má pro ně zvlášť vyhrazena, a na kterých ani nepracují jeho kmenoví zaměstnanci nebo kmenové zaměstnance vůbec nemá. V tom případě musí uživatel vytvořit fiktivního zaměstnance, stanovit u něj požadavky na kvalifikaci, praxi, dovednosti, zdravotní stav, a zároveň mu stanovit odpovídající mzdové podmínky.“⁷⁵.

Ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce o rovných pracovních a mzdových podmínkách patří mezi ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství (§ 363 odst. 1 zákoníku práce) a od takového ustanovení se lze odchýlit výlučně ve prospěch zaměstnance (§ 2 odst. 1 zákoníku práce).

V praxi právní úprava může vyvolávat nejasnosti, protože není zcela jednoznačné, co všechno má být do rovných podmínek zahrnuto, zejména v případě některých méně významných plnění, která nemají svůj přímý původ ve výkonu práce (např. příspěvky na penzijní připojištění, odměny při životních výročích apod.)⁷⁶.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 791

⁷⁵ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010 [online]. www.suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf>.

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 794

3.5.6. Doba trvání dočasného přidělení k uživateli

Zaměstnanec je přidělen k uživateli na dobu sjednanou v dohodě agentury práce s uživatelem podle § 309 odst. 2 písm. c). Ustanovení § 309 odst. 6 zákoníku práce omezuje dobu, na kterou je možno přidělit zaměstnance k jednomu uživateli, na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Z tohoto pravidla zákon umožňuje dvě výjimky, a to jednak v případě, že o delší, než zákonem stanovené trvání přidělení, požádá agenturu zaměstnanec agentury práce, a dále v případě, kdy důvodem dočasného přidělení je výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

S ohledem na skutečnost, že zákon za delší trvání přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli nestanoví sankci neplatnosti a nestanoví ani písemnou formu žádosti zaměstnance o delší než 12ti měsíční přidělení, je tento zákonný požadavek pouze formální a za jeho porušení nehrozí agenturám práce postih⁷⁷.

Během trvání doby, na kterou byl zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k uživateli může dočasné přidělení skončit pouze dohodou agentury práce a dočasně přiděleného zaměstnance, nebo jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance.

Dohoda agentury práce a dočasně přiděleného zaměstnance je dvoustranným právním úkonem, jehož účastníkem není uživatel. Její forma není zákonem stanovena. Vzhledem k tomu, že k uzavření této dohody může dojít kdykoliv bez možnosti uživatele tuto skutečnost jakkoliv ovlivnit (na rozdíl od jednostranného prohlášení dočasně přiděleného zaměstnance, jehož důvody musí být vymezeny v dohodě o přidělení), lze tímto způsobem snadno obejít jak nemožnost agentury odstoupit od smlouvy o dočasném přidělení, tak právě nemožnost jednostranného odstoupení zaměstnance v případě, že odstoupení není pro něj příznivě upraveno v dohodě o přidělení, pokud se tyto dva subjekty navzájem podpoří. Agentura práce však v takovém případě musí počítat s obecnou odpovědností za škodu, která by náhlým bezdůvodným a nečekaným ukončením přidělení mohla uživateli vzniknout⁷⁸.

⁷⁷ ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 13, str. 20.

⁷⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 13, str. 15.

Jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance může skončit přidělení pouze za podmínek, které byly sjednány v dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a současně sděleny dočasně přidělenému zaměstnanci v písemném pokynu o přidělení k uživateli. Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.5.3., tyto podmínky nesmí být sjednány jen ve prospěch uživatele. Je v zájmu agentury práce, aby podmínky možného odstoupení byly sjednány precizně, protože skončením přidělení jednostranným prohlášením kterékoliv ze stran nemusí končit pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem (končí pouze pokud je doba trvání v pracovní smlouvě vymezena jako doba přidělení k určitému uživateli) a v každém případě přichází agentura o zdroj příjmů bez možnosti tento akt ovlivnit. Tedy obecné ujednání v podobě: „jednostranným prohlášením uživatele z důvodu neuspokojivého plnění stanovených pracovních povinností dočasně přiděleným zaměstnancem nebo jednostranným prohlášením zaměstnance z vážných zdravotních důvodů“⁷⁹ lze považovat za nedostatečné a zakládající velkou pravděpodobnost budoucích sporů o platnosti nebo neplatnosti jednostranného prohlášení. Ani specifikace zákonnými ustanoveními ve znění např. „Dočasné přidělení může být uživatelem ukončeno jednostranným prohlášením před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, za podmínek, které vycházejí z § 52 zákoníku práce ... nebo které vycházejí z ustanovení § 55 zákoníku práce ... nebo které vycházejí z ustanovení § 66 a jsou v něm rovněž definovány“⁸⁰ není v tomto případě ideální. Zákoník práce se vztahuje na celé spektrum pracovních vztahů a nemůže definovat jednotlivé případy porušení, ale dohoda uzavřená na konkrétní pracovní místo umožňuje stanovit podmínky s ohledem na specifika tohoto místa. Jako vhodnější se tak jeví přesné určení důvodů pro jednostranné prohlášení, ze strany uživatele například stanovením požadovaného minimálního výkonu přiděleného zaměstnance, ze strany zaměstnance například nedodržením rovných mzdových a pracovních podmínek. apod.

⁷⁹ Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [online]. www.ipodnikatel.cz [cit. 29. února 2012]. Dostupné na <http://www.ipodnikatel.cz/images/stories/Zrevidovane_smlouvy/dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance.doc>.

⁸⁰ Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce (návrh) [online]. www.esfcr.cz [cit. 29. února 2012]. Dostupné na <<http://www.esfcr.cz/uploads/procurements/14052/up-ol-priloha-4-dohoda-o-docasnem-prideleni-navrh.doc>>.

3.5.7. Odpovědnost za škodu v agenturním zaměstnávání

Odpovědnost za škodu v agenturním zaměstnávání je širokou otázkou zahrnující velkou škálu možných situací, které je nutno posuzovat podle více předpisů a jejich výklad je mnohdy nejednotný.

Prvním případem je odpovědnost agentury práce vůči uživateli plynoucí z porušení smluvních ujednání obsažených v dohodě s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Škoda v tomto případě vzniká uživateli např. nedodáním zaměstnance, ačkoliv dodán být měl, tudíž mohou vzniknout prostoje ve výrobě, dodáním zaměstnance, který nesplňuje smluvně sjednaná kritéria, tedy odbornost, vzdělání, apod., tudíž práce zaměstnancem není kvalitně odvedena. V takovém případě agentura práce odpovídá uživateli za způsobenou škodu zcela v souladu s § 373 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku a takovou škodu je pak povinna uhradit v plném rozsahu.

Otázka odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli nebo zaměstnavatelem zaměstnanci je v případě agenturního zaměstnávání oproti běžnému pracovněprávnímu vztahu komplikovanější o skutečnost, že v její náhradě figurují tři subjekty.

Obecná odpovědnost agenturního zaměstnance za škodu způsobenou uživateli není v současné právní úpravě samostatně nijak řešena a i z tohoto důvodu je tématem, ke kterému zaujímá odborná veřejnost nestejné názory. Škoda, kterou zaměstnanec způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je škodou, kterou je nutno posuzovat podle § 250 pracovního práva právě proto, že vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Je tedy vyloučena odpovědnost za škodu podle občanského zákoníku. Za takovou škodu pak zaměstnanec odpovídá svému zaměstnavateli. Zaměstnavatelem je však agentura práce, nikoliv osoba, které škoda fakticky vznikla, tedy uživatel. Zaměstnanec nemůže odpovídat přímo uživateli, k tomu neobsahuje právní řád zákonný podklad. Uživateli však nemůže odpovídat ani agentura práce, neboť předmětem dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je závazek dodání zaměstnance a porušením tohoto závazku škoda nevznikla (závazek porušen ani nebyl), nikoliv výkonu práce u uživatele, což by mohlo zakládat obecnou odpovědnost podle § 420 odst. 2 občanského zákoníku, podle nějž škoda je způsobena právnickou osobou anebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili. Tudíž požadavek uživatele na náhradu škody u agentury práce nemá zákonnou oporu.

Agentuře v důsledku této skutečnosti tedy nemůže vzniknout škoda a tudíž nemůže vzniknout ani odpovědnost zaměstnance za tuto škodu zaměstnavateli. Škoda tak zůstává v plném rozsahu na uživateli.⁸¹ Odlišné názory připouštějí konstrukci odpovědnosti za škodu na základě výše uvedeným výkladem vyloučeného § 373 obchodního zákoníku, když odpovědnost za škodu, která byla uživateli způsobena, a její náhrada musí být posuzována podle předpisů obchodního práva, přičemž náhradu způsobené škody si tedy může uživatel s agenturou práce smluvně sjednat, avšak i bez zvláštního smluvního ujednání by podle obchodního zákoníku agentura odpovědnost nesla, neboť škodu způsobil uživateli její zaměstnanec⁸², nebo naopak říkají, že úhradu škody mezi agenturou práce a uživatelem je nutno posuzovat podle ustanovení občanského zákoníku o náhradě škody (§ 420 a násl.)⁸³.

V praxi obvykle agentury práce řeší obecnou odpovědnost za škodu způsobenou přiděleným zaměstnancem s uživatelem smluvně v rámci dohody o přidělení zaměstnance, přičemž na úhradu škody sjednávají pojištění. Povinnost sjednat takové pojištění není zákonem stanovena, ale je např. součástí etického kodexu Asociace pracovních agentur⁸⁴. Ani s tímto řešením však nelze bezvýhradně souhlasit, když je sporné, zda může agentura práce takovou odpovědnost za škodu převzít⁸⁵. S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že tuto oblast je v budoucnu nutno zákoníkem práce upravit tak, aby se sporům předešlo, když zvážit úpravu přímé obecné odpovědnosti za škodu mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem na bázi § 250 zákoníku práce tak, aby tyto odpovědnostní vztahy na sebe nepřebíraly agentury práce s využitím pojistných smluv, bylo Ministerstvu práce a sociálních věcí doporučeno v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného

⁸¹ Tento názor publikoval Bořivoj Šubrt například v dokumentu PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR [online]. portal. mpsv.cz, [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

⁸² VYSOKAJOVÁ, Margerita. Odpovědnost za škodu při agenturním zaměstnání [online]. www.pamservis.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://www.pamservis.cz/33/odpovednost-za-skodu-pri-agenturnim-zamestnani-uniqueidmRRWSbk196Ezy9EEhbhYd20LRoa_N8ePihNDtwMaxoI/?ammd=1&esupid=AWyGSX8Spljo2sc%2Fs96DZffvPII8jgb7IJgM444vE5U%3D>.

⁸³ JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a.s., 2005. str. 166.

⁸⁴ ETICKÝ KODEX Asociace Pracovních Agentur ve znění ze dne 25.2.2011 [online]. www.apa.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://www.apa.cz/eticky_kodex.htm>.

⁸⁵ ŠUBRT, Bořivoj. Pracovněprávní problémy dodávek prací a agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 13, str. 13.

Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze⁸⁶.

