

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Kristýna Pavelková

Agenturní zaměstnávání jako forma zprostředkování zaměstnání

Diplomová práce

Olomouc 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Agenturní zaměstnávání jako forma zprostředkování zaměstnání* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 23. března 2017

Kristýna Pavelková

Poděkování

Ráda bych poděkovala JUDr. et Mgr. Evě Šimečkové, PhD, vedoucí mé diplomové práce, za čas mi věnovaný při konzultacích, vstřícnost a cenné odborné rady.

Zároveň bych ráda poděkovala své rodině za všestrannou podporu po celou dobu mého studia, čehož si nesmírně vážím.

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	7
1 Nadnárodní prameny agenturního zaměstnávání	9
1.1 Mezinárodní prameny	9
1.1.1 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce	9
1.2 Unijní prameny	12
1.2.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání	12
1.2.2 Směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru	14
1.2.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb	15
2 Právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice	19
2.1 Vývoj právní úpravy v České republice	19
2.2 Současná právní úprava	20
3 Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání	33
3.1 Kontrolní činnost dle ZZam	33
3.2 Kontrolní činnost dle ZInsP	35
3.3 Postup při kontrolní činnosti	38
4 Agenturní zaměstnávání na Slovensku, v Polsku a jejich srovnání s právní úpravou České republiky	41
4.1 Právní úprava na Slovensku	41
4.2 Právní úprava v Polsku	45
Závěr	51
Seznam použité literatury a pramenů	53
Shrnutí	57
Abstract	57
Seznam klíčových slov	59
Keyword list	59

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropské unie
FO	fyzická osoba
PO	právnícká osoba
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993, Ústavou, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Úmluva	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
MOP	Mezinárodní organizace práce
Směrnice	směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
směrnice 91/383/EHS	směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
dočasní zaměstnanci	zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zzzam	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
směrnice 96/71/ES	směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
ZInsP	zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
úřad	Státní úřad inspekce práce
inspektoráty	oblastní inspektoráty práce

SZP	zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov
ZoSI	zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov
agentura	agentura dočasného zamestnávania
ústredí	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
ministerstvo	Ministerstvo práce a sociálnych vecí
ZoK	zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole
rejstřík	rejstřík subjektů vykonávajících činnost agentur práce v Polsku
UoPZ	ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
UoZPT	ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Úvod

Pracovní právo je velmi důležité právní odvětví pro každého z nás, pokud jsme jakýmkoliv způsobem účastni na pracovněprávních vztazích. Jedná se o část právního řádu upravující vznik, změnu a zánik pracovního poměru, včetně vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mnoho dalšího. Jako téma své diplomové práce jsem zvolila Agenturní zaměstnávání jako formu zprostředkování zaměstnání, což je oblast pracovního práva na poli zprostředkování zaměstnání prostřednictvím třetího subjektu. I když by se na první pohled mohlo zdát, že se jedná o oblíbený způsob získání zaměstnání, protože nabízí osobám efektivnější pomoc s jeho hledáním, tak je agenturní zaměstnávání reálně vnímáno spíše negativně. Důvodem mohou být nekalé praktiky agentur práce, nebo také uživatelů, kteří se snaží agenturní zaměstnávání zneužít ke svému prospěchu na úkor uchazečů o zaměstnání.

Agenturní zaměstnávání jsem si jako téma své diplomové práce vybrala, protože již při studiu mě pracovní právo dokázalo svou problematikou zaujmout. Ne příliš pozitivní zkušenosti lidí z mého okolí, kteří se prostřednictvím agentur práce o práci ucházeli, mě pak dovedly až k rozhodnutí zjistit, jak má agenturní zaměstnávání na základě zákona fungovat. Podle mého názoru je agenturní zaměstnávání téma, kterému není při výuce věnován velký prostor pro získání hlubších znalostí, což je vzhledem k rozsáhlosti pracovního práva pochopitelné. Zpracování tématu však není zanedbatelné. Existují komentáře zákonů, odborné publikace, články v odborných časopisech, judikatura a mnoho dalšího, kde je možné hlubší znalosti načerpat a já z nich budu při vypracování své diplomové práce vycházet. A samozřejmě nejzákladnějším zdrojem pro mě budou předmětné zákony. Na základě výše uvedeného jsem si stanovila cíle, kterých bych svou prací chtěla dosáhnout. Prvním cílem práce bude vymezení nejdůležitějších pojmů, které jsou základem k pochopení složitějších mechanismů, s nimiž se můžeme při agenturním zaměstnávání setkat. Nejdůležitějším cílem je však pro mě zjistit, jak je fungování agenturního zaměstnávání zakotveno v právní úpravě, jak agenturní zaměstnávání funguje reálně - tzn. upozornit na možné nedostatky právní úpravy, a zjistit jakým způsobem je zabezpečováno dodržování právních předpisů. Dále bych také chtěla poodhalit principy fungování agenturního zaměstnávání na Slovensku a v Polsku. V důsledku těchto cílů se budu snažit svou práci strukturalizovat tak, že se nejdřív budu věnovat nadnárodním pramenům agenturního zaměstnávání, kterými je Česká republika vázána zejména v důsledku členství v Evropské unii a ratifikace mezinárodních smluv o agenturním zaměstnávání, protože z nich pak musí právní úprava České republiky vycházet. Za jádro práce považuji právní úpravu agenturního zaměstnávání v České republice, proto

mám v úmyslu před současnou právní úpravu začlenit její vývoj. Samostatnou kapitolu věnuji kontrolní činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání. Pro následnou komparaci agenturního zaměstnávání v České republice jsem si zvolila agenturní zaměstnávání na Slovensku a v Polsku, protože se jedná o sousední státy, které jsou nám velmi blízké, a bylo by zajímavé zjistit, nakolik je agenturní zaměstnávání stejné, popř. rozdílné. Do práce bych ráda zařadila některé úvahy de lege ferenda. Pro omezený rozsah práce se nebudu věnovat pracovněprávním vztahům s mezinárodním prvkem, sociálnímu zabezpečení, odpovědnosti a náhradě škody v rámci agenturního zaměstnávání, které ponechám budoucímu zkoumání. Vzhledem k zamyšlenému obsahu se nabízí řada otázek, které by bylo vhodné v práci zodpovědět. Jak je vůbec agenturní zaměstnávání zakotveno v českém právním řádu? Je právní úprava agenturního zaměstnávání všeobjímající? Splňuje právní úprava požadavky mezinárodní a unijní úpravy? Je zajištěna dostatečná kontrola agenturního zaměstnávání? Jak si stojí právní úprava agenturního zaměstnávání v porovnání se Slovenskem a Polskem?

Pro vypracování práce bude zásadní analýza, aby bylo možné rozpoznat jednotlivé funkční vazby v rámci celého agenturního zaměstnávání a souvisejících institutů a komparace, která poslouží ke zjištění rozdílů zejména v rámci kapitoly věnované Slovensku a Polsku. Na základě těchto metod bude možné ověřit komplexnost právní úpravy agenturního zaměstnávání a její reálné využití. V rámci celé práce se budu snažit na problematiku nahlížet nezaujatě, s rozvahou a z pohledu všech zúčastněných subjektů. Svou snahu ke zjištění fungování agenturního zaměstnávání, jak je vyjádřena v zákoně, propojím se svými názory, čímž se mi snad podaří ukázat jiný pohled na věc a upozornit na nedostatky, které by bylo vhodné odstranit.

1 Nadnárodní prameny agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání má svou nadnárodní právní úpravu, jejímž hlavním účelem by mělo být sjednocení vlastních právních úprav agenturního zaměstnávání států, které danou nadnárodní právní úpravu ratifikovaly, nebo které jsou členem Evropské unie (dále jen „EU“). Nadnárodní prameny bychom mohli rozdělit na mezinárodní prameny reprezentované zejména Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce a unijní prameny, kde je za hlavní pramen agenturního zaměstnávání považována směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

1.1 Mezinárodní prameny

Významnou roli z hlediska pramenů mezinárodního pracovního práva zastává Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) a to díky své normotvorné činnosti. Po první světové válce bylo nutné zajistit lepší pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě, což vedlo k založení MOP, která patřila ke Společnosti národů. V roce 1945 se však MOP oddělila a přičlenila se k Organizaci spojených národů.¹ Dnes se MOP snaží o posílení důstojnosti v práci, která stojí na čtyřech základních pilířích: tvorba pracovních míst a rozvoj podnikání, zajištění práv v práci, zvyšování sociální ochrany a podpora sociálního dialogu.²

1.1.1 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Základním a nejdůležitějším mezinárodním pramenem je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva“), která byla přijata 19. června 1997 v Ženevě generální konferencí Mezinárodní organizace práce. Česká republika ratifikovala Úmluvu v roce 2000, 9. října 2001 vstoupila v platnost a vyhlášena byla pod č. 38/2003 Sb. m. s.

Úmluva ve své preambuli potvrzuje významnost přizpůsobivosti trhu práce, což je dle mého názoru jeden z nejdůležitějších aspektů zaměstnávání vůbec, protože je nutné, aby trh práce reagoval na vyvstalé změny. To znamená, aby pracovní podmínky odpovídaly současnému hospodářskému stavu ve státě (zejména odměny za práci, pracovní doba a doba odpočinku nebo vznik a skončení pracovního poměru), protože jinak by došlo k nespokojenosti jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů. Úmluva rovněž

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 39.

² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

zdůrazňuje důležitost ochrany pracovníků³ před zneužíváním, kolektivního vyjednávání, práva na svobodu sdružování a sociálního dialogu. Všechny tyto aspekty jsou velmi důležité k vytvoření rovnováhy v rámci zaměstnávání. Pokud bychom přehlíželi zneužívání pracovníků, potírali kolektivní vyjednávání a sociální dialog, došlo by ke zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří by získali volnou ruku při zaměstnávání pracovníků. Úmluva mimo jiné uznává postavení soukromých agentur práce na fungujícím trhu práce. Ustanovení čl. 1 odst. 1 vymezuje základní pojem „agentura práce“ takto: „...výraz „soukromá agentura práce“ znamená jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

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

Ze znění této definice můžeme dojít k závěru, že Úmluva nepojednává pouze o agenturním zaměstnávání, ale obsahuje úpravu i dalších činností soukromých agentur práce.⁴ Agenturní zaměstnávání je vyjádřeno písmenem b), které hovoří o zaměstnávání pracovníků za účelem jejich poskytnutí třetí straně (tou může být jak fyzická osoba (dále jen „FO“), tak právnická osoba (dále jen „PO“)), což je podstata agenturního zaměstnávání. Další činností, kterou může soukromá agentura vykonávat je standardní zprostředkování zaměstnání, jak je uvedeno pod písmenem a) - třetí subjekt zpracovává nabídky a poptávky zaměstnání, aniž by se stal součástí pracovního poměru. Činnost pod písmenem c) pak můžeme považovat za jakousi informační a poradenskou činnost v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Ustanovení čl. 2 vymezuje působnost Úmluvy tak, že se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti, ale nevztahuje se na přijímání a umístování námořníků. Podle téhož článku odst. 3 je pak jedním z cílů Úmluvy

³ Čl. 1 odst. 2 Úmluvy za pracovníky považuje žadatele/uchazeče o zaměstnání.