Jiná je situace v oblasti zvláštní odpovědnosti zaměstnance. Na úpravu této problematiky zákoník práce pamatuje ve svém § 309 odst. 7, i když způsob, jakým tak činí, považuje odborná veřejnost za ne zcela šťastný. Bořivoj Šubrt k tomu uvádí: „Tato formulace je vskutku šalamounská, je perlou české legislativy a výrazem toho, jak lze legislativně mlžit skutečnou povahu právní úpravy.“⁸⁷. Ustanovení uvádí, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256 zákoníku práce. Těmito omezení odkazuje k právní úpravě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Přijatá opatření tedy znamenají uzavření zákonem konkrétně nespecifikovaných smluv, které mohou být uzavírány mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem, mezi nimiž ale není pracovněprávní vztah, a jejichž předmětem má být to stejné, co je předmětem výše uvedených dohod podle § 252 až 256 zákoníku práce. Původ této úpravy lze spatřovat ve snaze zákonodárců vyjít vstříc požadavkům praxe, která nesla nelibě, že předcházející právní úprava neumožňovala uživatelům uzavřít s přidělenými zaměstnanci (kteří mnohdy přicházeli do styku se značnými hodnotami, které jim musel uživatel svěřit), obdobu dohody o hmotné odpovědnosti, jakou uzavírali s vlastními zaměstnanci na obdobných pracovních místech.⁸⁸ Z uvedeného plyne, že tedy se zaměstnanci v agenturním zaměstnávání klasické dohody o hmotné odpovědnosti podle zákoníku práce uzavřít nelze, a to z důvodu, že uživatel není zaměstnavatelem zaměstnance, jemuž by hodnoty měly být svěřeny, a jménem zaměstnavatele nemůže činit vůči zaměstnanci právní úkony, a agentura práce mu zase žádné hodnoty nesvěřuje, neboť nejsou v jejím vlastnictví. Zákon o obsahu těchto specifických dohod nijak dále nehovoří, pouze tedy omezuje vůli smluvních stran odkazem na opatření, která „nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně

⁸⁶ ŠUBRT, Bořivoj. PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR [online]. portal.mpsv.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

⁸⁷ ŠUBRT, Bořivoj. PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR [online]. portal.mpsv.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 516

výhodná, než je tomu podle § 252 až 256⁸⁹. Existence tohoto ustanovení v zákoně však může být bez ohledu na jeho praktické používání odpovědí na otázku předestřenou v předchozím odstavci a vyvolávající protichůdné názory odborné veřejnosti, tedy kdo je odpovědný za obecnou škodu způsobenou zaměstnancem. Pokud bychom připustili výklad odpovědnosti podle § 420 odst. 2 občanského zákoníku, tedy že agentura práce odpovídá uživateli proto, že škoda byla způsobena právnickou osobou anebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili, nebo podle § 373 obchodního zákoníku, kdy agentura práce porušila svou povinnost ze závazkového vztahu, a proto je povinna nahradit škodu tím způsobenou druhé straně, nebyl by v praxi vůbec důvod dohody ve smyslu § 309 odst. 7 zákoníku práce uzavírat. Jakákoliv škoda, ať už obecná, nebo způsobená ztrátou svěřených hodnot k vyúčtování nebo předmětů, by byla pokryta odpovědností podle některého z těchto ustanovení. Uživatel by proto další smluvní vztah o odpovědnosti za škodu nepotřeboval, naopak by vznikly duplicitní odpovědnostní vztahy, zákonný (případně smluvní obchodněprávní) mezi agenturou práce a uživatelem a smluvní mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem. Tento logický výklad podporuje názor Bořivoje Šubrt, že tedy agentura uživateli za škodu dle ustanovení občanského ani obchodního zákoníku neodpovídá (a ani smluvně takovou odpovědnost převzít nemůže) a v důsledku toho nese škodu způsobenou dočasně přiděleným zaměstnancem v plném rozsahu uživatel bez možnosti po komkoliv její náhradu požadovat. Jedinou výjimkou z této skutečnosti pak bude právě škoda způsobená na svěřených hodnotách k vyúčtování nebo předmětech, pokud k nim bude s dočasně přiděleným zaměstnancem uzavřena dohoda podle § 309 odst. 7 zákoníku práce. K dokreslení problematičnosti právní úpravy je možno zmínit i fakt, že se s ní obtížně vypořádávají i nejvyšší státní úřady. Ministerstvo dopravy České republiky například ve výběrovém řízení na veřejnou zakázku malého rozsahu s názvem „Agenturní zaměstnávání právníků“ evid. č. VZ 187-150/2011 v návrhu dohody o dočasném přidělení zaměstnanců, která by byla s případným vítězem výběrového řízení uzavřena, v čl. X. odst. 3. ujednává: „Budou-li to vyžadovat okolnosti, zavazuje se agentura na vyžádání uživatele uzavřít s dočasně přiděleným zaměstnancem dohodu o hmotné odpovědnosti, v níž bude přesně

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. str. 516

vymezen charakter hmotné odpovědnosti s ohledem na potřeby uživatele.“⁹⁰. Tento postup však v žádném případě nemá oporu v zákoně.

Co se týče odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, tady je situace přehlednější a jednoznačnější. Vznikne-li zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům škoda, odpovídá za ni podle § 265 zákoníku práce zaměstnavatel. Tím je agentura práce. Ustanovení § 309 odst. 4 zákoníku práce však výslovně uvádí, že jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. Není tedy nutno v dohodě o dočasném přidělení tuto problematiku výslovně upravovat.

3.5.8. Vztah agenturního zaměstnávání a kolektivního pracovního práva

Kolektivní pracovní právo je v souvislosti s agenturním zaměstnáváním v zákoníku práce zmíněno v několika souvislostech. Předně je to možnost omezit rozsah agenturního zaměstnávání v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele (§ 309 odst. 8 zákoníku práce). Tato smlouva je uzavírána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací zřízenou u zaměstnavatele, jejími účastníky tedy z povahy věci nemůže být ani agentura práce, ani dočasně přidělený zaměstnanec. Jejím předmětem může být omezení agenturního zaměstnávání co se týče počtu dočasně přidělených zaměstnanců, jejich podílu na celkovém počtu zaměstnanců u zaměstnavatele, nebo např. zákaz využití dočasně přidělených zaměstnanců pro některé profese u zaměstnavatele. Případné porušení takového ujednání kolektivní smlouvy však nezpochybňuje platnost uzavřených dohod o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce k uživateli, v jejichž důsledku by došlo k překročení dohodnutého omezení. Takový závazek kolektivní smlouvy má výlučně smluvněprávní (obligační) povahu, tj. upravuje práva a povinnosti smluvních stran. Nedotýká se proto přímo třetích osob, tedy agentur práce a jejich zaměstnanců. Poruší-li zaměstnavatel takovéto ujednání, vzniká proto jen kolektivní spor mezi ním a příslušnou odborovou organizací (§ 10

⁹⁰ DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCŮ [online]. www.mdcz.cz [cit. 28. března 2012]. Dostupné na <<http://www.mdcz.cz/NR/rdonlyres/B0606379-3807-431A-8589-6E0CD79BAD10/0/Dohodaodacasnempridenizamestnancu.pdf>>.

zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání). Šlo by o spor o plnění kolektivní smlouvy, který je řešitelný prostřednictvím řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem⁹¹.

Zaměstnanci agentur práce mají dále stejně jako „běžní“ zaměstnanci zákoníkem práce zajištěno právo na projednání a informace v rozsahu části dvanácté zákoníku práce. Dopad tohoto práva na zaměstnance agentur práce je však poněkud problematický, neboť se nejedná o právo vůči uživateli, u kterého pracovní úkoly fakticky vykonávají, ale vůči zaměstnavateli – agentuře práce. S ohledem na to, že reálně je pro dočasně přidělené zaměstnance mnohem důležitější vědět informace o ekonomické situaci, prognóze rozvoje a dalších skutečnostech týkajících se uživatele, neboť s těmi je spojeno jeho setrvání na pracovní pozici, je současná právní úprava nedostatečná. Bylo by tedy vhodné příslušná ustanovení zajišťující právo na informace rozšířit ve smyslu dopadu na vztah uživatel – dočasně přidělený zaměstnanec, aniž by však zaniklo nebo bylo omezeno právo dočasně přidělených na informace u skutečného zaměstnavatele, agentury práce, když i její budoucnost a vývoj je pro ně podstatná. V souvislosti s poskytováním informací zákoník práce ale přesto jednu konkrétní povinnost informování dočasně přidělených zaměstnanců výslovně uvádí. Jedná se o ustanovení § 279 odst. 3, podle nějž je uživatel povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst. Je v zájmu zaměstnance, aby byl u uživatele zaměstnán v pracovním poměru, nikoliv jen dočasně přidělen, neboť mu to poskytuje větší jistotu trvalosti zaměstnání. Tato povinnost zakotvená v zákoníku práce vyjadřuje požadavek článku 6 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104 ES o agenturním zaměstnávání, v němž je upraven i způsob tohoto informování, ustanovení v zájmu rovného přístupu k zaměstnání stanoví, že *zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni a pod jehož dohledem pracují*. V zákoníku práce není forma poskytování informací o volných pracovních pozicích uvedena, i ze znění uvedeného článku směrnice je však zřejmé, že není požadovaná žádná zvláštní forma a postačí, pokud budou informace zveřejněny například formou vyvěšení na nástěnce, k níž mají přístup všichni kmenoví i dočasně přidělení zaměstnanci.

⁹¹ ŠUBRT, Bořivoj. PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR [online]. portal.mpsv.cz [cit. 20. dubna 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>

Úmluva MOP č. 181 v čl. 4 garantuje zaměstnancům agentur práce právo kolektivního vyjednávání. Tato problematika však naráží na zásadní faktické problémy. Právo kolektivně vyjednat mají zaměstnanci vůči agentuře práce, nikoliv vůči uživateli. U uživatele se na agenturní zaměstnance vztahuje kolektivní smlouva jen přes institut srovnatelného zaměstnance. Představa kolektivního vyjednávání u agentury práce je ale velmi těžko realizovatelná, neboť zde zaměstnanci zpravidla nebudou dostatečně dlouhou dobu, aby mohli vytvořit stmelový kolektiv schopný ustavit odborovou organizaci nebo alespoň zajistit působení některé již existující odborové organizace.⁹²

V souvislosti s kolektivním pracovním právem je na místě zmínit ještě § 25 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který zaměstnavateli zakazuje v průběhu stávky přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany. I když zde není výslovně uvedeno, že není možno uzavírat na zajištění činnosti na pracovních místech pracovníků ve stávce s agenturami práce dohody o dočasném přidělení zaměstnanců, ustanovení neobsahuje ani výlučný zákaz uzavírat na tato místa pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Z uvedené šíře vyjádření lze proto dovodit, že není možno tyto pozice obsazovat ani dočasně přidělenými zaměstnanci. Nedostatkem právní úpravy však je sama formulace ustanovení. Zaměstnavatel nesmí přijímat jiné osoby náhradou za účastníky stávky v průběhu stávky. Vzhledem ke skutečnosti, že stávka musí být zaměstnavateli oznámena odborovou organizací nejméně tři dny před zahájením, má zaměstnavatel dostatek prostoru a neporuší zákon, pokud na předmětná pracovní místa přijme, resp. pro účely této kapitoly, uzavře s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance již před zahájením stávky.

3.5.9. Úplata za zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání

Jak již bylo zmíněno, agentury práce jsou subjekty, které svou činnost provádějí za účelem dosažení zisku. Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení k uživateli tedy musí být agentuře zapláceno. Úprava této úplaty vychází z Úmluvy MOP č. 181, z jejího článku 7, který v prvním odstavci stanoví, že agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady. Druhý odstavec uvedeného ustanovení pak ratifikujícím státům umožňuje „*v zájmu příslušných pracovníků a*

⁹² GREGOROVÁ, Zdeňka: Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 2, str. 6.

po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků může kompetentní orgán povolit výjimky z ustanovení odstavce 1 výše, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce“. Pokud by některý stát takovou výjimku do svého právního řádu zavedl, musí poskytnout informace o takových výjimkách a udat důvody pro tyto výjimky ve svých zprávách podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce⁹³. Česká republika této možnosti pro specifické pracovníky ani služby nevyužila a § 58 odst. 2 zákona o zaměstnanosti v druhé větě striktně uvádí, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada. Tato skutečnost je dále upravena v následujícím odstavci, podle nějž ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci. Podle některých odborníků je toto ustanovení definováno poněkud nepřesně, lepší definice byla obsažena v předchozí právní úpravě, a to v § 5 odst. 3 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, když zde bylo uvedeno, že srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch jiné osoby, která zaměstnání zprostředkovala, jsou zakázány v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání, zákaz platil obdobně o provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání. Z podstaty věci však i v současné právní úpravě vyplývá, že jsou tedy zakázány srážky související s náklady na zprostředkování zaměstnání, nikoliv jiné možné srážky, např. na vstupní lékařskou prohlídku⁹⁴.

Porušení zákazu požadovat úhradu za zprostředkování zaměstnání od fyzické osoby, již je zaměstnání zprostředkováváno, je pak správním deliktem podle § 140 zákona o zaměstnanosti, za nějž může být uložena pokuta, nebo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 zákona o zaměstnanosti.

⁹³ Čl. 22 Ústavy MOP: Každý člen se zavazuje, že předloží Mezinárodnímu úřadu práce výroční zprávu o opatřeních, která učinil k provedení úmluv, jejichž je smluvní stranou. Tyto zprávy budou upraveny ve formě předepsané Správní radou a musí obsahovat podrobnosti, jež Správní rada bude požadovat. Generální ředitel předloží přehled těchto zpráv nejbližšímu zasedání Konference. Zdroj: Neoficiální pracovní překlad Ústavy Mezinárodní organizace práce [online]. [www.cmkos.cz \[cit. 2. května 2012\]](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_355.pdf). Dostupné na <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_355.pdf>.

⁹⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. str. 80.

3.6. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí

Vyhledávání pracovních míst pro zaměstnance a zaměstnavatele a dočasné přidělování zaměstnanců k uživatelům je hlavním předmětem činnosti agentur práce. Podle statistiky Asociace poskytovatelů personálních služeb⁹⁵ činily tyto dvě aktivity v roce 2011 98,58%⁹⁶ obratu jejích členů. Zbývajících 1,42% obratu, které představuje částku Kč 87 000 000,-- je rozloženo do doplňkových služeb, které zahrnují i zprostředkování zaměstnání formou podle § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, tedy poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. V činnosti agentur práce to představuje především službu nazývanou outplacement, kterou nabízejí svým klientům z řad zaměstnavatelů. Jedná se o personální poradenství společnostem a propouštěným zaměstnancům a jejich podporu při hledání nového zaměstnání a budoucí kariéry⁹⁷. V rámci této činnosti agentury práce jednak spolupracují se zaměstnavateli při předávání výpovědí zaměstnancům, ale především se věnují zaměstnancům ve výpovědní době nebo po skončení pracovního poměru, a to nejen tím, že jim hledají nové zaměstnání, ale poskytují i osobnostní poradenství, informace o situaci na trhu práce, apod.

3.7. Pojištění agentur práce

Novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. dubna 2011 zavedla povinnost pojištění agentur práce proti úpadku. Tato povinnost platí pouze pro agentury zprostředkující zaměstnání formou podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (agenturní zaměstnávání). S účinností od 1. ledna 2012 byly podmínky pojištění dále zpřesněny.

Agentura práce je povinna sjednat v souladu s § 58a zákona o zaměstnanosti pojištění záruky pro případ svého úpadku. Toto pojištění lze sjednat pouze u pojišťoven, které mají v souladu s § 13 zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví uděleno Českou národní bankou povolení k provozování pojišťovací činnosti pro odvětví neživotních pojištění, a to podle bodu 15. části B přílohy č. 1 tohoto zákona.

Zavedení povinného pojištění způsobilo agenturám práce v březnu 2011 značné komplikace, neboť pár týdnů před začátkem účinnosti novely nepůsobila v České republice

⁹⁵ Asociace poskytovatelů personálních služeb má 24 členů, ale vzhledem k tomu, že se jedná o nejvýznamnější subjekty v tomto segmentu, je jejich odhadovaný podíl na trhu 40%. Zdroj: www.apps.cz

⁹⁶ Meziroční srovnání agenturního zaměstnávání v ČR [online]. www.apps.cz [cit. 28. března 2012]. Dostupné na <http://www.apps.cz/pool/files/mezirocní_srovnání_2007_2011.pdf>.

⁹⁷ Outplacement [online]. www.hill-praha.cz [cit. 28. března 2012]. Dostupné na <<http://www.hill-praha.cz/Outplacement.11066.0.html>>.

žádná pojišťovna, která by tento produkt nabízela. S ohledem na pružnost trhu ale krátce před 1. dubnem 2011 některé pojišťovny povinné pojištění nabídly⁹⁸. Dalším argumentem pro kritiku této povinnosti byla skutečnost, že výplata pojistného plnění duplikovala povinnost státu uspokojit splatné mzdové nároky zaměstnance nevyplacené mu jeho zaměstnavatelem z důvodu platební neschopnosti v souladu se zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. Tato možnost souběhu poskytování prostředků na nevyplacené mzdové nároky z důvodu úpadku uživatele byla vyloučena s účinností od 1. 1. 2012 novelou uvedeného zákona, když jeho § 2 odst. 5 výslovně vylučuje zaměstnance agentur práce z osobní působnosti tohoto zákona.

Výše plnění ze sjednaného pojištění musí být sjednána tak, aby zajistila výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, jinak se vystavuje výše uvedenému riziku odejmutí povolení a udělení pokuty.

Z ustanovení § 58a odst. 1) a 2) a § 63 odst. 2 písm. d) lze dále dovodit, že tedy každá agentura práce zprostředkující zaměstnání formou podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti je povinna pojištění uzavřít, a to i když žádné zaměstnance, které by přidělovala k uživateli, nemá. Jinak by jí bylo povolení udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce odejmuto. Problém samozřejmě nastává v situaci, kdy agentura má vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání formou podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, avšak právě nemá žádné zaměstnance, ať už z důvodu momentálního dočasného nevykonávání zprostředkování touto formou, nebo jednoduše proto, že se jedná o nově udělené povolení a subjekt ještě ani nestihl reálně začít činnost vykonávat. Dle informace specialisty pojišťovny Slavia pojišťovna a.s. na pojištění agentur práce pro případ úpadku Rostislava Vlka⁹⁹ byla do konce roku 2011 praxe taková, že agenturám práce bez zaměstnanců přidělovaných k uživateli stačilo pro splnění zákonné povinnosti předložit generálnímu ředitelství Úřadu práce čestné prohlášení o skutečnosti, že žádné zaměstnance v souladu s § 14 odst. 1 písm. b) k uživatelům nepřiděluje. Od počátku roku 2012 už však tato

⁹⁸ Dnes je poskytuje např. Česká pojišťovna a.s., Česká podnikatelská pojišťovna a.s., Slavia pojišťovna a.s. a další.

⁹⁹ Telefonický rozhovor dne 7. 3. 2012 jako reakce na e-mailovou žádost o vyjádření ke způsobu řešení této ze zákona ne zcela jasné problematiky v praxi.

praxe nefunguje a pojištěna musí být skutečně každá agentura, u níž to zákon předpokládá. Slavia pojišťovna a.s. svými vnitřními předpisy upravila poskytování tohoto pojištění tak, že v případě, že agentura udává počet přidělovaných zaměstnanců nulový, je minimální limit pojistného plnění stanoven na částku Kč 60 000,--. Z tohoto limitu pojistného plnění pak pojišťovna vypočítává pojistnou částku. Plnění ve výši Kč 60 000,-- vychází z úvahy, že průměrná čistá mzda zaměstnance přidělovaného k uživateli se pohybuje kolem Kč 10 000,-- a pojistné plnění tak pokryje trojnásobek průměrného měsíčního čistého výdělku dvou zaměstnanců.

V případě úpadku agentury práce pak vznikne dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, že mu z tohoto důvodu agentura práce nevyplatila mzdu. Úpadek osvědčí agentura práce pojišťovně rozhodnutím příslušného insolvenčního soudu o úpadku vydaným podle § 136 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). O skutečnost, že bylo pojistné plnění poskytnuto a pojištění zaniklo, je agentura práce povinná neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce.

3.8. Povinnosti agentur práce vůči státu

Vzhledem ke skutečnosti, že agentury práce se svou činností podílejí na státní politice zaměstnanosti, je žádoucí, aby stát měl o jejich činnosti podrobný přehled a s ohledem na její výsledky mohl svou činnost v této oblasti korigovat.

Údaje o činnosti agentur práce získává stát z pravidelných přehledů¹⁰⁰, které jsou agentury práce v souladu s § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti povinny podávat vždy do 31. ledna běžného roku za předcházející kalendářní rok, a to generálnímu ředitelství Úřadu práce. Přehled obsahuje údaje o:

- a) počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
- b) počtu agenturou umístěných fyzických osob, z toho musí být zvlášť uveden počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a (viz kapitola 5.),

¹⁰⁰ příloha č. 5

- c) počtu vlastních zaměstnanců agentury, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti (ten však bude s ohledem na nemožnost tyto cizince zaměstnávat v současné době nulový).

Porušení povinnosti podávat uvedené přehledy je od 1. ledna 2009 sankcionovatelná pokutou do Kč 500 000,--, případně při opakovaném nesplnění povinnosti odebráním povolení ke zprostředkování zaměstnání.

3.9.Kontrola činnosti agentur práce

Kontrola činnosti agentur práce je vykonávána na základě ustanovení § 125 zákona o zaměstnanosti a dále podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Subjektem, který tuto činnost provádí, jsou především Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Část kontrolní činnosti svěruje zákon i do pravomoci celních úřadů, které jsou § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti zmocněny kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou kartou nebo modrou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, tedy mohou kontrolovat, zda není porušován zákaz zaměstnávání cizinců agenturami práce, a dále do pravomoci generálního ředitelství Úřadu práce a krajských poboček Úřadu práce, které jsou oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Do konce roku 2011 byla kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti svěřena úřadům práce a Státnímu úřadu inspekce práce a jeho inspektorátům práce, což pro svou dvoukolejnost nebylo příliš efektivní¹⁰¹, proto byla tato činnost od 1. 1. 2012 svěřena komplexně (s výše uvedenými výjimkami) do kompetence orgánů zřízených zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, když z § 3 tohoto zákona byla zákonem 367/2011 Sb.,

¹⁰¹ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 373/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 9/2012* [program]. Ver. 5.27.40/fbib-1.3. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 22. října 2012]

kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, odstraněna výjimka z pravomoci spočívající ve vyloučení kontroly dodržování právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů.

Kontrola probíhá jak u agentur práce, tak u uživatelů, ke kterým jsou zaměstnanci agentur práce přidělováni. Jejím předmětem jsou skutečnosti, které jsou kontrolovány běžně u všech zaměstnavatelů, tedy dodržování pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, apod., ale také povinnosti vyplývající pro kontrolované z ustanovení § 308 a 309 zákona o zaměstnanosti.

Pro porušení povinností vyplývajících z těchto specifických ustanovení má zákon o inspekci práce samostatná ustanovení. Stejně jako u jiných porušení rozlišuje provinění fyzické a právnické osoby. V případě fyzické osoby se jedná o přestupek, § 20a zákona o inspekci práce stanoví, že přestupku na úseku agenturního zaměstnávání se dopustí fyzická osoba tím, že poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 zákoníku práce. Za takové jednání pak může být fyzické osobě uložena pokuta až do výše Kč 1 000 000,--. Stejná pokuta může být uložena i právnické osobě, ale v tomto případě se bude jednat o správní delikt sankcionovaný podle § 33a zákona o inspekci práce.

Provádění kontrol agentur práce považuje Státní úřad inspekce práce za jednu ze svých priorit, v letech 2010¹⁰², 2011¹⁰³ i 2012¹⁰⁴ bylo jejich provádění zařazeno v programech kontrolních akcí mezi hlavními úkoly na přední místa. Dle poznatků z předchozích let bylo zřejmé, že i přes možnost finančního postihu podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, opakovaně docházelo k porušování ustanovení § 308 a 309 zákoníku práce, když se agentury práce ve stále větší míře snažily příslušné zásady agenturního zaměstnávání obcházet

¹⁰² Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2010 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/files/suip-ee7463479d7d204bf9db58fbc99172bf/rocniprogram2010.pdf>>.

¹⁰³ Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2011 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/files/suip-ae09689b3f27ad9ad9fcb3b3816ac10c/rocniprogram2011.pdf>>.