⁴ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 26.

povolit působení soukromých agentur práce a zajistit ochranu pracovníků využívajících jejich služeb. Vlastními právními předpisy států, praxí a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců se stanoví právní postavení soukromých agentur práce a na základě režimu licencí a povolení budou vymezeny předpoklady pro působení agentur práce (čl. 3 odst. 1 a 2). Důležitý je z čl. 2 odst. 4: „Členský stát může po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků:

- a) *za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování jedné nebo více služeb uvedených v článku 1, odstavec 1;*
- b) *za určitých okolností vyloučit pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti, nebo částí těchto odvětví, z rozsahu působnosti Úmluvy, nebo z některých jejích ustanovení, za předpokladu, že odpovídající ochrana příslušných pracovníků je zajištěna jinak.”*

Pokud by se některý ze států rozhodl využít výše uvedené zákazy či vyloučení, musí to na základě čl. 2 odst. 5 Úmluvy uvést ve zprávě podané podle čl. 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce spolu s důvody, které ho k tomu vedly. Česká republika (dále jen „ČR“) na základě čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy v roce 2002 zaslala depozitáři Úmluvy zprávu, že agenturní zaměstnávání není v českém právu umožněno, ale že je připravována novela zákona o zaměstnanosti, která tento nedostatek odstraní. Právní úprava agenturního zaměstnávání se v konkrétní podobě objevila v ČR v roce 2004.⁵

Za velmi podstatný zákaz je považován zákaz diskriminace (na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu či v důsledku věku a zdravotního postižení) a to jak v oblasti agenturního zaměstnávání, tak i pro celé pracovní právo. Z takového poznatku vychází i Úmluva, která v čl. 5 podtrhuje význam rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání. To se snaží zajistit tím, že stanovuje členským státům povinnost zajistit zacházení s pracovníky agentur práce bez diskriminace, to se ale nepoužije, pokud by to agenturám práce zabránilo poskytovat zvláštní služby při vyhledávání zaměstnání pro znevýhodněné pracovníky (čl. 5). Významná je i otázka poplatků či nákladů. Úmluva v čl. 7 zabraňuje soukromým agenturám práce požadovat od pracovníků přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti jakékoli poplatky nebo náklady (jsou ale možné výjimky z této povinnosti - v případě určitých typů pracovníků či služeb). Český zákon č.

⁵ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 30.

435/2004 Sb., o zaměstnanosti výjimky ze zákazu poplatků ale nepřipouští a úhradu je možné požadovat pouze od zaměstnavatelů.⁶ Z mého pohledu je zákaz účtování poplatků zaměstnancům správný, protože často dochází k tomu, že osoby, které se snaží najít práci, jsou v těžké životní situaci (mnohdy bez jakýchkoli peněžních prostředků) a práci hledají už delší dobu. Další výdaj by pak pro ně mohl znamenat nemožnost ucházet se o zprostředkované zaměstnání a to i v případě, že by jim poplatek byl strhnut ze mzdy za výkon zprostředkovaného zaměstnání, protože pro tyto osoby je každá koruna důležitá pro vlastní obživu. Dále je nutné, aby byly kompetentním orgánem zajištěny dostatečné prostředky k prošetření stížností ohledně údajného zneužívání nebo nekalých praktik agentur práce (čl. 10).

1.2 Unijní prameny

Česká republika se 1. května 2004 stala členským státem EU, která dnes čítá 28 států. Evropská unie se svým nadstátním rázem není běžnou mezinárodní organizací.⁷ Nadstátnost v tomto případě můžeme chápat tak, že „...se jedná o přenos výkonu některých svrchovaných pravomocí orgánů členských států na Unii (zejména pravomoc vytvářet právní normy).”⁸ Právo EU (tedy i právní úprava agenturního zaměstnávání) může být vůči členským státům vynucováno prostřednictvím k tomu určených orgánů (zejména Komise a soudní dvůr EU). Postup při vynucování práva EU je upraven ve Smlouvě o fungování Evropské unie.⁹ Evropská unie tak pro členské státy vydává závazné právní předpisy bez nutnosti ratifikace.¹⁰ Až do roku 2008 neexistovala komplexní úprava agenturního zaměstnávání pro členské státy EU, z nadnárodních pramenů existovala jen Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a některé směrnice, které bylo možné použít jen pro jednotlivé otázky. Zlomový byl rok 2008, který 19. listopadu přinesl směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

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

Jak sama směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále jen „Směrnice”) uvádí, důvodem jejího přijetí byl fakt, že v jednotlivých členských státech EU docházelo k různému způsobu využívání agenturního zaměstnávání a k nejednotnosti v právním postavení a v pracovních podmínkách zaměstnanců agentur práce.

⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava. In STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 80.

⁷ TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. vydání. Praha: Leges, 2010, s. 17.

⁸ Tamtéž, s. 25.

⁹ Tamtéž, s. 137.

¹⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2015, s. 125.

Směrnice formuluje v čl. 2 svůj cíl, kterým je zajištění ochrany zaměstnanců agentur práce a kvality agenturního zaměstnávání zejména pomocí rovného zacházení s těmito zaměstnanci. Proto je podle čl. 2 nutné sestavit právní základ agenturního zaměstnávání a tím přispět k novým pracovním místům a k rozmachu pružných forem práce. K ochraně zaměstnanců je rozhodně nutné rovné zacházení tak, jak je vymezeno v čl. 5 (pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání musí být pro zaměstnance agentur práce, kteří byli přiděleni k uživateli totožné, jako by byly v případě jejich zaměstnání uživatelem bez účasti agentury práce). Pokud by nebyla stanovena zásada rovného zacházení a zaměstnanci agentur práce by mohli vykonávat práci za rozdílných podmínek, mohlo by docházet ke zneužívání těchto agenturních zaměstnanců k výkonu stejné práce, ale za horších podmínek, jako je delší pracovní doba za menší mzdu apod. V čl. 5 odst. 2 Směrnice umožňuje členským státům výjimku ze zásady rovného zacházení v případě odměňování, jestliže zaměstnanec agentury práce má s agenturou sjednanou pracovní smlouvu na dobu neurčitou a i v mezidobí jednotlivých přidělení mu je vyplácena odměna. V tomto případě nemůžeme hovořit o nerovném zacházení s agenturními zaměstnanci při odměňování, protože získávají odměnu v době, kdy nejsou přiděleni k uživateli a nerovnost je tím vyrovnána.

Směrnice v čl. 11 stanovuje povinnost členských států k jejímu provedení do 5. prosince 2011. Česká republika však do svého právního řádu žádné změny před uplynutím uvedeného data nepřinesla. Česká právní úprava agenturního zaměstnávání ale vycházela z Úmluvy již před přijetím Směrnice, která se Úmluvě v mnohém podobá. Zřejmě proto zákonodárce došel k závěru, že změny nejsou třeba.¹¹ Z čl. 1 Směrnice, který upravuje působnost, vyčteme, že se vztahuje na zaměstnance agentury práce, kteří jsou dočasně přiděleni k uživateli, na soukromé či veřejné agentury práce a uživatele provozující ziskovou nebo neziskovou hospodářskou činnost. Směrnice svou působnost tedy vztahuje jak na soukromé, tak na veřejné agentury práce, kdežto Úmluva pojednává pouze o soukromých agenturách práce.

„Agenturou práce“ se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tyto zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují.“¹² Z české právní úpravy se této definici už na první pohled podobá § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a § 14 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění

¹¹ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 31-33.

¹² čl. 3 Směrnice

pozdějších předpisů.¹³ Další základní pojmy vymezené daným článkem jsou zaměstnanec (osoba, které je poskytována ochrana), zaměstnanec agentury práce (zaměstnanec, který má pracovní smlouvu s agenturou práce a je přidělen k uživateli), uživatel (fyzická nebo právnická osoba, pro niž zaměstnanec agentury práce pracuje) a přidělení (doba, po kterou zaměstnanec agentury práce pracuje u uživatele).

Co se týče zákazů a omezení agenturního zaměstnávání, tak Směrnice je v čl. 4 povoluje jen na základě obecného zájmu na ochraně zaměstnanců agentur práce, na bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, na zajištění fungování trhu práce a na zabránění zneužívání. Zaměstnanci agentury práce musí být neustále informováni o volných pracovních místech u uživatele k zajištění shodné šance najít permanentní zaměstnání, jako mají vlastní zaměstnanci uživatele (čl. 6 odst. 1). Členské státy musí dle čl. 6 odst. 2 zajistit neplatnost všech ustanovení, která by zabraňovala uzavření pracovní smlouvy mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby, po kterou byl zaměstnanec k uživateli přidělen. Ve stejném článku v odst. 3 je zavedeno nevybírání žádných poplatků od zaměstnanců ze strany agentury práce za zprostředkování zaměstnání, za uzavření pracovní smlouvy nebo za vznik pracovněprávního vztahu s uživatelem. Stejná povinnost nepožadovat žádné poplatky je tedy uvedena jak v Úmluvě, tak i ve Směrnici, což převzala i česká právní úprava.

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

V roce 1991 byla Radou EU v Lucemburku přijata směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (dále jen „směrnice 91/383/EHS“). Již ze samotného názvu směrnice 91/383/EHS můžeme vyčíst její účel. Tím je ochrana bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, kde řadíme i zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání (působnost směrnice 91/383/EHS je vymezena v jejím čl. 1, který mimo jiné stanoví, že se vztahuje na „*dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb podniku pro dočasnou práci a který podléhá jejich kontrole*“, tedy se vztahuje na agenturní zaměstnávání). Účelem směrnice 91/383/EHS je, aby zaměstnanci v

¹³ Vymezení ustanovení v následující kapitole.

pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (dále jen „dočasní zaměstnanci“) měli identickou míru ochrany ohledně bezpečnosti a zdraví při práci, jako mají ostatní zaměstnanci (čl. 2). Mezi důvody přijetí směrnice 91/383/EHS, jak sama v preambuli uvádí, patří zvýšení počtu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo dočasných zaměstnanců, kteří jsou častěji ohroženi rizikem pracovních úrazů a nemocemi z povolání. I když se bude jednat o zaměstnance, kteří budou vykonávat zaměstnání jen po určitou dobu, zaslouží si stejnou míru ochrany jako ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci. Pokud by k jejich stejné ochraně nedocházelo, tak by mohli být zneužíváni zaměstnavateli k rizikové práci stále častěji. Tendence zaměstnávat zaměstnance jen na určitou dobu stále roste, proto je určitě vhodné danou právní úpravu k ochraně zaměstnanců přijmout.