¹⁰⁴ Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2012 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-b93363ffd56265fd54d98f8ac5fcede8/rp_ka_2012.pdf>.

uzavíráním obchodních vztahů¹⁰⁵. V roce 2010 bylo provedeno 147 kontrol týkajících se agentur práce, a to jak přímo u těchto agentur, tak i u uživatelů, k nimž jsou zaměstnanci přidělováni. Z nich bylo pouze 58 bez závad, v ostatních případech bylo shledáno porušení předpisů, a to celkem 191 případů. V roce 2011 pak proběhlo 90 kontrol, z toho 60 kontrol přímo agentur práce a 30 kontrol uživatelů. Z tohoto počtu jich bylo 36 bez závad (23 u agentur práce a 13 u uživatelů) a 54 se zjištěním porušení (37 u agentur práce, 17 u uživatelů). Agentury práce a uživatelé porušují své povinnosti v nejrůznějších oblastech pracovněprávních předpisů, ať už v „obecných“, týkajících se všech zaměstnavatelů, nebo svých speciálních upravených § 307a, 308 a 309 zákoníku práce.

Co se týče porušování pracovněprávních předpisů, které se vztahují na všechny zaměstnavatele, docházelo u agentur práce a uživatelů nejčastěji k porušování povinnosti ohledně vydávání potvrzení podle § 313 odst. 1 zákoníku práce, náležitostí pracovní smlouvy nebo písemné informace o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (§ 37 zákoníku práce), absenci dohody se zaměstnancem v případě jeho vyslání na pracovní cestu (§ 42 zákoníku práce), chyb v odměňování (např. neposkytnutí příplatků, minimální mzdy sjednané kolektivní smlouvou, apod.), nedostatků v evidenci a rozvržení pracovní doby, nebo neposkytnutí náhrad při pracovní cestě.

Co se týče specifických povinností agentur práce, byly zjištěny zejména tyto nedostatky a porušení:

- § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce – písemný pokyn, na základě kterého byl zaměstnanec agentury práce přidělen k uživateli, neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele,
- § 309 odst. 5 ZP – agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší nebo stejné než podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele,
- § 309 odst. 2 ZP – zaměstnanec agentury práce byl přidělen k uživateli bez písemného pokynu,

¹⁰⁵ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2010 [online]. www.suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf>.

- § 308 odst. 1 písm. f) ZP – dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele,
- § 308 odst. 1 ZP – dohoda mezi agenturou práce a uživatelem nebyla vůbec sepsána nebo byla sepsána jako smlouva o dílo, i když se jednalo o závislou práci a agenturní zaměstnávání,
- § 309 odst. 2 písm. d) ZP – v písemném pokynu k přidělení nebylo uvedeno jméno vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- § 308 odst. 1 písm. a) ZP – dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala jména a příjmení nebo státní občanství nebo datum a místo narození nebo bydliště dočasně přiděleného zaměstnance.

V roce 2011 byly v souvislosti s agenturním zaměstnáváním uloženy pokuty v celkové výši Kč 710 000,--, z toho Kč 675 000,-- agenturám práce a Kč 35 000,-- uživatelům¹⁰⁶.

Je zřejmé, že v činnosti agentur práce dochází k závažným porušením právních předpisů, tudíž je na místě, aby tato problematika byla nadále zařazována mezi priority při prováděných kontrolách a snižování počtu porušení bylo pro potenciální zájemce o dočasné přidělení známkou větší jistoty správného rozhodnutí v případě volby této formy zaměstnání.

¹⁰⁶ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2011 [online]. www.suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-dfff11ea7eb1ff79dd8692b2218eabf2/rocn%C3%AD_souhrnn%C3%A1_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_2011_16_10_2012.pdf>.

4. Sdílené zprostředkování práce

V rámci sociální reformy byla novelou¹⁰⁷ zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 zavedena do oblasti zprostředkování zaměstnání nová forma, kterou je sdílené zprostředkování zaměstnání. Jedná se o model, který byl do českého právního řádu začleněn na základě pozitivních zkušeností s touto formou zprostředkování zaměstnání v Německu a Nizozemí. Forma, kdy agentura zprostředkovává zaměstnání různým skupinám uchazečů je podle zkušeností v těchto zemích hodnocena jako nejefektivnější.¹⁰⁸

Před účinností tohoto ustanovení byla spolupráce úřadů práce a agentur práce zmíněna pouze v § 14 odst. 6 zákona o zaměstnanosti strohou větou: „Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce“, která měla spíše formální povahu a byla založena pouze na spolupráci při řešení některých situací na trhu práce. Podle důvodové zprávy k novele právní úprava sofistikované spolupráce veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti na trhu práce zatím chyběla. Rozšíření spolupráce mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a agenturou práce při zprostředkování zaměstnání uchazečům bylo důležité pro posílení efektivity a plurality forem zprostředkování. Cílem bylo zvýšit efektivitu zprostředkování a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají.¹⁰⁹

Zavedením nového ustanovení § 119a do zákona o zaměstnanosti se otvírá prostor pro větší spolupráci, která však jistě nebude bez problémů. Nově tedy mohou krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentur práce. Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem. Znamená to tedy, že tímto způsobem je možno zprostředkovávat zaměstnání pouze uchazečům, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě

¹⁰⁷ zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹⁰⁸ Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. www.kampioffice.cz [cit. 29. března 2012]. Dostupné na <http://www.kampioffice.cz/download/np_373-0.doc>

¹⁰⁹ VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 373/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. CODEXIS ADVOKACIE 1/2012 [program]. Ver. 5.19.13/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 28. března 2012]

déle než 5 měsíců (viz kapitola 3.5.). Při výběru uchazečů o zaměstnání, kterým bude zaměstnání tímto způsobem zprostředkováváno, má krajská pobočka Úřadu práce přihlížet zejména k situaci na trhu práce.

Agentura práce zprostředkovává zaměstnání uchazeči o zaměstnání na základě dohody o sdílení zprostředkování zaměstnání uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce. Tato dohoda musí být písemná a musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,
- c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,
- d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),
- e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,
- f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání
 - 1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,
 - 2. odmítl zprostředkované zaměstnání,
 - 3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,
- g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,
- h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,
- i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,

- j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku a
- k) ujednání o vypovězení dohody.

Vzhledem ke skutečnosti, že agentura práce je soukromým podnikatelským subjektem, je samozřejmé, že za zprostředkovávání zaměstnání jí musí být uhrazena úplata. Její výše je zákonem přímo stanovena, a to tak, že za každého uchazeče, kterému zaměstnání na základě dohody zprostředkovává, má být agentuře poskytnut příspěvek ve výši Kč 5 000,--. Pokud se jí podaří uchazeče o zaměstnání umístit do pracovního poměru na dobu neurčitou, obdrží příspěvek ve výši Kč 1 250,--, pokud umístěný uchazeč o zaměstnání setrvá v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců, obdrží dalších Kč 500,--. Zprostředkováním zaměstnání v modelu sdíleného zprostředkování zaměstnání se však nerozumí přijetí uchazeče do pracovněprávního poměru přímo agenturou práce.

Blíže zákon o zaměstnanosti sdílené zprostředkování zaměstnání neupravuje, stanovení podrobností k provedení některých ustanovení však ukládá ministerstvu práce a sociálních věcí. Ministerstvu tak mělo v souladu s § 119a odst. 8 stanovit prováděcím právním předpisem

- a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,
- b) termín a způsob úhrady příspěvků za zprostředkovávání zaměstnání
- c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí tak učinilo novelizací vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, když vyhláškou 390/2011 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, včlenilo do prováděcí vyhlášky nová ustanovení § 31a a §31b.

Informace o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce mají být poskytovány agenturou práce krajské pobočce Úřadu práce způsobem umožňujícím dálkový přístup. Bližší podrobnosti způsobu předávání těchto informací dále zmíněny nejsou. Český právní řád pojem „způsob umožňující dálkový přístup“ příliš konkrétně neupravuje, zmiňuje jej jen v zákoně č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, podle jehož § 2 písm. n) se dálkovým přístupem rozumí přístup do informačního systému prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (například s využitím internetu). Lze tedy předpokládat, že za tímto účelem bude zřízen informační systém, do něž budou mít přístup agentury, s nimiž bude dohoda o sdíleném zprostředkování práce uzavřena, a krajské pobočky Úřadu práce.

Co se týče příspěvku za zprostředkovávání, resp. zprostředkování zaměstnání, stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí jejich splatnosti takto:

- příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání za každého uchazeče o zaměstnání, kterému agentura práce zprostředkovává zaměstnání na základě dohody s Úřadem práce, je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 119a zákona;
- příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního poměru uchazeče o zaměstnání;
- příspěvek za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy agentura práce tuto skutečnost oznámila krajské pobočce Úřadu práce.

Příspěvky se poskytují bezhotovostně převodem na účet agentury práce. Jak již bylo výše zmíněno, součástí dohody o sdíleném zprostředkování zaměstnání musí být závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůta pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku. Nevrácení příspěvku zákon o zaměstnanosti v § 119a odst. 7 označuje za

porušení rozpočtové kázně s důsledky podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.

Jako způsob výběru agentur práce, s nimiž mají být uzavírány dohody o sdíleném zprostředkování zaměstnání, bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí stanoveno zadávací řízení podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

Již v současné době, kdy spolupráce krajských poboček Úřadu práce a agentur práce ještě fakticky nefunguje, se objevuje velké množství kritiků sdíleného zprostředkování zaměstnání. Zákonné úpravě je vytýkáno, že umožňuje agenturám práce poměrně snadný výdělek, aniž by bylo dosaženo účelu tohoto institutu. Agentura práce obdrží od státu za každého převzatého nezaměstnaného částku Kč 5 000,--, i když mu práci nezprostředkuje a po šesti měsících jej „vrátí“ úřadu práce, resp. dostane další příplatek v případě, že mu zprostředkuje zaměstnání na dobu neurčitou, ze kterého ale bude hned druhý den ve zkušební době propuštěn. Objevují se i úvahy, že právě za tímto účelem budou provozovatelé agentur práce zakládat nové společnosti, ve kterých budou nezaměstnané právě tímto způsobem zaměstnávat, neboť jak bylo výše uvedeno, za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí k tomu uvádí, že „*Pokud by agentura práce chtěla získat pouze příspěvek pět tisíc korun, aniž by jejím cílem bylo umístění uchazeče o práci, jehož by po šesti měsících vracela úřadu práce, pak by to byl jasný signál, aby s takovou agenturou už nebyla uzavřena žádná další dohoda*“¹¹⁰, nicméně tato metoda zjišťování serióznosti agentur práce může být velmi nákladná.

¹¹⁰ Nový zákon o zaměstnanosti přímo vybízí ke zneužití [online]. www.tyden.cz [cit. 21. dubna 2012]. Dostupné na <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/politika/novy-zakon-o-zamestnanosti-primo-vybizi-ke-zneuzeni_228561.html>.

5. Činnost agentur práce v Německu

Problematika činnosti agentur práce není důležitým tématem jen v České republice, i okolní státy se s uvedenou problematikou vypořádávají, každý však trochu jiným způsobem. Pro srovnání s naší právní úpravou se jako zajímavé nahlédnout do právního řádu Spolkové republiky Německo, neboť to je země, která neprošla v nedávné době změnou politického systému a její právní úprava problematiky by tudíž měla být ustálenější a prověřenější.

Stejně jako v České republice je hlavní náplní činnosti agentur práce ve Německu vyhledávání pracovních příležitostí a agenturní zaměstnávání. Každá z těchto oblastí je však upravena jinými předpisy.

5.1. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Provozování činnosti spočívající ve vyhledávání zaměstnání je v Německu volnou živností, může ji provozovat každá fyzická nebo právnická osoba, která tuto skutečnost v souladu s § 14 německého živnostenského zákona (Gewerbeordnung) oznámí na živnostenském úřadě¹¹¹. Nebylo tomu tak vždy, až do roku 1994 měly v Německu na výkon této činnosti monopol úřady práce (Arbeitsämter). Po vydání rozsudku Evropského soudního dvora ze dne ze dne 23. dubna 1991, ve věci C-41/90 byl tento monopol vyhodnocen jako porušování pravidel volné hospodářské soutěže a od 1. dubna 1994 bylo umožněno zprostředkování zaměstnání soukromými agenturami práce (private Arbeitsvermittler), i když s mnoha omezeními. Ta se postupně uvolňovala a po přijetí nového sociálního zákoníku III (Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III)) v roce 1998 byla činnost agentur práce definitivně upravena v § 291 a následujících tohoto předpisu. Až do roku 2002 však bylo pro výkon této činnosti nutno získat licenci, kterou poskytovaly příslušné zemské úřady práce (Landesarbeitsamt) a její držení bylo dočasné s možností žádat o opakované udělení.

Zprostředkování práce je prováděno v souladu s §296 SGB III na základě písemné smlouvy mezi zprostředkovatelem a uchazečem, jejíž základní náležitosti musí být stanovení odměny za zprostředkování. Zásadním rozdílem mezi zprostředkováním zaměstnání u nás a

¹¹¹ Private Arbeitsvermittler [online]. [www.arbeitsagentur.net](http://www.arbeitsagentur.net/Private_Arbeitsvermittler/private_arbeitsvermittler.html) [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <http://www.arbeitsagentur.net/Private_Arbeitsvermittler/private_arbeitsvermittler.html>

v Německu je totiž skutečnost, že v SRN mohou agentury práce požadovat zaplacení úhrady za zprostředkování zaměstnání po uchazečích (Německo není signatářem Úmluvy MOP č. 181). Agentura práce má právo požadovat zaplacení odměny pouze v případě, že ke sjednání pracovního poměru dojde jeho přičiněním. Výše odměny agentury je omezena ustanovením § 296 na maximální výši € 2 000,-- (ve spojení s § 421g odst. 2 maximální výši € 2 500,--), pro zprostředkování práce au-pair na € 150 a není možno na ni požadovat zaplacení zálohy.

Funguje zde ale speciální systém kupónů (Vermittlungsgutschein), kterými úřady práce vybavují nezaměstnané, kteří jsou bez práce déle než tři měsíce. Ti pak s těmito kupóny v zákonem podle délky nezaměstnanosti stanovené výši oslovují agentury práce s požadavkem na vyhledání vhodného zaměstnání. Nezaměstnaný, který je bez práce do šesti měsíců, má nárok na kupón v hodnotě € 1 500,--, šesti až devítiměsíční nezaměstnanost je podporována kupónem v hodnotě € 2 000,-- a nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci déle než devět měsíců, obdrží kupón v hodnotě € 2 500,--. Pokud se agentuře práce podaří nezaměstnanému najít odpovídající zaměstnání, a opět zde platí, že k uzavření pracovního poměru musí dojít jejím přičiněním, bude jí kupón, který od uchazeče o zaměstnání obdržela, proplacen úřadem práce, a to tak, že při uzavření pracovního poměru je vyplacena část odměny ve výši € 1 000,-- a po šesti měsících trvání pracovního poměru zbývající část odměny stanovené kupónem.

Tento systém je však kritizován za to, že sice vedl ke vzniku mnoha zprostředkovatelů zaměstnání, ale též zvýšil náklady na státní rozpočet a nikterak nepomohl snížit míru nezaměstnanosti v Německu; hovoří se i o propojení soukromých zprostředkovatelů práce s agenturami provozujícími agenturní zaměstnávání¹¹².

Ujednání smlouvy mezi zprostředkovatelem a uchazečem, která:

- stanoví výši odměny za zprostředkování přesahující povolenou částku,
- stanoví odměnu za služby, které se zprostředkováním souvisí,
- stanoví, že uchazeč nebude žádat o zprostředkování zaměstnání jiného zprostředkovatele,

¹¹² Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání [online]. www.migraceonline.cz [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2222313>>.

jsou neplatná. Stejně tak je neplatná smlouva o zprostředkování zaměstnání, která nebyla uzavřena písemnou formou .

S ohledem na ochranu osobních údajů, neboť při zprostředkování zaměstnání dochází k poskytování řady osobních údajů, a to i citlivých, obsahuje SGB III v § 298 i úpravu nakládání s takovými údaji.

5.2.Agenturní zaměstnávání

Problematika agenturního zaměstnávání je v Německu upravena zvláštním předpisem, kterým je zákon o pravidlech dočasného zaměstnávání (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, tzv. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, zkráceně AÜG). Jedná se o předpis pocházející již z roku 1972, který od té doby prošel mnohými novelizacemi, z nichž nejvýznamnější proběhly v letech 2002 a 2011. V roce 2002 došlo k velké liberalizaci agenturního zaměstnávání, zejména bylo odstraněno omezení délky trvání dočasného přidělení na dva roky a byla zakotvena zásada rovnosti se srovnatelnými zaměstnanci uživatele. V roce 2011 byl pak zákon přejmenován, když z názvu bylo vypuštěno slovo „gewerbsmässig“, tedy „živnostenské“¹¹³, neboť zákon se vztahuje i na pronajímání pracovníků bez licence, jak je uvedeno níže, a dále ve světle nastalých změn z nich plynoucích problémů a porušování byl pozměněn systém kontroly a sankcí¹¹⁴.

Německý právní řád rozlišuje „pravé dočasné přidělení zaměstnance“¹¹⁵ (tzv. echte Leiharbeit, echte Arbeitnehmerüberlassung) odpovídající přibližně našemu § 43a zákoníku práce, tedy institut, kdy zaměstnavatel přiděluje svého zaměstnance jinému zaměstnavateli bezúplatně, bez zvláštního povolení, na základě dohody se zaměstnancem, a to za účelem např. vykrytí nedostatku zakázek a tím eliminaci propouštění nebo zkracování pracovní doby. Tento způsob dočasného přidělování zaměstnanců je omezen jen na některé situace, uvedené v ustanoveních § 1, § 1a a § 1b AÜG, např. musí být ve stejném hospodářském odvětví, v rámci jednoho koncernu, nebo u zaměstnavatelů s méně než padesáti zaměstnanci.

¹¹³ Původní název předpisu byl „Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmässigen Arbeitnehmerüberlassung“

¹¹⁴ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [online]. de.wikipedia.org [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <<http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%BCberlassungsgesetz>>

¹¹⁵ Leiharbeitsverhältnis [online]. www.rechtslexikon-online.de [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <<http://www.rechtslexikon-online.de/Leiharbeitsverhaeltnis.html>>

Agenturní zaměstnávání je označováno jako „nepravé dočasné přidělení zaměstnance“ (tzv. unechte Leiharbeit, unechte Arbeitnehmerüberlassung) a pro jeho provozování je nutno získat povolení vydávané Spolkovým úřadem práce (Bundesagentur für Arbeit). Povolení se vydává podle § 2 AÜG na základě žádosti na jeden rok, přičemž nejméně tři měsíce před skončením platnosti povolení je nutno požádat o jeho prodloužení. Pokud se úřad do skončení platnosti původního povolení nevyjádří, platí, že se prodlužuje na další rok. Pokud však vyjádří nesouhlas s prodloužením, je subjekt oprávněn provozovat nepravé dočasné přidělování zaměstnanců pouze po dalších 12 měsících, a to jen za účelem vypořádání smluv uzavřených v období, v němž měl činnost řádně povolenu. V případě, že dojde k prodloužení povolení k výkonu činnosti tři roky po sobě, stává se povolením na dobu neurčitou. Povolení zanikne, pokud subjekt po dobu tří let nevykonává činnost, k níž mu bylo povolení uděleno. Správní poplatek za zpracování žádosti o povolení k provozování činnosti agentury práce může stanovit každá zemská vláda vyhláškou, avšak nesmí přesáhnout částku € 2 500,--.

Spolkový úřad nevydá povolení k provozování činnosti, nebo je neprodlouží, pokud subjekt nesplňuje podmínky obsažené v § 3 AÜG, zejména má daňové a jiné nedoplatky vůči státu, nebo porušuje pracovněprávní předpisy, ustanovení AÜV nebo mezinárodní smlouvy. Zamítnuto bývá až 1,25% žádostí¹¹⁶.

Samotný princip agenturního zaměstnávání je upraven v § 11 a následujících AÜG, kdy se stejně jako v naší právní úpravě jedná o trojstranný právní vztah mezi agenturou práce, uživatelem a dočasně přiděleným pracovníkem, kdy mezi těmito subjekty jsou uzavřeny kontrakty, jimiž je jednak pracovní smlouva mezi agenturou práce a dočasně přiděleným pracovníkem a dále dohoda o přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. Stejný je i princip povinnosti poskytnout pracovní podmínky včetně odměňování srovnatelné s kmenovými zaměstnanci. Oproti naší právní úpravě se však v německé vyskytuje výslovná sankce neplatnosti některých smluvních ujednání nebo celých smluv uzavřených mezi zaměstnavatelem a uživatelem nebo mezi zaměstnavatelem a dočasně přiděleným pracovníkem. Neplatná ujednání jsou uvedena v § 9 AÜG a jsou jimi:

¹¹⁶ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [online]. de.wikipedia.org [cit. 19. dubna 2013]. Dostupné na <<http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%BCberlassungsgesetz>>

- smlouvy mezi zaměstnavatelem a uživatelem a mezi zaměstnavatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem, pokud zaměstnavatel nemá povolení k provozování agenturního zaměstnávání,
- ujednání, která přiznávají dočasně přidělenému zaměstnanci horší pracovní podmínky, včetně odměňování, než jaké má srovnatelný kmenový zaměstnanec uživatele¹¹⁷,
- ujednání neposkytující dočasně přidělenému zaměstnanci stejný přístup k zařízením a službám, které poskytuje zaměstnavatel svým kmenovým zaměstnancům (to se týká zejména zařízení péče o děti, stravovacích zařízení a možností dopravy),
- ujednání zakazující uživateli zaměstnat dočasně přiděleného zaměstnance v době po skončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele¹¹⁸,
- ujednání zakazující dočasně přidělenému zaměstnanci vstoupit do pracovního poměru u uživatele po skončení pracovního poměru se zaměstnavatelem,
- ujednání zaplacení odměny za dočasné přidělení dočasně přiděleným zaměstnancem zaměstnavateli.

Kromě toho, že tato ujednání jsou zcela neplatná, spojuje s neplatností prvního z nich zákon ještě další následek popsáný v § 10 AÜG, a to vznik pracovního poměru mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem ke dni uzavření neplatné dohody o přidělení mezi uživatelem a agenturou práce, resp. ke dni, kdy se dohoda stala neplatnou z důvodu ztráty oprávnění k provozování činnosti agentury práce. Zákon upravuje i další atributy takto vzniklého pracovního poměru. Délka trvání pracovního poměru je určena dobou, na kterou měl uživatel s agenturou práce uzavřenu dohodu o dočasném přidělení, pouze v případě, že měl být zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce, která je časově omezena, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou vymezenou délkou trvání této práce. V ostatních náležitostech se pracovní poměr řídí pravidly a vnitřními předpisy uživatele a pokud takové

¹¹⁷ Podmínky však může odlišně upravovat kolektivní smlouva.

¹¹⁸ Je však platným ujednáním, pokud se uživatel s agenturou práce dohodnou na odměně pro agenturu práce v případě, že uživatel s dočasně přiděleným zaměstnancem po skončení trojstranného vztahu pracovní poměr sjedná.

neexistují, pravidly a vnitřními předpisy srovnatelných zaměstnavatelů. Výši mzdy má dočasně přidělený zaměstnanec v případě, že mu vznikne pracovní poměr u uživatele, zaručenu minimálně ve výši, která byla sjednána v jeho pracovní smlouvě s agenturou práce, avšak má právo domáhat se mzdy odpovídající mzdě srovnatelného zaměstnance u uživatele přeměněného v zaměstnavatele. Vznikne-li uživateli v důsledku takto vzniklého pracovního poměru škoda, je oprávněn domáhat se její náhrady na agentuře práce, která ji způsobila.