Vždy je nutné, aby zaměstnanec věděl, jaká rizika dané zaměstnání obnáší a mohl se rozhodnout, zda je podstoupí a zaměstnání bude vykonávat, či nikoli. Je to rozhodnutí, které musí náležet pouze zaměstnanci. Z tohoto důvodu směrnice 91/383/EHS stanoví v čl. 3 povinnost pro členské státy přijmout opatření zajišťující informovanost dočasných zaměstnanců o možných rizicích zaměstnání, kde informace budou poskytovat uživatelé.¹⁴ Informovanost dle čl. 3 se musí týkat zejména zvláštní odborné způsobilosti, schopností, zvláštního lékařského dohledu a upřesnění rizika pracovního místa. Členské státy přijmou na základě čl. 7 opatření k zajištění informační povinnosti pro uživatele také vůči podniku pro dočasnou práci, tedy vůči agentuře práce (upřesní jí odbornou způsobilost a povahu pracovního místa). Stejný článek pak vymezil povinnost agenturám práce seznámit s těmito informacemi uvedené zaměstnance. Členské státy mají oprávnění zakázat užití dočasných zaměstnanců na určité zvlášť nebezpečné práce a zejména na práce vyžadující zvláštní lékařský dohled (čl. 5).

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice 96/71/ES“) byla přijata 16. prosince 1996 v Bruselu. K jejímu přijetí došlo na základě snahy o překonání překážek ve volném pohybu osob a služeb v rámci EU. Nadnárodní poskytování služeb, kdy dochází k vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu, se stalo čtenějším u mnoha podniků, protože pro dotvoření vnitřního trhu bylo vytvořeno vhodné prostředí. Směrnice 96/71/ES vychází z toho, že je nutné vytvořit určitý základ ochrany (který by měly členské státy mít ve svých

¹⁴ Podniky, či závody využívající služeb podniků pro dočasnou práci.

právních úpravách) při vysílání pracovníků pro výkon dočasné práce na území jiného členského státu.

Působnost směrnice 96/71/ES je vymezena v čl. 1 tak, že se vztahuje na všechny podniky usídlené v jednom členském státě vysílající pracovníky do jiného členského státu (nevztahuje se však na podniky obchodního loďstva a jejich posádky). Čl. 1 odst. 3 pak formuluje případy, ve kterých se směrnice 96/71/ES užije, čímž definuje pojem nadnárodní poskytování služeb: *„Směrnice 96/71/ES se použije, pokud tyto podniky učiní některé z následujících nadnárodních opatření:*

- a) vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo*
- b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo*
- c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.”*

Podle SDEU písmeno c) vyjadřuje úplatné vysílání pracovníka, který zůstává i nadále ve službách podniku, který ho vysílá, aniž by došlo k uzavření jakékoli smlouvy mezi zaměstnancem a podnikem, ke kterému je vyslán.¹⁵ Důležitým pojmem je zde „*vysílaný pracovník*“, kterým je podle čl. 2 pracovník pracující dočasně na území jiného členského státu.

Příliv zaměstnanců ze zahraničí často vyvolával strach o vlastní trh práce, což v některých zemích vedlo k zavedení povinných pracovních povolení ke vstupu pro vyslané zaměstnance.¹⁶ Strach členských států je pochopitelný, protože vysílanými pracovníky byly čteně zaplavovány. Vysílání zaměstnanci zabírají pracovní místa vlastními občany a často při tom dochází k obcházení zákona (např. pro vstup a práci v daném členském státě). Avšak

¹⁵ Rozsudek ze dne 10. února 2011, *Vicoplus SC PUH a další v. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, ve spojených věcech C-307/09, C-308/09 a C-309/09, Sb. rozh. s. I-494, bod 51.

¹⁶ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 163.

dle mého názoru je požadování pracovního povolení špatné řešení, i když slouží k ochraně vlastního trhu práce, protože je příliš tvrdé. Že se jedná o špatné řešení vyslovil i Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“), který vyvodil, že podmínění poskytování služeb podnikem usazeným v jiném členském státě (kdy vysílaným zaměstnancem je příslušník třetího nečlenského státu) správním povolením, omezuje volný pohyb služeb. Členskými státy ale bylo SDEU umožněno provádět kontroly dodržování právních předpisů a ověření splnění požadavků, pokud jsou odůvodněny obecným zájmem.¹⁷ K obdobnému závěru došel SDEU i v dalším rozhodnutí, kde uvedl, že členský stát poruší čl. 49¹⁸ smlouvy o založení Evropského společenství v případě podmínění příchodu pracovníků ze třetích nečlenských států, vysílaných podnikem z jiného členského státu na jeho území, pracovním povolením pro jednotlivce (vydání bylo vázáné situací na trhu práce), nebo hromadným povolením vydávaným jen zřídka (vysílání pracovníci museli mít s vysílajícím podnikem smlouvu na dobu neurčitou alespoň 6 měsíců před plánovaným vstupem).¹⁹

V rámci směrnice 96/71/ES získávají vysílání zaměstnanci mnoho výhod, čímž se zlepšuje jejich postavení. V konkrétním případě se např. použije práva, které je pro vysílaného zaměstnance nejpříznivější. Agentura práce tak musí znát pracovní právní úpravu hostitelského státu, domovského státu vysílaného zaměstnance, popř. dalšího členského státu. Aplikace více právních řádů ale způsobuje problémy pro uskutečnění svobody volného poskytování služeb a dochází k vytváření překážek pro vysílání zaměstnanců. Výběr nejpříznivější právní úpravy není jak pro agenturního zaměstnance, tak pro agenturu práce prospěšný, protože může dojít k ohrožení právní jistoty v případě, kdy nebude brán zřetel na smluvními stranami zvolený právní řád.²⁰

Směrnice 96/71/ES byla implementována do českého právního řádu § 319 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který určuje, že v rámci nadnárodního poskytování služeb se na zaměstnance vyslaného k výkonu práce z jiného členského státu na území ČR, kromě určitých obecných požadavků pracovního práva, vztahuje právní úprava ČR pro pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání. Právní úprava ČR by se v daném případě nepoužilo, jestliže by pro něj byla výhodnější právní úprava členského státu, ze kterého byl zaměstnanec vyslán. Zda je právo výhodnější se posuzuje u každého práva zvlášť (§ 319 odst. 1. věta druhá). Zmíněný § 319 má zvláštní postavení, protože se jedná o kolizní normu, která je

¹⁷ Rozsudek ze dne 19. ledna 2006, *Komise v. Německo*, C-244/04, Sb. rozh. s. I-913 - I-914, bod 34 a 36.

¹⁸ Čl. 49 smlouvy o založení Evropského společenství uvádí: „...jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Společenství pro státní příslušníky členských států, kteří podnikají v jiném státě Společenství, než se nachází příjemce služeb.“

¹⁹ Rozsudek ze dne 21. října 2004, *Komise v. Lucembursko*, C-445/03, Sb. rozh. s. I-10223, bod 50.

²⁰ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 164-165.

absolutně kogentní, což znamená, že se není možné od ní odchýlit. Je třeba připomenout, že na vztah českého uživatele a agentury práce z jiného členského státu přímo nedopadá česká právní úprava, jako je to uvedeno v § 319 u zaměstnance, protože pro jejich vztah má primárně přednost volba práva. To tedy znamená, že pro případ nezvolení si práva ČR, nemusí dojít mezi zahraniční agenturou práce a českým uživatelem k uzavření dohody o dočasném přidělení (jak je uvedeno v § 308 odst. 1 zákona č. 262/2006, zákoníku práce). Zajistit pracovní podmínky agenturního zaměstnance pak musí sama zahraniční agentura práce a český uživatel by tuto povinnost měl pouze v případě zvolení si práva ČR. Pokud by agentura práce nepocházela z členského státu (ale disponovala by povolením ke zprostředkování zaměstnání v ČR), nebylo by možné použít právo ČR na vztah mezi ní a agenturním zaměstnancem z jiného státu, než z ČR, což znamená, že Inspekce práce ČR by neměla možnost kontroly pracovních podmínek těchto zaměstnanců.²¹ K Implementaci směrnice 96/71/ES nedošlo uspokojivým způsobem, protože byly vytvořeny rozdílné podmínky pro zaměstnávání cizinců zaměstnavateli z členských a nečlenských států na území ČR (u cizinců vyslaných zaměstnavateli z nečlenských států se nevyžaduje pracovní povolení a takový zaměstnavatel není nucen komparovat pracovní podmínky přiděleného zaměstnance se srovnatelným zaměstnancem). Tím došlo k porušení čl. 1 odst. 4 směrnice 96/71/ES, která říká, že není možné poskytovat lepší zacházení podnikům z nečlenských států, než podnikům z členských států.²² Nedostatek v právní úpravě by měl být jistě napraven, protože nerovnost v podmínkách při zaměstnávání cizinců je na škodu nejen samotným cizincům, ale i ČR. Je vždy lepší, ohlídat si, koho stát zaměstnává a za jakých podmínek, což je u cizinců z nečlenských států nedostatečně zaručeno.

²¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. portal.mpsv.cz, 16.1.2008 [cit. 27.1.2017]. Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.

²² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1269.

2 Právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice

Agenturní zaměstnávání je na území ČR relativně nový institut (dynamický institut), který se neustále vyvíjí a to nejenom na vnitrostátní úrovni. Současná podoba právní úpravy agenturního zaměstnávání vychází zejména z Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a samozřejmě také z unijní úpravy. Agenturní zaměstnávání v ČR je upraveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který představuje soukromoprávní úpravu a zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který obsahuje úpravu veřejnoprávní.

2.1 Vývoj právní úpravy v České republice

Agenturní zaměstnávání v České republice se začínalo objevovat mnohem později, než by se dalo očekávat. Představy o něm se začaly realizovat až v období po roce 1989, kdy po dlouhém útlumu bylo možné uvažovat o rozsáhlejší a svobodnější rozvoji práva. Po roce 1989 rozlišujeme dvě fáze: agenturní zaměstnávání do 30. září 2004 a agenturní zaměstnávání od 1. října 2004.

Již zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce obsahoval od roku 1988 dočasné přidělení zaměstnance podmíněné zájmem společensky účelné spolupráce organizací (v případech, kdy se nejednalo o zájem účelné spolupráce, nebylo možné dočasné přidělení využít). Záměrem nově zavedeného institutu byla potřeba právně ošetřit vysílání vědeckých pracovníků na odborné stáže a nutnost nastolení pohyblivosti pracovní síly. Po roce 1989 byl zájem společensky účelné spolupráce nahrazen zájmem zaměstnavatelů řešit kolísání v množství potřebných zaměstnanců. Možnost dočasného přidělení zaměstnance v pracovním poměru k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě písemné dohody byla zachována ve stejném znění až do roku 2004. Agentury práce uskutečňovaly agenturní zaměstnávání na základě právní úpravy dočasného přidělení, protože do roku 2004 neexistovala žádná konkrétní úprava agenturního zaměstnávání.²³ Rok 2004 byl v mnohém zásadní. Do účinnosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nebylo možné pronajímat pracovní sílu (novelou č. 436/2004 Sb. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce bylo umožněno pronajímat pracovní sílu po získání povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí).²⁴ Významným byl 1. říjen 2004, který přinesl právní úpravu agenturního zaměstnávání do ČR (i před tím však na území ČR docházelo k činnosti, kterou bylo možné označit za činnost agentur práce – byla ale

²³ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 15-17.

²⁴ JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Aspi, a. s., 2005. s. 63.

vykonávána na základě různých smluvních vztahů)²⁵, ale také znemožnil dočasné přidělení zaměstnance mezi zaměstnavateli, pokud žádný z nich nebyl agenturou práce. Toto omezení dočasného přidělení fungovalo až do konce roku 2011.²⁶ Vytvořením zákazu dočasného přidělení zaměstnance bez agentur práce byla čarou přes rozpočet mnohým zaměstnavatelům, kteří institutu dočasného přidělení často využívali. Jednalo se zejména o zaměstnavatele, kteří využívali zaměstnance na sezónní práce, popř. zaměstnavatele, kterým v průběhu roku kolísala poptávka po jejich zboží/službách, čímž se samozřejmě měnilo i množství zaměstnanců, které k výkonu práce potřebovali. Co se týká mého názoru, tak logickým důsledkem nepříznivého omezení dočasného přidělení je, že si zaměstnavatel opatří povolení a stane se agenturou práce (i když neměl v úmyslu ve zprostředkování zaměstnání podnikat), což mu umožní využívat k výkonu práce zaměstnance jiného zaměstnavatele. Toto potvrzují Miroslav Bělina s Janem Pichrtem ve svém článku, kteří uvádí, že zaměstnavatelé ve velkém získávali povolení a stávali se agenturami práce. Česká republika se v podstatě ihned dostala do první desítky zemí s největším počtem agentur práce. Zároveň podle nich bylo velkou chybou, že se dočasné přidělení zaměstnance mezi zaměstnavateli, jako liberální institut, který byl obsažen i v zákoníku práce z roku 1965, nedostalo do nového zákoníku práce dříve, než v roce 2012.²⁷ Další novinkou, kterou přinesl rok 2012, bylo sdílené zprostředkování zaměstnání mezi agenturou práce a Úřadem práce, které mělo zvýšit účinnost zprostředkování zaměstnání.

2.2 Současná právní úprava

Na úvod je třeba připomenout, že ustanovení jednotlivých zákonů musíme vždy vykládat v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústavou, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), a usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „LZPS“). Výjimkou nebudou ani zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zzam“), které tvoří základní prameny právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR.

Soukromoprávní úprava agenturního zaměstnávání se nachází v ZP v hlavě páté

²⁵ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1198.

²⁶ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 18-19.

²⁷ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 612.

obsažené v části třinácté nazvané Společná ustanovení (§ 307a - § 309) a je dále doplněna veřejnoprávní úpravou v Zzam (zejména část druhá, hlava I a hlava IV) a dalšími předpisy. Agenturní zaměstnávání je tzv. atypické zaměstnávání v užším smyslu, protože práce je vykonávána mimo pracoviště agentury práce, jedná se o dočasný výkon práce pro uživatele a jsou zde rozdílná práva a povinnosti pracovního poměru, než jaké jsou u typických zaměstnání (zaměstnání na celý úvazek a na dobu neurčitou).²⁸ „Agenturní zaměstnávání má povahu tzv. *prekérního* zaměstnání. *Prekérnost* spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, neboť míra právních jistot zaměstnance, pokud jde o trvání zaměstnání, je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru.”²⁹ Jak jsem již výše uvedla, agenturní zaměstnávání je v našem právním řádu poměrně novým institutem, a protože na našem území neexistovala žádná předchozí zkušenost, musel zákonodárce vytvořit určitý právní základ v souladu s mezinárodním právem a právem EU. Nadnárodní i vnitrostátní právní úprava agenturního zaměstnávání se však neustále vyvíjí, protože je třeba reagovat na potřeby trhu práce. Charakteristickým rysem agenturního zaměstnávání je existence tří subjektů, a to agentury práce, zaměstnance agentury práce a zaměstnavatele (tzv. uživatele), bez nichž by agenturní zaměstnávání nemohlo probíhat.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 307a označuje agenturní zaměstnávání za závislou práci definovanou v § 2 ZP³⁰: „*Za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce”) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.*” Z uvedeného vyplývá, že není možné provést dočasné přidělení zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Výkon práce při agenturním zaměstnávání by normálně nemusel splnit všechny kritéria závislé práce uvedené

²⁸ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 3-4.

²⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. 1. část. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 46.

³⁰ § 2 odst. 1 stanoví: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*” a § 2 odst. 2: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*”

v § 2 ZP, proto je v ZP uveden § 307a, který přímo stanoví, že se o závislou práci jedná.³¹ Obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem jsou vymezeny v § 308 odst. 1 ZP, který mezi ně řadí identifikační údaje dočasně přiděleného zaměstnance, druh práce jím vykonávané u uživatele, doba výkonu práce u uživatele včetně dne nástupu do práce, místo výkonu práce, údaje o pracovních a mzdových/platových podmínkách srovnatelného zaměstnance³², podmínky předčasného ukončení dočasného přidělení a číslo a datum vydání rozhodnutí o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. U náležitostí dohody o dočasném přidělení se pohybujeme v režimu pracovněprávních vztahů, ale dohody týkající se obchodních vztahů agentury práce a uživatele mají obchodněprávní povahu.³³ To, že vztah agentury práce a uživatele není vztahem pracovněprávním je rozhodující, pokud by např. dohoda neobsahovala obligatorní náležitosti uvedené v § 308 odst. 1 ZP (s výjimkou podmínek, za nichž může být dočasné přidělení předčasně ukončeno), protože by to způsobilo její neplatnost. Samotný postup pro uzavření dohody o dočasném přidělení vychází z ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), protože v ZP upraven není. Dohoda o dočasném přidělení musí být podle § 308 odst. 2 ZP obligatorně písemná. V případě, že by dohoda písemná nebyla, tak by nastala její neplatnost podle § 582 OZ, vyjma případů, kdy by byl nedostatek formy následně zhojen.³⁴ Jednalo by se však pouze o neplatnost relativní, což znamená, že by byla dohoda považována za platnou, dokud by její neplatnost jedna ze stran nenamítla u soudu.³⁵ Domnívám se, že ústní forma dohody je velkým problémem, protože pak není možné, aby kontrolní orgány kontrolovaly dodržování náležitostí, tak jak jsou stanoveny v § 308 ZP. S mým názorem se ve svém článku ztotožnili Jaroslav Stádník a Petr Kieler, kteří k tomu navíc uvádějí, že nedodržení písemné formy dohody znamená spáchání správního deliktu podle zákona o inspekci práce, za který může být uložena pokuta, nebo může být odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání.³⁶ Uživatel a agentura práce si mohou ujednat i jiné náležitosti, než jsou uvedeny v § 308 ZP (zejména by se mohlo jednat o sjednání

³¹ PICHR, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1201-1202.

³² Jedná se o vlastního zaměstnance uživatele, který vykonává srovnatelnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.

³³ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I.). *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 4, s. 29.

³⁴ PICHR, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1205-1206.

³⁵ STÁDNÍK, KIELER: *Agenturní zaměstnávání a...*, s. 29.

³⁶ Tamtéž

sankce pro agenturu práce při nezajištění srovnatelných mzdových a pracovních podmínek).³⁷

Agenturní zaměstnávání je založeno na principu přidělení vlastního zaměstnance k uživateli (jinému zaměstnavateli) za účelem výkonu určité práce na základě dohody o dočasném přidělení. Aby bylo možné takové dočasné přidělení zaměstnance realizovat, je třeba, aby zaměstnavatel (agentura práce) poskytující zaměstnance jinému zaměstnavateli získal povolení podle zvláštního právního předpisu, jak je stanoveno v § 307a ZP. Zzam ve svém § 60 odst. 1 sděluje, že povolení ke zprostředkování zaměstnání je na základě žádosti FO či PO vydáváno generálním ředitelstvím Úřadu práce. Povolení může být podle téhož ustanovení vydáno k trojí činnosti a to ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území ČR a ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Celá úprava ohledně povolování zprostředkování zaměstnání a předpokladů, které musí splňovat žadatelé, jsou stanoveny v Zzam a to hlavně proto, že zprostředkování zaměstnání není živnost.³⁸

Zvlášť jsou stanoveny podmínky k udělení povolení pro FO a zvlášť pro PO. Tyto podmínky jsou ale v Zzam stanoveny identicky, s tím rozdílem, že u PO musí podmínky splnit odpovědný zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání a FO je musí splnit sama. Podmínky pro udělení povolení u FO jsou vytyčeny v § 60 odst. 2 Zzam, který mezi ně řadí vedle svéprávnosti, bezúhonnosti, věku 18 let, bydliště v ČR i odbornou způsobilost. Dále pak v § 60 odst. 3 Zzam jsou vymezeny podmínky podle zákona o volném pohybu služeb, který podmínky definuje shodně jako Zzam, s tím že navíc požaduje doručovací adresu pro případ neexistence bydliště v ČR. Na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce se vydává souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, které je poslední podmínkou pro obdržení povolení pro FO i PO (§ 60a odst. 1 Zzam). Ustanovení § 60a odst. 1 Zzam hovoří o tom, že Ministerstvo vnitra vypracuje závazné stanovisko po předchozím posouzení z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Pro vydání závazného stanoviska může Ministerstvo vnitra požadovat opis z evidence Rejstříku trestů žadající osoby (§ 60a odst. 2 Zzam). Do 15 pracovních dnů od podání žádosti doručí závazné stanovisko generálnímu ředitelství Úřadu práce (při nedodržení lhůty nastává vyvratitelná domněnka, že souhlasí s udělením povolení (§ 60a odst. 3 Zzam)). V žádosti musí PO uvést identifikační údaje PO, předmět podnikání, formu zprostředkování, druhy prací, pro které je povolení žádáno, identifikační údaje odpovědného zástupce a musí připojit potvrzení o bezúhonnosti

³⁷ HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr (ed). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 618.

³⁸ STEINICHOVÁ: *Zákon o zaměstnanosti...*, s. 82.

odpovědného zástupce, má-li jim být zahraniční FO, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, prohlášení odpovědného zástupce obsahující jeho souhlas, adresu pracovišť sloužících ke zprostředkování (§ 61 odst. 1 a 2 Zzam). U FO jsou nutné údaje stejné, akorát FO musí navíc uvést místo podnikání.