Stejně jako v naší právní úpravě má v Německu k uživateli dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce právo na pracovní podmínky srovnatelné s pracovními podmínkami kmenového zaměstnance, jejich konkretizace je obsažena v ustanovení § 13 a následujících AÜV. Zaměstnanec tak má zabezpečeno právo na informace o ekonomické situaci a fungování uživatele, což v naší právní úpravě chybí. Uživatel je dále povinen dočasně přidělené zaměstnance informovat o uvolnění nebo vzniku pracovních míst, která má v úmyslu obsadit. Tato informace může být poskytnuta formou vyvěšení na místě přístupném dočasně přiděleným zaměstnancům. Agenturním zaměstnancům musí být v neposlední řadě umožněno využití zařízení poskytovaných zaměstnancům uživatele, a to ve stejném rozsahu, v jakém je mohou využívat kmenoví zaměstnanci, pokud není rozdílné zacházení ospravedlnitelné objektivními důvody. Týká se to především zařízení péče o děti, stravovacích zařízení a dopravy.

Závěrem není bez zajímavosti ještě zmínit, že Německo dokázalo do svého právního řádu zakotvit zákaz dočasného přidělování zaměstnanců ve stavebnictví.

Závěr

Právní úprava zprostředkování zaměstnání je v současné době velkým tématem. Jedná se o problematiku relativně novou, která je na jedné straně poměrně silně ovlivněna mezinárodními právními předpisy, a to jak předpisy Evropské unie, tak i dokumenty Mezinárodní organizace práce, a na druhé straně vymezována aktuální situací na trhu práce.

Legislativa není schopna pružně reagovat na aktuální potřeby trhu v této oblasti, protože ke změnám dochází tak často, že dříve, než se nová úprava stihne začít používat a je možno vyhodnotit její dopady na oblast zprostředkování zaměstnání, dochází ke změnám na samotném trhu práce a uzákoněný stav přestane být vyhovující. Dalším negativem je skutečnost, že ačkoliv právní úprava obsahuje nástroje na možné zlepšení situace, vzhledem k chybějícím prováděcím předpisům, technickému zabezpečení a také vůli příslušných orgánů se situací něco dělat, nelze tyto nástroje využít. Tak je tomu např. v oblasti sdíleného zprostředkování zaměstnání.

Jako v mnoha oblastech je komplikované vytvořit právní rámec tak, aby s ním byly spokojeny všechny subjekty, které do problematiky vstupují, tedy stát, agentury práce i osoby, jimž je práce zprostředkovávána.

Co se týče zhodnocení stávající právní úpravy zprostředkování zaměstnání, je téma možno rozdělit na dvě velké kapitoly, a to agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání v užším slova smyslu, tedy vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele a naopak.

Právní úprava agenturního zaměstnávání je stále upravována a zpřesňována, přičemž hlavním cílem těchto zásahů je snaha o co největší ochranu zaměstnanců přidělovaných k uživateli. Agenturní zaměstnanci mají svá práva garantována jak zákony, tak mezinárodními dokumenty, avšak o jejich skutečné rovnosti s kmenovými zaměstnanci lze hovořit jen stěží. Zásadním problémem je zde z mého pohledu jejich sociální nejistota. Vzhledem k tomu, že na agenturní zaměstnávání se nevztahuje omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, jsou agenturní zaměstnanci vystaveni permanentnímu stresu ze ztráty příjmu. Nehledě na skutečnost, že tato situace je omezuje i v dalších úkonech, např. značné množství bankovních institucí neposkytne hypotéku klientovi, který nemá sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Je zřejmé, že

kdyby se omezení podle § 39 odst. 2 zákoníku práce měla v současné podobě vztahovat na agenturní zaměstnávání, bylo by to značnou komplikací v jejich provozování. Nicméně domnívám se, že mechanismus omezení pracovních poměrů na dobu určitou, případně nějaká forma ochrany zaměstnanců proti této sociální nejistotě, by v zákoníku práce s ohledem na jednu ze základních zásad, a to zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, obsažen být měl.

Legislativa by se dále měla zaměřit na zpřesnění a zjednotnění oblasti odpovědnosti účastníků agenturního zaměstnávání. Škody, které mohou být při výkonu závislé práce u uživatele způsobeny, mohou dosahovat velmi vysokých částek a je na místě, aby všechny subjekty měly právní jistotu ohledně způsobu řešení takto vzniklých ztrát. I proto, aby se proti nim mohly účinně pojistit. Doporučovala bych tuto problematiku řešit výslovným zakotvením odpovědnosti agentury práce vůči uživateli.

Co se týče oblasti zprostředkování zaměstnání, zde se domnívám, že ve sféře agentur práce není potřeba současnou legislativu měnit, zákaz požadování úplaty za zprostředkování zaměstnání ze strany uchazeče je dostatečnou ochranou klientů agentur. Naopak v této oblasti je potřeba se stále zaměřovat na činnost krajských poboček Úřadu práce a zejména uchazečů o zaměstnání vedených v jejich evidencích. Do procesu vyhledávání a zajišťování zaměstnání v této rovině vstupuje ve velké míře lidský faktor a ten celý proces značným způsobem negativně ovlivňuje. Na jedné straně chybí často vůle úředníků uchazečům o zaměstnání skutečně pomoci. Často se lze setkat s vyprávěním uchazeče, že schůzka na krajské pobočce Úřadu práce probíhá tak, že dlouho čeká a pak si v kanceláři úředník pouze odškrtně jeho návštěvu s tím, že má práci dál hledat. S žádnou aktivitou pracovníků se už nesetká. Na druhé straně je ale nezanedbatelné množství uchazečů, kteří ve skutečnosti pracovat nechtějí a jejich cílem je pouze udržet se v evidenci uchazečů o zaměstnání, aby nepřišli o dávky státní sociální podpory. Takovým uchazečům pak lze najít zaměstnání jen stěží, zvláště pokud dají tento svůj přístup najevo u potenciálního zaměstnavatele. Ten je pak raději odmítne a poskytne jim příslušné potvrzení. Tyto jevy je bezpochyby obtížné vymýtit, nicméně domnívám se, že by měla být zavedena motivace zaměstnanců krajských poboček Úřadu práce za účelem zvýšení aktivity směřující ke vzniku pracovních poměrů uchazečů, např. formou rozdělení mzdy na pevnou a pohyblivou složku, která by výsledky úředníka reflektovala. Rovněž by bylo přínosné motivovat zaměstnavatele, aby v případě, že se setkají s takovým chováním uchazeče o zaměstnání, které maří účel činnosti krajských poboček

Úřadu práce v této oblasti, tuto skutečnost příslušnému úřadu sdělili a ten na základě informace zaměstnavatele mohl uchazeče vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. V dnešní době je totiž jedinou motivací zaměstnavatelů k tomuto jednání dobrý pocit, že jimi státu odvedené finanční prostředky nebudou použity na podporu takto smýšlejících osob.

Dalším prvkem, který by mohl situaci v oblasti zprostředkování zaměstnání zlepšit, je zajištění větší kontroly v této oblasti, když současný rozsah nelze vzhledem k výši procenta kontrol, které shledaly porušování právních předpisů v oblasti agenturního zaměstnávání, považovat za dostatečný.

Oblast propojení veřejného a soukromého zprostředkování práce formou sdíleného zprostředkování nepovažuji za příliš šťastné z obavy před vytvořením možného prostoru pro korupci, když i z exkurzu do německé právní úpravy je zřejmé, že podobná forma zprostředkování s využitím kuponů nezaměstnanost příliš nesnížila a podle kritiků vedla k nezdravému propojení soukromého a veřejného sektoru.

Bibliografie

Monografie

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 1146 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 612 s.
3. JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, a.s., 2005. 204 s.
4. STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 293 s.
5. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, 160 s.

Časopisy

1. BIČÁKOVÁ, Olga. Činnost úřadu práce ve vztahu k uchazečům o zaměstnání. *Práce a mzda*, 2010, č. 8, str. 44 - 51.
2. BIČÁKOVÁ, Olga. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011. *Průvodce pracovněprávními předpisy*, 2011, č.1, str. 10 - 12.
3. GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 2, str. 2 - 7.
4. JOUZA, Ladislav. Daňové souvislosti pronajímání pracovních sil. *Daně a finance*, 2008, č.1, str. 3 - 15.
5. JOUZA, Ladislav: Nová směrnice EU o agenturním zaměstnávání. *Zpravodaj jednoty českých právníků*, 2009, č. 2, str. 56 - 65.
6. PICHRT, Jan: Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*, 2004, č. 10-11, str. 85 – 89.

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

Elektronické zdroje

1. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [online]. de.wikipedia.org [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <<http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%BCberlassungsgesetz>>.
2. Assessment Centrum – další krok ve výběrovém řízení [online]. www.lli.vutbr.cz [cit. 16. února 2012]. Dostupné na <<http://www.lli.vutbr.cz/assessment-centrum>>.
3. BIČÁKOVÁ, Olga. Několik rad, které vám pomohou na úřadu práce [online]. www.mpsv.cz [cit. 22. října 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/7327>>.
4. Commission of the European Communities: Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [online]. www.eur-lex.europa.eu [cit. 16. února 2012]. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf>.
5. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers [online]. www.aedh.eu [cit. 25. února 2012]. Dostupné na <http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf>.
6. Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce (návrh) [online]. www.esfcr.cz [cit. 29. února 2012]. Dostupné na <<http://www.esfcr.cz/uploads/procurements/14052/up-ol-priloha-4-dohoda-o-docasnem-prideleni-navrh.doc>>.
7. Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [online]. www.ipodnikatel.cz [cit. 29. února 2012]. Dostupné na <http://www.ipodnikatel.cz/images/stories/Zrevidovane_smlouvy/dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance.doc>.
8. DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCŮ [online]. www.mdcz.cz [cit. 28. března 2012]. Dostupné na <<http://www.mdcz.cz/NR/rdonlyres/B0606379-3807-431A-8589-6E0CD79BAD10/0/Dohodaodacasnempridelenizamestnancu.pdf>>.

9. Docházka nezaměstnaných na poštu skončí, Drábek neuspěl [online]. aktualne.centrum.cz [cit. 19. dubna 2013]. Dostupné na <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=769523>>.
10. DONEZ aneb Drábkův Obchod s NEZaměstnanými [online]. www.akcnispolek.estranky.cz [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.akcnispolek.estranky.cz/clanky/analyzy-a-media/donez-aneb-drabkuv-obchod-s-nezamestnanymi.html>>.
11. ETICKÝ KODEX Asociace Pracovních Agentur ve znění ze dne 25.2.2011 [online]. www.apa.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na http://www.apa.cz/eticky_kodex.htm.
12. Leiharbeitsverhältnis [online]. www.rechtslexikon-online.de [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <<http://www.rechtslexikon-online.de/Leiharbeitsverhaeltnis.html>>.
13. Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání [online]. www.migraceonline.cz [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2222313>>.
14. Meziroční srovnání agenturního zaměstnávání v ČR [online]. www.apps.cz [cit. 28. března 2012]. Dostupné na <http://www.apps.cz/pool/files/mezirocní_srovnání_2007_2011.pdf>.
15. MPSV: Nový systém poskytne efektivnější údaje o počtech volných pracovních míst [online]. www.mpsv.cz [cit. 2. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/12012>>.
16. MPSV: Vyhodnocení projektu DONEZ za prvních pět měsíců provozu. Tisková zpráva MPSV [online]. www.mpsv.cz [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12663/tz_220312b.pdf>.
17. NAVRÁTIL, Marcel. Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. 11916. Právo na práci a právo na zaměstnání. [online]. portal.mpsv.cz [cit. 19. ledna 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>

18. Neoficiální pracovní překlad Ústavy Mezinárodní organizace práce [online]. www.cmkos.cz [cit. 2. května 2012] Dostupné na <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_355.pdf>
19. Nový zákon o zaměstnanosti přímo vybízí ke zneužití [online]. www.tyden.cz [cit. 21. dubna 2012]. Dostupné na <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/politika/novy-zakon-o-zamestnanosti-primo-vybizi-ke-zneuziti_228561.html>
20. Outplacement [online]. www.hill-praha.cz [cit. 28. března 2012]. Dostupné na <http://www.hill-praha.cz/Outplacement.11066.0.html>.
21. PETR, Miroslav. Agentury nesmějí zaměstnávat invalidy [online]. www.helpnet.cz [cit. 19. ledna 2012]. Dostupné na <<http://www.helpnet.cz/monitoring-medii/51408-3/prihlasit-se>>.
22. Počet stížností na nový systém DOcházky NEZaměstnaných roste [online]. www.ochrance.cz [cit. 14. dubna 2012]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2012/pocet-stiznosti-na-novy-system-dochazky-nezamestnanych-roste>>.
23. Private Arbeitsvermittler [online]. www.arbeitsagentur.net [cit. 12. října 2012]. Dostupné na <http://www.arbeitsagentur.net/Private_Arbeitsvermittler/private_arbeitsvermittler.html>.
24. REDAKCE EPRAVO.CZ. 11916. Právo na práci a právo na zaměstnání [online]. www.epravo.cz [cit. 19. ledna 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>>.
25. Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2010 [online]. www.suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-ee7463479d7d204bf9db58fbe99172bf/rocniprogram2010.pdf>.
26. Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2011 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-ae09689b3f27ad9ad9fcb3b3816ac10c/rocniprogram2011.pdf>.

27. Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2012 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-b93363ffd56265fd54d98f8ac5fcede8/rp_ka_2012.pdf>.
28. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2010 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-33ab1b4ed6d0886bdccc4a280aa44cc7/rsz_o_vysledcich_ka_2010.pdf>.
29. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2011 [online]. www. suip.cz [cit. 12. března 2012]. Dostupné na <http://www.suip.cz/_files/suip-dfff11ea7eb1ff79dd8692b2218eabf2/rocni_souhrnna-zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_2011_16_10_2012.pdf>.
30. ŠUBRT, Bořivoj. PRÁVNÍ ANALÝZA INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR [online]. portal. mpsv.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.
31. Úřady práce nestíhají, budou nabírat nové zaměstnance [online]. www.tyden.cz [cit. 19. dubna 2013]. Dostupné na <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/urady-prace-nestihaji-budou-nabirat-nove-zamestnance_259097.html>.
32. Úřad práce a individuální akční plán [online]. www.bezprace.info [cit. 22. října 2012]. Dostupné na <<http://www.bezprace.info/2010/05/urad-prace-individualni-akcni-plan.html>>.
33. V BOJI S NELEGÁLNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍM MPSV PŘITVRZUJE. Tisková zpráva MPSV [online]. www.mpsv.cz [cit. 7. dubna 2012]. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11388/tz_150911a.pdf>
34. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 1998 – 2002) – 93/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *CODEXIS ADVOKACIE 4/2012*

- [program]. Ver. 5.22.00/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. července 2012]
35. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 1998 – 2002) – 484/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 4/2012* [program]. Ver. 5.22.00/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. července 2012]
36. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2002 – 2006) – 527/0 Vládní návrh zákona o zaměstnanosti. *CODEXIS ADVOKACIE 12/2011* [program]. Ver. 5.18.13/sqlt-1.1. 2011©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 9. ledna 2012]
37. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2006 – 2010) – 486/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 9/2012* [program]. Ver. 5.27.40/fbib-1.3. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 22. října 2012]
38. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2006 – 2010) – 70/0 Vládní návrh na vydání zákona kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 16. února 2012]
39. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 155/0 Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. *CODEXIS ADVOKACIE 9/2012* [program]. Ver. 5.27.40/fbib-1.3. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 22. října 2012]

40. VLÁDA. Důvodová zpráva (volební období 2010 – 2014) – 373/0 Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *CODEXIS ADVOKACIE 1/2012* [program]. Ver. 5.19.13/sqlt-1.1. 2012©ATLAS consulting spol. s r.o., Česká advokátní komora. [cit. 28. března 2012]
41. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. www.kampioffice.cz [cit. 29. března 2012]. Dostupné na <http://www.kampioffice.cz/download/np_373-0.doc>.
42. VYSOKAJOVÁ, Margerita. Odpovědnost za škodu při agenturním zaměstnání [online]. www.pamservis.cz [cit. 15. března 2012]. Dostupné na <http://www.pamservis.cz/33/odpovednost-za-skodu-pri-agenturnim-zamestnani-uniqueidmRRWSbk196EZy9EEhbhYd20LRoa_N8ePihNDtwMaxoI/?ammd=1&esupid=AWyGSX8Spljo2sc%2Fs96DZffvPII8jgb7IJgM444vE5U%3D>.

Právní předpisy

1. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. účinném od 1. 6. 1994
2. sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí 440/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o placených zprostředkovatelích práce (č. 34)
3. zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
4. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
5. zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 19/2004 Sb. účinném od 1. 5. 2004
6. sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 17/1991 Sb., o úmluvě o organizaci služeb při zprostředkování práce (č. 88) a úmluvě o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948) (č. 89)
7. zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

8. zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
9. zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
10. zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
11. zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
12. zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
13. zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů
14. zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
15. sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 110/2001 Sb.m.s., o sjednání Úmluvy o správě práce: úkoly, oprávnění a organizace (Úmluva č. 150)
16. sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb.m.s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce
17. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
18. zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
19. vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
20. zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
21. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
22. zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
23. zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů

24. zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
25. zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
26. zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
27. zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů
28. vyhláška 390/2011 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
29. rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání
30. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání
31. nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie
32. Úmluva MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti
33. Listina základních práv Evropské unie zveřejněná v Úředním věstníku Evropské unie C 303 dne 14. 12. 2007
34. Listina základních práv Evropské unie zveřejněná v Úředním věstníku Evropské unie C 83 dne 30. 3.2010
35. Úmluva MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti (C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988)
36. Doporučení MOP č. 176 (R176 Employment Promotion and Protection against Unemployment Recommendation, 1988)
37. ústava Mezinárodní organizace práce

Judikatura

1. rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30. září 2009, sp. zn. 4 Ads 55/2009
2. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. dubna 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90
3. rozsudek Evropského soudního dvora (šestého senátu) ze dne 23. dubna 1991, sp. zn. C-41/90

Shrnutí / summary

Shrnutí

Tato rigorózní práce je věnována zmapování, posouzení a zhodnocení právní úpravy zprostředkování zaměstnání v České republice. Po úvodu a nastínění historického vývoje, který předcházel současné podobě legislativy v této oblasti, a to jak na našem území, tak i v kontextu evropské a mezinárodní legislativy, byly popsány formy a subjekty zprostředkování zaměstnání. Podle subjektů zprostředkování zaměstnání pak byla práce logicky rozdělena do dvou zásadních kapitol, první z nich popisující činnost krajských poboček Úřadu práce v oblasti zprostředkování zaměstnání a druhé popisující činnost agentur práce.

Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce bylo podrobně rozebráno z hlediska jednotlivých právních norem tuto činnost upravujících. K jejich výkladu byla přiřazena související judikatura, jejíž rozsah je však vzhledem ke stále se měnícím předpisům omezený. S ohledem na stávající stav legislativy upravující zejména průběh zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce a faktické problémy, které jsou s ním spojeny, zejména nedostatek zaměstnanců úřadu práce a jejich malá motivace ke zprostředkování zaměstnání uchazečů a zájemců o zaměstnání nebo systém DONEZ, je zřejmé, že vývoj právní úpravy v této oblasti bude nadále dynamický.

Stěžejní kapitolou práce je pak část věnující se agenturám práce. S ohledem na relativní novost tohoto druhu podnikání v našem právním prostředí dochází i v této oblasti k neustálým změnám v legislativě. Na agentury práce jsou kladeny stále nové požadavky a rozsah jejich činnosti je omezován např. ve vztahu ke zdravotně postiženým, nebo cizincům. V kapitole týkající se těchto subjektů práce pojednává o podmínkách a způsobu získání oprávnění k provozování činnosti agentury práce, povinnostem agentur vůči státu a poté se věnuje jednotlivým formám zprostředkování zaměstnání – krátce tématu vyhledávání pracovních příležitostí a poté rozsáhle agenturnímu zaměstnávání. V této oblasti popisuje a hodnotí právní úpravu vztahů mezi agenturou práce, zaměstnancem a uživatelem, jejich vzájemná práva a povinnosti a v neposlední řadě i odpovědnost za škodu způsobenou některým z těchto subjektů.

S činností agentur práce souvisí i otázka jejich vztahu vůči státu, když v rámci snahy veřejné správy o zmapování situace na trhu práce jsou agentury povinny poskytovat pravidelně údaje o své činnosti, nová povinnost ochrany zaměstnanců formou speciálního pojištění, či otázka kontroly výkonu jejich činnosti státními orgány. Tato témata jsou zpracována v závěru kapitoly o agenturách práce.

Následující kapitola o sdíleném zprostředkování práce je zařazena z důvodu současné formální existence tohoto institutu v zákoně o zaměstnanosti. Domnívám se však, že k jeho naplnění nedojde, nebo alespoň ne v současné podobě a blízké budoucnosti.

Česká právní úprava zprostředkování zaměstnání agenturami práce je inspirována i zahraničními právními úpravami. Pro srovnání, jakým způsobem se s podobnou problematikou vypořádávají v cizině, jsem zvolila jako téma šesté kapitoly exkurz do právního řádu Spolkové republiky Německo, když se jedná o kontinentální právní řád, jde o našeho blízkého souseda a historie agentur práce je na jeho území mnohem delší, než u nás. Předmětem je činnost agentur práce jak v oblasti vyhledávání pracovních příležitostí, a to i s veřejnoprávním prvkem kupónů poskytovaných úřady práce, tak i německá podoba agenturního zaměstnávání.

V závěru práce jsou pak uvedeny největší problémy české právní úpravy zprostředkování zaměstnání s některými návrhy na zlepšení situace v této oblasti.

Práce je aktuální ve své podobě v okamžiku jejího dokončení, ale vzhledem ke stále se vyvíjející právní úpravě v této oblasti je pravděpodobné, že brzy dojde ke změnám, které budou mít na jednotlivé popsané a zhodnocené instituty významný vliv. Je tedy nutno veškeré její závěry vztáhnout k současnému právnímu a společenskému stavu naší společnosti.

Summary

This thesis is focused on mapping, assessing and evaluating legal regulations dealing with mediating employment in the Czech Republic. After the introduction and outlining historical development which preceded the current legislation in this area, both in our territory and in the context of European and international legislation, forms and subjects of mediating employment were described. Based on subjects mediating employment, work was then logically divided into two fundamental chapters, the first one describing the work of the Job

Center's regional branches in the area of mediating employment, the other describing the activity of employment agencies.

Employment mediation provided by regional branches of the Job Center was analyzed in detail in terms of individual legal regulations specifying this activity. Their interpretation was complemented with relevant judicature whose scale, however, is limited due to ever-changing regulations. In respect to the current status of legislation modifying especially the course of employment mediation by regional branches of the Job Center and factual problems connected to it, especially a lack of Job Center employees and their inadequate motivation to mediate employment for job applicants, or the DONEZ system, it is clear that the development in this area will continue to be dynamic in the future too.

The main chapter of the diploma work is the part devoted to employment agencies. In respect to the relative newness of this type of enterprise in our legal environment, even in this area there are constant changes to the legislation. Employment agencies find themselves under more and more pressure in terms of new requests, and the range of their activities is limited, for example toward disabled persons or foreigners. In the chapter dealing with these subjects, the work deals with the conditions and the way of acquiring authorization to run employment agencies, the duties of such agencies toward the state, and also deals with the individual forms of mediating employment – shortly the topic of seeking employment possibilities and then a lot of space is devoted to agency-mediated employment. In this area the work describes and assesses legal regulations regarding the relations between the employment agency, employee and user, their mutual rights and duties, and also responsibility for damage caused by one of these subjects.

Related to the activities of employment agencies is also the question of their relation toward the state, as agencies are, within the effort of public service to map the situation on the job market, required to regularly provide information on their activities, as well as the new duty of protecting employees in the form of a special insurance, or the question of supervising their activities by respective bodies of the government. These topics are elaborated in the end of the chapter dealing with employment agencies.

The following chapter on shared employment mediating is included due to the fact that the existence of this institute is embedded in the current employment law. However, I suppose that this law shall not take effect, or at least not in its current form and in the nearest future.