Mezi náležitosti povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané PO i FO podle § 62 odst. 1 a 2 Zzam patří identifikační údaje PO (s identifikačními údaji odpovědného zástupce), či FO (s výjimkou rodného čísla a místa narození), forma zprostředkování, druhy prací, pro které se zprostředkování povoluje a doba, na kterou se povolení vydává. Povolení se však podle § 62 odst. 3 Zzam může vydat nejvýše na dobu 3 let (s výjimkou, kdy se povolení vydává FO a PO, na které se vztahuje zákon o volném pohybu služeb, na dobu neurčitou) a to opakovaně. Tato doba určitá je stanovena pro zjištění, zda agentura práce vykonává svou činnost v souladu se Zzam.³⁹ Po získání povolení ke zprostředkování zaměstnání se ze zaměstnavatele stává agentura práce. Podle § 14 odst. 3 písm. b) Zzam může agenturou práce být jak fyzická, tak právnická osoba.

Stejně jako může zaměstnavatel povolení získat, tak mu povolení může zaniknout nebo mu může být odejmuto. Takové odejmutí je potrestáním za porušení právních předpisů, které se týkají agentur práce, zejm. ZP a Zzam.⁴⁰ Povolení ke zprostředkování zaměstnání Generální ředitelství Úřadu práce odejme, jestliže PO či FO již nesplňuje zákonné podmínky pro udělení povolení, popř. jednají-li v rozporu s jim uděleným povolením nebo v rozporu s dobrými mravy, poruší-li Zzam, PO byla potrestána zákazem činnosti v této oblasti, PO či FO nemá sjednané pojištění pro zprostředkování, nebo nedoloží doklad o sjednání pojištění do 2 měsíců od právní moci rozhodnutí o udělení povolení, PO či FO poruší povinnosti stanovené ZP, nebo oznamovací povinnost podle Zzam, PO vykonává činnost, i když má pozastaven výkon činnosti, a nebo pokud o to FO či PO požádá (§ 63 odst. 2 Zzam). Na základě podnětu Ministerstva vnitra v řízení zahájeném generálním ředitelstvím Úřadu práce, ve kterém Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko, které bude nesouhlasné, generální ředitelství Úřadu práce povolení odejme (§ 63 odst. 3 Zzam). „Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby
- b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo

³⁹ STEINICHOVÁ: *Zákon o zaměstnanosti...*, s. 85.

⁴⁰ Tamtéž, s. 86.

d) rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.”⁴¹

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli znamená, že přidělení potrvá jen stanovenou dobu, tzn. že pracovní poměr se zaměstnanci agentury práce se ve většině případů uzavírá na dobu určitou. Obecně platí, že pracovní poměr na dobu určitou nesmí trvat déle než 3 roky a lze ho opakovat mezi stejnými smluvními stranami maximálně dvakrát (§ 39 odst. 2 ZP). Ustanovení § 39 odst. 6 ZP vymezil výjimku pro pracovní poměr na dobu určitou u agenturního zaměstnávání, u kterého se omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou neuplatní. V praxi to znamená, že mohou agentury práce uzavírat se zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou několikrát za sebou a to buď s přesným časovým určením pracovního poměru, nebo jen stanoví, že se pracovní poměr sjednává na dobu přidělení k uživateli, aniž by konkrétní dobu určili.⁴² I když by se mohlo zdát, že je tento přístup v rozporu s dobrými mravy, tak dle mého názoru musíme vzít v úvahu zvláštnost vztahů v rámci agenturního zaměstnávání. Agentury práce poskytují své zaměstnance uživateli dle jeho potřeby a na dobu jím určenou. Souhlasím proto s Bořivojem Šubrtem, který ve svém článku upozorňuje na případy, kdy by byl pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou, popř. na dobu přesně vymezenou a jeden ze subjektů (zaměstnanec, či uživatel) by se rozhodl ukončit dočasné přidělení dříve. Podle něj by to znamenalo komplikace pro samotnou agenturu práce, protože by musela zaměstnanci zajistit práci jinou, nebo vyplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku v důsledku nastalé překážky v práci na její straně.⁴³ Ustanovení § 309 odst. 6 ZP zavádí nemožnost dočasně přidělit k jednomu uživateli zaměstnance na více než dvanáct bezprostředně po sobě jdoucích kalendářních měsíců s výjimkou případů, kdy o to zaměstnanec žádá, nebo pokud jde o práci za zaměstnankyni na mateřské/rodičovské dovolené (či zaměstnance na rodičovské dovolené).

„Dočasné přidělení má zvláštní trojstrannou povahu:

- občanskoprávní vztah mezi agenturou práce a uživatelem zaměstnance, a to na základě uzavření dohody o dočasném přidělení; obligatorní náležitosti této dohody stanoví zákoník práce v § 308*
- pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a agenturou práce; zaměstnance je možné uživateli přidělit pouze na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti*

⁴¹ Ust. § 63 odst. 1 Zzam

⁴² ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 6, s. 12.

⁴³ Tamtéž

- *jednostranný písemný pokyn agentury práce, kterým přiděluje zaměstnance k uživateli; obligatorní náležitosti písemného pokynu stanoví § 309 odst. 2 ZP.*⁴⁴

Při agenturním zaměstnávání se totiž nevyskytuje tradiční pracovněprávní vztah dvou subjektů, ale objevuje se zde navíc agentura práce, která zakládá trojstranný právní vztah.⁴⁵ Teoreticky je podstata agenturního zaměstnávání tvořena dvěma právními vztahy, a to právním vztahem vzniklým uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem a právním vztahem vzniklým pomocí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem.⁴⁶ Fakticky však existuje ještě právní vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem, ke kterému byl zaměstnanec přidělen. Tento vztah však není upraven žádnou vzájemnou smlouvou, takže pracovní podmínky a další aspekty jejich vztahu se odvozují ze zbylých dvou dokumentů uzavřených v tomto trojstranném vztahu a ze zákona.⁴⁷ Uzavření dohody o dočasném přidělení umožní uživateli využít zaměstnance agentury práce v případě, že se najednou objeví větší množství práce, kterou nepokryjí jeho vlastní zaměstnanci. Při poklesu práce naopak nemusí využívat zaměstnance agentur práce a tím si zajistí, že pro své vlastní zaměstnance práci mít vždy bude (nevznikne uživateli jiná překážka na straně zaměstnavatele a nebude muset zaměstnancům poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku).⁴⁸ Povinnosti zaměstnavatele při agenturním zaměstnávání vykonávají uživatel (ten podle § 309 odst. 1 ZP kontroluje a řídí zaměstnancovu práci a ukládá mu pracovní úkoly, stanoví příznivé pracovní podmínky a zároveň zabezpečuje ochranu jeho zdraví a bezpečnost při výkonu práce a podle odst. 5 téhož paragrafu společně s agenturou práce zajišťují srovnatelné pracovní a mzdové podmínky - viz níže) a agentura práce (té náleží pracovněprávní jednání vůči přidělenému zaměstnanci, určuje pracovní dobu, dovolenou, zabývá se překážkami v práci, vyplácí mzdu a zároveň jí náleží všechna práva a povinnosti, která nejsou výslovně vyhrazena uživateli).⁴⁹ Uživatel také nesmí vystupovat ve vztahu k zaměstnanci jménem agentury práce. (§ 309 odst. 1 ZP).

„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí

a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání

⁴⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2015, s. 163.

⁴⁵ STÁDNÍK, KIELER: *Agenturní zaměstnávání a...*, s. 27.

⁴⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*, 2009, č. 1, s. 67.

⁴⁷ ŠUBRT: *Agenturní zaměstnávání - stav...*, s. 11.

⁴⁸ STÁDNÍK, KIELER: *Agenturní zaměstnávání a...*, s. 28.

⁴⁹ HŮRKA, Petr. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 631.

- zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná PO nebo FO, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),*
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.”⁵⁰*

Takovéto vymezení zprostředkování zaměstnání vychází z čl. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Způsob zprostředkování zaměstnání, který je uveden jako první, je tradičním zprostředkováním, kdy nabídku a poptávku práce vyřizuje někdo třetí. Třetí způsob pak zahrnuje činnosti, které jsou vyvíjeny v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání (povolení je totiž vyžadováno, i když dochází jen k sdělení informací o nabídce práce nebo k poradenské činnosti).⁵¹ Druhý způsob vyjadřuje zprostředkování zaměstnání agenturou práce. Za zprostředkování zaměstnání druhým způsobem považujeme dle § 14 odst. 2 Zzam i situaci, kdy je cizinec přidělen k práci v ČR svým zahraničním zaměstnavatelem, který uzavřel smlouvu s českou PO nebo FO. Uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi FO a agenturou práce, aby FO mohla (ale až po uzavření písemné dohody o dočasném přidělení) vykonávat práci u uživatele, považuje § 66 Zzam za zprostředkování zaměstnání. Zprostředkovat zaměstnání podle § 58 Zzam mohou agentury práce na území ČR, z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR a to buď bezplatně, nebo za úhradu za účelem zisku (avšak úhrada nemůže být požadována od FO, které je zaměstnání zprostředkováno, a to ani ve formě srážek ze mzdy nebo z jiné odměny). Z toho vyplývá, že je možné požadovat úhradu pouze od zaměstnavatele a při nedovoleném požadování úhrady od zaměstnance, může být agentuře práce uložena pokuta jako sankce za správní delikt, nebo jí bude odňato povolení ke zprostředkování zaměstnání.⁵² Agenturní zaměstnanci mohou rovněž požadovat vydání částky, která jim byla neprávem odečtena z odměny za vykonanou práci.⁵³

Vláda získala § 64 Zzam možnost určit druhy prací, které agentura práce nemůže zprostředkovávat svým zaměstnancům u uživatele. Tato možnost byla do Zzam začleněna na základě čl. 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. Vláda možností využila a vydala nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovat, sloužící ke

⁵⁰ Ust. § 14 odst. 1 Zzam

⁵¹ STEINICHOVÁ: *Zákon o zaměstnanosti...*, s. 28.

⁵² STEINICHOVÁ: *Zákon o zaměstnanosti...*, s. 80.

⁵³ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 171.

snížení přílivu cizinců ze třetích států. Cizincům nemůže agentura práce zprostředkovat práce, které nejsou obsaženy v příloze tohoto nařízení a práce, k nimž je dostatečný nižší stupeň vzdělání, než je střední vzdělání s maturitní zkouškou.⁵⁴ Příčinou přijetí nařízení omezujícího příliv cizinců z nečlenských států byla potřeba ustálení českého trhu práce v době, kdy docházelo ke značnému propouštění zaměstnanců v důsledku hospodářské krize.⁵⁵ Myslím si, že rok 2009 byl těžkým obdobím pro mnoho osob právě z důvodu značného propouštění a nabídka nové práce byla minimální. Příchod cizinců do ČR za práci byl pro náš trh práce a naše občany nepříznivý. Krok vlády byl proto podle mne správný a omezení přílivu cizinců bylo opravdu nutné pro ochranu vlastních občanů. Zaměstnanec, který je držitelem zaměstnanecké karty („*povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je zaměstnání*“⁵⁶), modré karty (povolení k pobytu a k zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci - ukončené vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání trvající minimálně 3 roky⁵⁷), nebo který získal povolení k zaměstnání (vydávané krajskou pobočkou Úřadu práce podle § 89 a násl. Zzam), nemůže být agenturou práce dočasně přidělen k uživateli (§ 66 Zzam).

Obecně platí, že zaměstnání mohou zprostředkovat krajské pobočky Úřadu práce nebo agentury práce. Agentury práce mohou kromě činnosti, kterou vykonávají Krajské pobočky Úřadu práce zaměstnávat FO za účelem jejich přidělení k uživateli (§ 14 odst. 5 Zzam). Krajské pobočky Úřadu práce zmohou podle § 14 odst. 5 Zzam poskytovat poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, vyhledávat zaměstnání pro FO a vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Agentury práce takovou činnost mohou vykonávat i na základě písemné dohody s Úřadem práce v rámci tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání (§ 14 odst. 6 Zzam). Mezi povinné údaje písemné dohody řadí § 119a odst. 5 Zzam identifikační údaje stran dohody, počty uchazečů, kterým se práce bude zprostředkovávat, doba, ve které bude agentura práce zaměstnání zprostředkovávat (ne delší, než šest měsíců), počty uchazečů, kterým v této sjednané době bude práci zprostředkovávat, závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce o zprostředkování atd. Za sdílené zprostředkování zaměstnání označuje § 119a odst. 1 Zzam přesně ty případy, kdy krajská pobočka Úřadu práce zajišťuje zaměstnání uchazečům o zaměstnání skrze agentury práce. Uchazečům, kterým bude na základě dohody s Úřadem

⁵⁴ STEINICHOVÁ: *Zákon o zaměstnanosti...*, s. 86.

⁵⁵ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 149.

⁵⁶ *Zaměstnanecká karta*. [online]. www.mvcr.cz, 30. prosince 2015 [cit. 24.1.2016]. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>>.

⁵⁷ ČÍŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012, s. 219.

práce zprostředkovávat zaměstnání agentura práce (a to bezplatně), budou stále oprávněni pobírat podporu v nezaměstnanosti.⁵⁸ Spolupráce agentury práce a Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání by dle mne mohla přinést účinnější systém, který je výhodný pro zaměstnance z hlediska rychlejší možnosti získat práci. Otázkou ale zůstává, zda je systém v praxi efektivně využívaný, už jen kvůli § 119a odst. 4 Zzam, který nepovažuje za zprostředkování zaměstnání případy, kdy agentura práce sama zaměstná osobu, které v rámci sdíleného zprostředkování zprostředkovává zaměstnání. Jednoznačně souhlasím s Natašou Randlovou a Ondřejem Chladou, kteří ve svém článku vidí potíž v nedostatku právní úpravy, která nestanoví, jakým způsobem se bude ke spolupráci vybírat určitá agentura práce, což by mohlo vést k nežádoucímu ovlivňování výběru agentury práce pomocí úplatkářství. Nelze jinak, než souhlasit také s jejich myšlenkou, že sdílené zprostředkování má sloužit k snadnějšímu hledání zaměstnání pro uchazeče, kterým se zaměstnání nelehko hledá, proto není namístě vyloučení možnosti agentury práce zaměstnat uchazeče u sebe, tak jak to v současnosti v právní úpravě zakotveno je.⁵⁹ Uchazeči o zaměstnání je možné zprostředkovat zaměstnání pomocí sdíleného zprostředkování jen s jeho předchozím písemným souhlasem a na základě individuálního akčního plánu⁶⁰ (§ 119a odst. 2 Zzam).

Prostřednictvím písemného pokynu se realizuje přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele. Ustanovení § 309 odst. 2 ZP vymezuje obsah písemného pokynu, kterým je název a sídlo uživatele, místo výkonu práce, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance přidělujícího práci a kontrolujícího výkon práce, podmínky jednostranného ukončení výkonu práce před uplynutím doby, pokud byly sjednány, informace o pracovních, mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance daného uživatele.

Z § 309 odst. 5 ZP vyplývá pro agenturu práce a uživatele povinnost zajistit stejné pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance se srovnatelným zaměstnancem uživatele (v případě, že by podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly srovnatelné, tak je agentura práce povinna na žádost i bez žádosti zajistit rovné zacházení - zde jasně vidíme, že elementární povinnost zajistit srovnatelné podmínky má agentura práce). Kdo je srovnatelným zaměstnancem zjistíme z § 308 odst. 1 písm. f) ZP: „...*takový*

⁵⁸ RANDLOVÁ, Nataša. CHLADA, Ondřej. *Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociální reformy 2011* [online]. epravo.cz, 5. dubna 2011 [cit. 25. ledna 2017]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-soucast-socialni-reformy-2011-72727.html>>.

⁵⁹ Tamtéž

⁶⁰ Podle § 33 odst. 2 Zzam platí, že: „*Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání...*”

zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.” Vymezení pojmů srovnatelných mzdových a pracovních podmínek bychom jen těžko v ZP hledali, proto je nutné vycházet ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání⁶¹ .⁶²

K ukončení dočasného přidělení zaměstnance může dojít několika způsoby. Zejména uplynutím sjednané doby, dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, nebo také jednostranným prohlášením uživatele, či dočasně přiděleného zaměstnance (§ 309 odst. 3 ZP). Jak jsem již výše zmínila obligatorní náležitostí dohody agentury práce s uživatelem je sjednání podmínek pro ukončení dočasného přidělení zaměstnance před uplynutím ujednané doby. Protože se jedná o obligatorní náležitost, tak její nepřítomnost způsobí neplatnost dohody, což Bořivoj Šubrt považuje za nelogické, protože strany dohody nemusí chtít, aby bylo možné dočasné přidělení ukončit před uplynutím ujednané doby.⁶³ S tímto na jednu stranu souhlasím, ale na druhou stranu bychom možnost ukončení dočasného přidělení před uplynutím sjednané doby mohli považovat za jakousi pojistku pro případ změny okolností (např. zaměstnanec si najde výhodnější zaměstnání, popř. zaměstnavateli se najednou sníží poptávka po jeho produktech) a dopředu sjednané podmínky předčasného ukončení dočasného přidělení by tak tuto změnu okolností vyřešily.

Chtěla bych upozornit na problém, který dominoval v minulosti, ale i dnes je možné se s ním setkat. Existují agentury práce, které vědomě vyplácí zaměstnancům přidělovaným k uživateli menší mzdu, kterou doplní částkou např. za cestovní výdaje do výše srovnatelné mzdy, z té ale nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění. Agenturám takový postup umožní poskytovat své služby levněji, tím pádem jsou žádanější na trhu, ale pro přidělované zaměstnance je takový postup nevýhodný při výpočtu průměrného výdělku (např. při dovolené, pracovní neschopnosti), kdy se u nich vychází z menší částky, protože jejich mzda je nižší (při výpočtu se ke mzdě nepřipočítává např. zmíněná částka na cestovní výdaje).⁶⁴ Řešením by mohla být důslednější a častější kontrola činnosti agentur práce ze strany kontrolních orgánů a na škodu by nebyla ani úvaha o omezení počtu klientů - uživatelů pro jednu agenturu práce, čímž by se zabránilo neustálému „honění se” za dalšími klienty i za

⁶¹ Čl. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES: „*podmínky stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách a dalších obecně závazných ustanoveních týkající se délky pracovní doby, práce přes čas, přestávky, doby odpočinku, noční práce, dovolených, státních svátků a odměňování*”

⁶² ZEŽULKA, Denisa. Je agenturní zaměstnávání skutečně problém?. *Právní rádce*, 2016, roč. XXIV., č. 1, s. 50.

⁶³ ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání - pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, s. 13.

⁶⁴ PICHR: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 291.

cenu porušení právních předpisů.

Jedna z novel ZP přinesla omezení přidělování zaměstnanců agenturami práce k uživateli na osoby, které nejsou osobami se zdravotním postižením. Už na první pohled se jedná o diskriminaci těchto osob, které se nemůžou ucházet o zaměstnání zprostředkované agenturami práci. I přes zákaz musí agentura práce uhradit státu částku za nezaměstnání určitého počtu osob se zdravotním postižením, jako se tak děje u každého zaměstnavatele, protože zákon zaměstnavatelům stanovuje povinnost, aby z celkového počtu zaměstnanců byla určitá část tvořená osobami se zdravotním postižením.⁶⁵ Jedná se o nesmyslné zákonné omezení přidělování zaměstnanců agenturami práce, které negativně dopadá nejen na osoby se zdravotním postižením, ale i na agentury práce, které musí platit penále za nedostatek v právní úpravě, za který ony samy nemohou.

V současné době⁶⁶ je v Poslanecké sněmovně projednáván vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 911). Jedná se o velmi významnou novelu, která by mohla přinést zajímavé změny, a proto jsem se dále rozhodla uvést některé z nich. Podle nového § 60 odst. 13 Zzam generální ředitelství Úřadu práce vytvoří komisi pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání plnící funkci poradního orgánu, která bude vypracovávat návrh rozhodnutí o žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání. Povolení ke zprostředkování zaměstnání bude vždy rovnou vydáváno pro všechny způsoby zprostředkování, které dnes uvádí § 60 odst. 1 Zzam (zprostředkování na území ČR a do zahraniční a zprostředkování zaměstnání cizincům na území ČR), což znamená, že už se nebude vydávat dílčí povolení jen pro některé z nich. Asi nejpodstatnější změnou je zavedení další podmínky pro získání povolení ve formě kauce 500 000 Kč (§ 60b Zzam) pro osoby, které budou podávat žádost za účelem povolení zprostředkování zaměstnání. Kauce by se měla platit generálnímu ředitelství Úřadu práce na zvláštní účet při splnění všech ostatních zákonných podmínek pro udělení povolení. Osoby, kterým již bylo povolení vydáno před účinností této novely, budou muset podle přechodných ustanovení kauci uhradit do 3 měsíců od účinnosti. Zavedení kauce je velmi riskantním krokem, protože pro některé agentury práce to může být částka docela vysoká. Změna přichází i v případě, kdy nedojde k dočasnému přidělení žádného zaměstnance k uživateli v průběhu 2 let, protože tehdy bude odňato udělené povolení ke zprostředkování zaměstnání (§ 63 odst. 2 písm. h) Zzam). Nově ZP stanoví v § 307b odpovědnost agentury

⁶⁵ Tamtéž, s. 291-292.

⁶⁶ Dne 18.3.2017 byl vládní návrh zákona ve fázi po skončení druhého čtení v Poslanecké sněmovně.

práce a uživatele za splnění povinnosti nepřidělovat zaměstnance k dočasnému výkonu práce k uživateli, u kterého je rovněž zaměstnanec zaměstnáván v základním pracovněprávním vztahu, nebo pokud k němu je/byl v tomtéž kalendářní měsíci přidělen jinou agenturou práce. Předmětným ustanovením tak dojde k zavedení určité odpovědnosti uživatele, kterou dnes vůbec nemá.