Czech legal regulations regarding employment mediating through employment agencies are inspired also by foreign legal regulations. To compare how this issue is dealt with abroad, I chose as the topic of Chapter 6 an excursion to the legal regulations of Germany, as this concerns continental legal requirements and our close neighbor with a much longer history of employment agencies than that of the Czech Republic. The subject is the activity of employment agencies both in the field of seeking employment opportunities, also including the element of public service vouchers rendered by job centers, and the German form of agency employment.

In the conclusion I have stated the biggest problems of Czech legal regulations regarding employment mediation, including suggestions which might help improve the situation in this area.

The work is up-to-date in its form as of the moment of its completion, but due to the ever developing legal regulations in this area it is likely that changes with a big impact on the described and assessed institutes would soon be implemented. Therefore it is necessary to relate all its conclusions to the current legal and social status of our society.

Klíčová slova / keywords

Klíčová slova

agentura práce, agenturní zaměstnávání, právo na zaměstnání, přidělení k uživateli, sdílené zprostředkování zaměstnání, úřad práce, zprostředkování zaměstnání

Keywords

agency employment, assignment to a user, employment agency, employment mediation, job center, right to work, shared employment mediating

Přílohy

Příloha č. 1



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
ZÁJEMCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSÚ
S 15

Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	Státní občanství:
Datum narození ¹⁾ :	Místo narození ¹⁾ :	
Bydliště ²⁾ :	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

B. Adresa pro doručování v ČR:

Není-li totožná s adresou bydliště:

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

C. Další možnosti kontaktu:

Telefon:	E-mail:	Id datové schránky:
----------	---------	---------------------

D. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

☐ nemám zdravotní omezení

☐ mám zdravotní omezení – jsem:

☐ invalidní ve třetím stupni (§ 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů³⁾

☐ invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona o důchodovém pojištění³⁾

☐ invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění⁴⁾

☐ invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění⁴⁾

☐ zdravotně znevýhodněnou osobou⁵⁾

☐ osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících

☐ mám jiná zdravotní omezení⁶⁾

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

--

1) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

2) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,

- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného

pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,

- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

3) Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Plná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu třetího stupně. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

4) Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.

5) Dokládá se rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

6) Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

E. Údaje o kvalifikaci:

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

Odborné dovednosti⁷⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

F. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

G. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profese odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

H. Souhlas se zpracováním osobních údajů:

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

I. Poučení pro zájemce o zaměstnání:

1. Zájemci o zaměstnání kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání, poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
2. O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR.
3. Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji má.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne . . 20	Podpis žadatele:
---	------------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře žádosti, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

7) Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

Příloha č. 2



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
UCHAZEČ – EVIDENCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSÚ
S 15

Žádost o zprostředkování zaměstnání

§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:		Jméno ¹⁾ :	
Rodné příjmení ²⁾ :		Titul před jménem: za jménem:	
Rodné číslo ³⁾ :	Pohlaví:	Státní občanství:	
Datum narození ⁴⁾ :	Místo narození ⁴⁾ :		
Zdravotní pojišťovna ⁵⁾ :	Číslo pojistěnce ⁶⁾ :		
Bydliště ⁷⁾ :	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p. ⁸⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Skutečný pobyt:	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p. ⁸⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Adresa pro doručování v ČR ⁹⁾ :	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p. ⁸⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Telefon:	E-mail:	Id datové schránky:	

B. Naposledy jsem byl(a) veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Úřad práce: Stát:

☐ zaměstnání	☐ jiná výdělečná činnost	☐ náhradní doba zaměstnání ¹⁰⁾	☐ jiná činnost
Název zaměstnavatele nebo druh činnosti:		Datum skončení:	
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:		☐ ano ☐ ne	

- 1) Uveďte všechna jména osoby.
- 2) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.
- 3) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok.
- 4) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.
- 5) Nepovinný údaj.
- 6) Nepovinný údaj; najdete jej na Evropském průkazu zdravotního pojištění.
- 7) Za bydliště se považuje:
 - u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
 - u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
 - u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.
- 8) Pokud je místo čísla popisného přiděleno číslo evidenční, uveďte před číslem písmeno E.
- 9) Nevyplňujte, pokud je adresa shodná s adresou bydliště.
- 10) **Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu.**

C. Údaje o kvalifikaci:

Nejvyšší dosažené vzdělání (např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské):

--

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

--

Odborné dovednosti¹¹⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

D. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

E. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profesi odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

¹¹⁾ Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

C. Údaje o kvalifikaci:

Nejvyšší dosažené vzdělání (např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské):

--

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

--

Odborné dovednosti¹¹⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

D. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

E. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profesi odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikací):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

11) Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

4. ☐ jsem¹⁶⁾ ☐ nejsem

- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
- b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
- c) komanditistou komanditní společnosti,
- d) členem představenstva akciové společnosti,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti, nebo
- f) členem družstva,
- g) ředitelem obecně prospěšné společnosti, nebo
- h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby

Název společnosti:

5. ☐ jsem¹⁶⁾ ☐ nejsem

- a) nuceným správcem anebo správcem podle zvláštního právního předpisu (např. podle insolvenčního zákona),
- b) likvidátorem (podle § 70 a následujících obchodního zákoníku),
- c) prokuristou

Název zaměstnavatele/název seznamu, ve kterém jsem veden(a):

6. nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,

7. nejsem pěstounem, kterému je vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí (20 nebo 24 tisíc Kč měsíčně),

8. ☐ jsem ☐ nejsem studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole,

9. nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,

10. nepobírám peněžitou pomoc v mateřství / jsem 6 týdnů po porodu,

11. ☐ jsem ☐ nejsem invalidní ve třetím stupni podle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

12. nevykonávám trest odnětí svobody, nevykonávám ochranné opatření zabezpečovací detenci, nejsem ve vazbě,

13. nejsem soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra.

J. Potvrzuji, že:

1. nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR,

2. ☐ jsem ☐ nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v jiném státě Evropské unie/EHP/Švýcarsku (pokud ano, uveďte stát)

3. jsem byl(a) poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,

4. jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 3. 2013.

K. Udělení souhlasu:

1. Souhlasím¹⁷⁾ se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

2. ☐ Souhlasím ☐ nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.

3. ☐ Souhlasím¹⁸⁾ ☐ nesouhlasím, aby Úřad práce ČR předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne . . 20	Podpis žadatele:
Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

16) Uveďte název společnosti/zaměstnavatele.

17) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

18) Souhlas s předáním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.

Příloha č. 3

Úřad práce České republiky 128 00 Praha 2, Karlovo náměstí 1/1359

Formulář žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu – platný ode dne 1.1.2012 podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon).

Fyzická osoba usazená na území států EU, EHP, Švýcarské konfederace, žádající formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona.

Jméno (jména)	Příjmení (nynější)	Rodné příjmení
Titul	Datum narození	Rodné číslo
Místo narození	Okres narození	
Stát narození	Státní občanství	
*) Adresa bydliště (pobyt) v ČR: trvalý ☐ přechodný ☐ zdržuje se ☐		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSC	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání**):		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSC	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání: vysokoškolské ☐ středoškolské ☐		
Odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, v rozsahu alespoň 2 roků pro VŠ/ 5 roků pro SŠ podle § 60 odst. 8 zákona:		

*) Zaškrtněte dle skutečnosti

**) Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště, uveďte jejich adresy v příloze

^{*)} A) Zprostředkování zaměstnání na území České republiky:

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (EU/EHP) a jejich rodinným příslušníkům

☐ cizincům z jiných států mimo EU/EHP

Forma zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona:

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

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

Požadovanou formu zaškrtněte. Můžete označit i obě formy.

^{*)} B) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí:

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům

Forma zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno - § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona:

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

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

Požadovanou formu zaškrtněte. Můžete označit i obě formy.

Oborové zaměření (např. strojírenství, stavebnictví) podle § 60 odst. 8 zákona:

Druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno, podle § 61 odst. 3 písm. d) zákona:

^{*)} Požadované zaškrtněte

Souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Datum vyhotovení žádosti:

Titul, jméno, příjmení, podpis žadatele:

Příloha č. 4

Úřad práce České republiky 128 00 Praha 2, Karlovo náměstí 1/1359

Formulář žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání bezplatně i za úhradu – platný ode dne 1.1.2012 podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon).

Fyzická osoba usazená na území EU, EHP, Švýcarské konfederace, žádající o formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona

Jméno (jména)	Příjmení (nynější)	Rodné příjmení
Titul	Datum narození	Rodné číslo
Místo narození	Okres narození	
Stát narození	Státní občanství	
*) Adresa bydliště (pobyt) v ČR: trvalý ☐ přechodný ☐ zdržuje se ☐		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSČ	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
Adresa pracoviště zprostředkovávajícího zaměstnání**):		
Obec	Ulice	Čís. popis./orient.
PSČ	Okres	
Telefon	Fax	E-mail
*) Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání:		
vysokoškolské ☐ středoškolské ☐		
Odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, v rozsahu alespoň 2 roků pro VŠ/ 5 roků pro SŠ podle § 60 odst. 8 zákona:		

*) Zaškrtněte dle skutečnosti

**) Pokud je na území ČR více než 1 pracoviště, uveďte jejich adresy v příloze

+) A) Zprostředkování zaměstnání na území České republiky:

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (EU/EHP) a jejich rodinným příslušníkům,

s výjimkou občanů se zdravotním postižením podle § 67 zákona

☐ cizincům z jiných států mimo EU/EHP,

s výjimkou cizinců, kterým je vydáváno povolení k zaměstnání v ČR nebo modrá, anebo zelená karta

Formou zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj.

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

+) B) Zprostředkování zaměstnání do zahraničí:

☐ občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům,

s výjimkou občanů se zdravotním postižením podle § 67 zákona

Formou zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona, tj.

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

Oborové zaměření (např. strojírenství, stavebnictví) podle § 60 odst. 8 zákona:

Druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno, podle § 61 odst. 3 písm. d) zákona:

^{*)} Požadované zaškrtněte

Souhlasím se zpracováním osobních údajů pro účely vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Datum vyhotovení žádosti:

Titul, jméno, příjmení, podpis žadatele a razítko (pokud ho žadatel má a užívá):

Příloha č. 5

Přehled o činnosti agentury práce za rok 2012 podle § 59 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE AGENTURY PRÁCE

Právní osoba		Fyzická osoba	
Obchodní firma:		Jméno a příjmení:	
IČ:		Rodné číslo:	
Sídlo:		Bydliště na území ČR:	
Statutární orgán:			
Telefon/e-mail:			
Číslo jednací rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání		ze dne:	

PŘEHLED ZA OBDOBÍ OD.....DO.....(uvádějte rozsah v měsících)

Zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písmene a) ¹⁾

Počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání (§ 59 odst. 2 písm a) zákona o zaměstnanosti):	
Počet umístěných fyzických osob (§ 59 odst. 2 písm b) zákona o zaměstnanosti):	

Zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písmene b) ²⁾

Počet zaměstnanců agentury práce, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele (§ 59 odst. 2 písm c) zákona o zaměstnanosti)	občané ČR	občané EU	občané EHP a Švýcarska	cizinci - celkem bez rozlišení státní příslušnosti ⁴⁾
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele celkem s přihlédnutím na rozlišení dle státní příslušnosti:				
Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele celkem:	0			
Přepočtený počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele (přepočet na plně zaměstnané osoby): ³⁾				

Počet zaměstnanců agentury práce, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele (§ 59 odst. 2 písm c) zákona o zaměstnanosti) - cizinci dle státní příslušnosti ⁵⁾

cizinci - státní příslušnost (název státu)	Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele celkem s přihlédnutím na rozlišení dle státní příslušnosti:

ADRESA PŘÍJEMCE PŘEHLEDU

Příjemce	Úřad práce České republiky - generální ředitelství, oddělení zprostředkování a poradenství
Adresa	Karlovo náměstí 1359/1, Praha 2
PSC	128 00
E-mail	posta@uradprace.cz

V

dne

Podpis a razítko odpovědné osoby