3 Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání

Řádné fungování agenturního zaměstnávání v souladu s právními předpisy je zajišťováno prostřednictvím kontrolních orgánů, kterými jsou na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZInsP“) tzv. orgány inspekce práce. Ust. § 2 ZInsP mezi ně řadí Státní úřad inspekce práce (dále jen „úřad“) se sídlem v Opavě, v jehož čele stojí generální inspektor a oblastní inspektoráty práce (dále jen „inspektoráty“) v čele s vedoucím inspektorem. Obdobně je kontrolní činnost těmto orgánům na úseku zaměstnanosti svěřena i § 125 Zzam, který navíc tuto pravomoc svěřuje i celním úřadům, generálnímu ředitelství Úřadu práce a krajským pobočkám Úřadu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“), které úřad řídí, je nadřízeným služebním úřadem úřadu ve věcech státní služby a úřad je nadřízeným služebním úřadem inspektorátů (§ 2 odst. 3 a 4 ZInsP). Ústředním orgánem státní správy je ministerstvo, nikoliv úřad, jak by se mohlo zdát (úřad je správní úřad s celostátní působností).⁶⁷ Jednotlivé složky Úřadu práce České republiky prováděly kontrolu v rámci Zzam až do novely účinné od roku 2012.⁶⁸ Obecným právním předpisem upravujícím postup při výkonu kontrolní činnosti byl zákon č. 552/1991, o státní kontrole, který však byl zrušen a nahrazen zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „ZoK“).

3.1 Kontrolní činnost dle Zzam

Oblast kontrolní činnosti upravuje Zzam v části sedmé nazvané Kontrolní činnost (§§ 125 - 141b). Ustanovení § 126 odst. 1 Zzam dává úřadu a inspektorátům oprávnění kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů⁶⁹ ze strany zaměstnavatelů, PO a FO vykonávající činnost při zprostředkování zaměstnání a u FO, kterým jsou poskytovány služby dle Zzam. Úřad a inspektoráty zejména kontrolují přidělování práce zaměstnavatelem, který získává příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které mají místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 126 odst. 3 Zzam).

Právní úprava správních deliktů, kterých se může dopustit agentura práce je obsažena jak v Zzam, tak v ZInsP. Předmětné zákony rozlišují přestupky a správní delikty PO a podnikajících FO. Výčet přestupků, kterých se může dopustit FO je obsažen v § 139 odst. 1 a 2 Zzam. Přestupek při zprostředkování zaměstnání FO spáchá zprostředkováním zaměstnání

⁶⁷ ŠTEFKO, Martin. In STÁDNÍK, Jaroslav (ed). *Zákon o inspekci práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 4.

⁶⁸ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 245.

⁶⁹ § 126 odst. 2: „Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.“

jiné osobě, aniž by měla potřebné povolení k této činnosti a za to jí může být uložena pokuta až 2 000 000 Kč (§ 139 odst. 1 písm. b) a odst. 3 písm. b) Zzam). Podnikající FO nebo PO spáchá dle § 140 odst. 1 písm. b) Zzam správní delikt ve stejném případě jako FO a to při zprostředkování zaměstnání bez povolení, ale oproti FO se správního deliktu dopustí, i když při zprostředkování zaměstnání jakkoli poruší Zzam a dobré mravy. Za jiné porušení Zzam je možné považovat uzavření dohody o provedení práce mezi agenturou práce a uchazečem o zaměstnání, protože jak vyplývá z § 66 Zzam agentura práce může s uchazečem uzavřít pouze pracovní smlouvu, nebo dohodu o pracovní činnosti. Stejně bychom pod jiné porušení mohli zařadit zprostředkování zaměstnání, za které by agentura práce převzala od uchazeče jakoukoli úhradu, popř. pokud by došlo ke zprostředkování zaměstnání, které zprostředkované být nemůže.⁷⁰ Pokuta za porušení pak činí až 2 000 000 Kč (§ 140 odst. 4 písm. b) Zzam), což je totožné s pokutou pro totožný přestupek u FO. Vždy je nutné zjišťovat, zda činnost kontrolovaných osob vykazuje znaky zprostředkování zaměstnání, k jehož výkonu se vyžaduje povolení, protože mnohdy nastávají případy, kdy se osoby snaží zprostředkovatelskou činností zastřít činností např. podle smlouvy o dílo, na základě které poskytují jiné osobě pracovníky, což ale lze bezpochyby považovat za zprostředkování zaměstnání.⁷¹ Nahrazování agenturního zaměstnávání smlouvami podle občanského zákoníku je čím dál častějším jevem, kterým se subjekty snaží vyhnout zákonným požadavkům pro výkon této činnosti. Toto nežádoucí jednání nazýváme zastřeným agenturním zaměstnáváním, které se inspektorům často nedaří prokázat.⁷² Správním deliktem je i zprostředkování určitého druhu zaměstnání na základě povolení, které ale bylo vydáno pro zprostředkovávání jiných druhů zaměstnání.⁷³ Mnoho agentur práce se takto snaží obejít zákon, na základě kterého není možné vykonávat zprostředkování zaměstnání uchazečům bez povolení vydávaného příslušným orgánem po splnění zákonem stanovených předpokladů. Nejčastěji se k uvedenému jednání uchylují právě ty subjekty, které zákonné předpoklady pro vydání povolení nesplňují, ale přesto tuto činnost vykonávat chtějí. Co se týče dobrých mravů, tak ty jsou podle mého názoru pojmem s širokým dosahem, pod který je možné podřadit mnoho nežádoucích jednání, a proto je nutné v každém konkrétním případě uvážit, zda je potřeba jej označit za správní delikt a potrestat uložením pokuty. Je zde velký prostor pro uvážení, což z mého pohledu není vhodné při zákonném vymezení správního deliktu.

⁷⁰ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 250.

⁷¹ Tamtéž, s. 249-250.

⁷² ROČNÍ SOUHRNNÁ ZPRÁVA o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015 [online]. www.suip.cz, březen 2016 [cit. 7. 2. 2017]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/rocní-zpravy/>>.

⁷³ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 250.

Dalším způsobem spáchání správního deliktu je na základě § 139 odst. 1 písm. d) a f) Zzam a § 140 odst. 1 písm. c) a e) Zzam zprostředkování zaměstnání, kterým je umožněna nelegální práce⁷⁴. Navíc u FO je postihován ještě samotný výkon nelegální práce, která jí byla zprostředkována (§ 139 odst. 1 písm. c) Zzam). Je nutné postihovat nelegální práci obousměrně, tedy jak zprostředkování zaměstnání, tak samotný výkon zprostředkované nelegální práce, protože obojí jednání je v rozporu s právními předpisy, které stanoví požadavky pro výkon práce na území ČR. U FO se pak ukládá za výkon nelegální práce pokuta až 100 000 Kč a v ostatních případech je výše pokuty 5 000 000 Kč (§ 139 odst. 3 písm. c) a e) Zzam). Podnikajícím FO a PO je možné pokutu uložit až do výše 10 000 000 Kč a zároveň je stanovena i nejnižší možná hranice pokuty a tou je 50 000 Kč (§ 140 odst. 4 písm. f) Zzam).

Důležité je podotknout, že PO nebude možné za správní delikt trestat, jestliže se jí podaří prokázat vynaložení veškerého úsilí, aby k porušení nedošlo (§ 141 odst. 1 Zzam). Pokud správní orgán nezahájí řízení do jednoho roku od zjištění správního deliktu (subjektivní lhůta) nebo do tří let od jeho spáchání (objektivní lhůta), PO se zbaví odpovědnosti za jeho spáchání (§ 141 odst. 3 Zzam, stejně dle § 36 odst. 2 ZInsP).

3.2 Kontrolní činnost dle ZInsP

Působnost a příslušnost orgánů inspekce práce je vymezena v §§ 3 - 6 ZInsP. Ust. § 3 ZInsP svěřuje úřadu a inspektorátům zejména kontrolu dodržování: povinností vyplývajících z právních předpisů, kolektivních smluv s individuálními pracovněprávními nároky zaměstnanců, vnitřních předpisů vydaných podle ZP a zakládajících práva zaměstnancům. Mezi činnost úřadu řadí § 4 odst. 1 a 2 ZInsP řízení a odborné vedení inspektorátů, zpracovávání ročních programů kontrolních akcí, vydávání a odnímání průkazů inspektorům k provádění kontrol, ukládání opatření k odstranění kontrolou zjištěných nedostatků a kontrola jejich plnění, navrhopvat ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy, poskytování zaměstnavatelům a zaměstnancům poradenství ohledně ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, vypracovávání roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí, informování Úřadu práce o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností atd.

⁷⁴ Nelegální prací je podle § 5 písm. e) Zzam: „1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo 2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, 3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.”

Inspektoráty mají činnost svěřenou § 5 odst. 1 ZInsP (ukládají opatření k odstranění zjištěných nedostatků a kontrolují jejich splnění, předkládají úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy, zpracovávají zprávy o plnění svých úkolů, rozhodují ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu atd.).

Pro určení místní příslušnosti k provedení kontroly je podle § 6 odst. 5 ZInsP rozhodující místo činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu její sídlo (pro správní řízení se u místní příslušnosti použije správní řád). V tomtéž ustanovení je pro úřad vymezeno oprávnění pověřit provedením kontroly jiný, než místně příslušný inspektorát a to z důvodů zvláštního zřetele hodných (jako je např. podjatost). Krajský soud v Ústí nad Labem vykládá ve svém rozhodnutí § 6 odst. 5 ZInsP takto: „*Citované ustanovení nelze podle názoru soudu vykládat tak, že inspektorát může kontrolovat skutečnosti uvedené v § 3 zákona o inspekci práce ve vztahu ke všem zaměstnancům kontrolované osoby bez ohledu na to, kde tyto zaměstnanci vykonávají činnost. Pokud kontrolovaná osoba působí v obvodu více oblastních inspektorátů práce, je podle názoru soudu každý z těchto inspektorátů místně příslušným k výkonu kontroly pouze ve vztahu k těm zaměstnancům, kteří působí v obvodu jeho místní příslušnosti...*”⁷⁵ To znamená, že je vždy nutné sledovat místo výkonu práce konkrétního zaměstnance, i když kontrolovaný zaměstnavatel může působit v obvodu několika inspektorátů. Opačný postup by nebyl logický, protože není důvod, aby kontrolu prováděl vzdálenější inspektorát, v jehož obvodu se nenachází místo výkonu práce zaměstnance (ve vztahu k němuž se kontrola provádí).

V části čtvrté ZInsP rozlišuje přestupky a správní delikty, kterých se mohou kontrolované osoby dopustit. Ust. §§ 20a a 33a ZInsP, které upravují přestupky a správní delikty pro oblast agenturního zaměstnávání, nám sdělují, že za přestupek bude odpovědná FO a za správní delikt PO v případě porušení § 308 nebo 309 ZP, za které jim lze uložit pokutu až 1 000 000 Kč. Z uvedeného vyplývá, že ZInsP upravuje kontrolu dodržování ZP, zatímco Zzam věnuje pozornost dodržování pracovněprávních předpisů (viz výše). Ust. § 308 a § 309 ZP obsahují náležitosti a formu, které musí obsahovat dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení a náležitosti písemného pokynu. Zde bych chtěla upozornit na úspornost úpravy obsažené v ZInsP pro úsek agenturního zaměstnávání, která je viditelná již na první pohled. Pouhé sdělení, že se přestupku/správního deliktu dopustí osoba porušením konkrétních ustanovení ZP, vytváří opět příliš mnoho prostoru pro uvážení. Efektivnější, i když náročnější, by bylo vymezit jednotlivé skutkové podstaty při porušení povinností spolu s

⁷⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13. dubna 2015, sp. zn. 15 A 133/2012-53 (získáno 25. ledna 2017 z www.nssoud.cz).

určením pokuty, čímž by se jasně stanovilo, kdy dojde ke spáchání přestupku, popř. správního deliktu, což by vedlo k posílení právní jistoty.

Při zjištění porušení ZP je možné zahájení správního řízení pro podezření spáchání správního deliktu podle ZInsP, přičemž není důležité kolik povinností uvedených v § 308 a § 309 ZP bylo porušeno.⁷⁶ Stanovení výše pokuty PO závisí na mnoha faktorech, které zmiňuje § 36 odst. 1 ZInsP - poměry PO a závažnost správního deliktu (způsob spáchání, jeho následky a okolnosti spáchání). Při posuzování správních deliktů je třeba vycházet z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, který vyjádřil následující: „...*judikatura Evropského soudu pro lidská práva k výkladu čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod přestupky řadí mezi "trestní obvinění". Proto je třeba každý konkrétní přestupek posuzovat nejen z toho hlediska, zda po formální stránce naplňuje skutkovou podstatu, ale i z hlediska materiálního korektivu. Zákon o přestupcích materiální korektiv vyjadřuje v § 2 odst. 1 slovy "(zaviněné) jednání, které porušuje nebo ohrožuje zájem společnosti", např. trestní zákon užívá materiálního korektivu stupně nebezpečnosti činu pro společnost.*“⁷⁷ Vlastními slovy bych tedy řekla, že kontrolovaná osoba bude odpovědná za spáchání správního deliktu, pokud porušení povinnosti bude nejenom naplňovat skutkovou podstatu uvedenou v ZInsP, ale zároveň musí takové porušení povinnosti být pro společnost natolik nebezpečné, abychom ho mohli považovat za správní delikt.

Jednou z mnoha povinností agentury práce podle ZP je zajistit rovnost odměňování přidělovaných zaměstnanců s vlastními zaměstnanci uživatele, kdy při porušení může přidělený zaměstnanec po agentuře požadovat vyplacení rozdílu mezi jeho mzdou a mzdou vlastního zaměstnance uživatele. Nesplněním této povinnosti může být agentuře práce uložena pokuta až 1 000 000 Kč dle ZInsP, zatímco pokud by se jednalo o stejné porušení povinnosti, ale bez účasti agenturního zaměstnance (tzn. došlo by k rozdílnému odměňování dvou zaměstnanců zaměstnavatele), tak by výše pokuty pro zaměstnavatele činila pouze 500 000 Kč (§ 26 odst. 2 ZInsP).⁷⁸ Je otázkou, proč zákonodárce stanovil pro stejné porušení rozdílný následek. Řekla bych, že rozhodně není důvod rozlišovat případ, kdy je za stejnou práci jakou vykonává vlastní zaměstnanec uživatele rozdílně odměňován agenturní zaměstnanec, nebo jiný vlastní zaměstnanec uživatele.

⁷⁶ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 247.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. února 2005, sp. zn. 7 As 18/2004-48 (získáno 25. ledna 2017 z Codexisu Academia).

⁷⁸ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 248.

3.3 Postup při kontrolní činnosti

Vztahy mezi právními předpisy upravujícími kontrolní činnost jsou takové, že Zzam je speciální jak k ZoK, tak k ZInsP a ZInsP je speciální k ZoK.⁷⁹ Při kontrolní činnosti jsou inspektorovi zákonem definována práva a povinnosti, mezi které § 7 a § 8 ZInsP řadí právo vykonávat kontrolu za přítomnosti příslušných osob stanovených tímto zákonem a právo požadovat prokázání totožnosti těchto osob, právo pokládat dotazy zaměstnancům kontrolovaných osob bez přítomnosti jiných osob, právo uložit kontrolovanému opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole (jedná se o právo nevynutitelné, ale při stanovení výše pokuty může být k nesplnění opatření přihlédnuto⁸⁰), právo rozhodnout o zákazu používání objektů, pracovišť, látek nebo materiálů atd., o zákazu vykonávání prací nebo činností bezprostředně ohrožující bezpečnost osob a nebo zakázat práci přesčas, práci v noci, či práci zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, dále je to povinnost informovat příslušný orgán působící u kontrolované osoby o zahájení kontroly a povinnost pořídit o výsledku provedené kontroly protokol atd. Orgán kontroly má dále dle § 135 ZZam právo vyzvat kontrolovanou osobu k dostavení se za účelem odevzdání dokladů nutných k výkonu kontroly. Při kontrole na základě písemného podnětu/podnětu ústně do protokolu je orgán, který kontrolu provádí povinen písemně zpravit o provedené kontrole a jejích výsledcích osobu, která je původcem podnětu (§ 137 Zzam). Pro další práva a povinnosti kontrolující osoby je nutné vycházet ze ZoK, který v § 9 stanoví kontrolující osobě povinnost zjistit stav věci, předložit pověření ke kontrole a prokázat, že je právě on ke kontrole pověřen, vypracovat protokol o kontrole a doručit ho kontrolovanému atd. Mezi významné právo kontrolujícího řadí § 7 ZoK právo vstupovat do prostorů, které jsou bezprostředně spojeny s prováděnou kontrolou. V § 8 ZoK nalezneme práva kontrolujícího jako je např. právo žádat prokázání totožnosti, právo žádat součinnost při kontrole a pořizovat zvukové a obrazové záznamy. Ke kontrolní činnosti uvedl Nejvyšší správní soud následující: „Ze zákona ČNR č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, výslovně nevyplývá, že kontrolovaná osoba musí být vždy fyzicky přítomna provádění kontroly. Skutečná kontrola má totiž význam a smysl pouze tehdy, pokud se minimalizuje riziko manipulace s objektem kontroly. Trvání na osobní účasti kontrolované osoby ve všech případech by proto mohlo vést k tomu, že by prováděná kontrola nesplnila svoji zamýšlenou funkci.”⁸¹ Smyslem rozhodnutí je zajistit efektivní kontrolu, která

⁷⁹ STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Kontrolní činnost orgánů inspekce práce - oprávnění inspektora. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 8, s. 39.

⁸⁰ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 256.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. srpna 2005, sp. zn. 2 As 43/2004-51 (získáno 30. ledna 2017 z Codexisu Academia).

nebude žádným způsobem ovlivněna jednáním kontrolované osoby. Pokud by tedy byla vyžadována její přítomnost při kontrole, tak by kontrolovaná osoba byla varována a mohla by na dobu kontroly odstranit nedostatky, které by byly předmětem kontroly. Je tedy žádoucí, aby bylo možné provést kontrolu i bez účasti kontrolované osoby.

Kontrolní činnost může být zahájena třemi způsoby:

- a. na základě ročního plánu kontrolních akcí - je vypracováván na základě § 4 odst. 1 písm. c) ZInsP úřadem po projednání s příslušnými orgány a poté předkládán ministerstvu
- b. písemným podnětem ke kontrole - který může být podán jak FO, tak i PO a podle § 5 odst. 2 ZInsP musí být původce podnětu písemně vyrozuměn o výsledku kontroly, k čemuž ale není stanovena žádná lhůta
- c. na základě mimořádných kontrolních akcí - dochází k nim na základě sledování předmětu kontrolní činnosti⁸²

Před podáním podnětu k provedení kontroly se může zaměstnanec obrátit se svou stížností na zaměstnavatele, který má povinnost se stížností zabývat (§ 276 odst. 9 ZP). Pokud by se stížností nezabýval, dopustil by se správního deliktu v oblasti rovného zacházení (§ 24 odst. 1 písm. d) ZInsP).⁸³ Je velmi pozitivní, že zákon umožňuje zaměstnanci vynaložit snahu řešit stížnost nejdříve se zaměstnavatelem, což je ještě podtrhnuto povinností zaměstnavatele se touto stížností zabývat. Nemusí tak docházet k ještě většímu přehlčení orgánů inspekce práce, protože je alespoň minimální šance, že stížnost bude se zaměstnavatelem úspěšně vyřešena. Je však pravdou, že někteří zaměstnanci mohou stížnosti zneužívat a zaměstnavatele zahlcovat opětovnými stížnostmi ve velmi krátkých intervalech, proto by v těchto případech zaměstnavatel neměl být postihován za nesplnění své povinnosti projednat stížnost svého zaměstnance. Souhlasím tak s rozhodnutím Nejvyššího správního soudu: „...zaměstnavatel by nemohl být sankcionován za porušení své povinnosti projednat stížnost zaměstnance, pokud by bylo prokázáno, že se jedná ze strany zaměstnance o zneužití práva, tedy pokud by zaměstnanec podával excesivní množství stížností, jejichž opakované projednávání by zaměstnavatele nadměrně zatěžovalo (např. každodenně).“⁸⁴

Vznášení námitek vůči protokolu o provedené kontrole a námitek o podjatosti kontrolujícího, seznámení se s protokolem o kontrole a požadavek k předložení pověření ke

⁸² STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Orgány inspekce práce a podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 10, s. 46-47 a 49.

⁸³ STÁDNÍK, KIELER: *Orgány inspekce práce...*, s. 46-47.

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. května 2013, sp. zn. 4 Ads 9/2013-32 (získáno 31. ledna 2017 z kraken.slv.cz).

kontrole řadíme mezi práva kontrolované osoby vyplývající z § 10 odst. 1 ZoK. Písemné námitky obsahující odůvodněný nesouhlas směřující vůči protokolu o provedené kontrole je možné vznést do 15 dnů (popř. ve lhůtě v protokolu stanovené) od doručení protokolu (§ 13 odst. 1 a 2 ZoK). K vyřízení námitek kontrolujícím dochází do sedmi dnů od jejich doručení, pokud námitkám není ve lhůtě vyhověno, tak je vyřídí nadřízený kontrolujícího do 30 dnů od jejich doručení (§ 14 odst. 1 ZoK). Ust. § 10 odst. 2 a 3 ZoK jsou vymezeny povinnosti kontrolovaného, mezi které náleží zejména poskytnutí součinnosti při kontrole a zajištění podmínek pro provedení kontroly.

V rámci řízení o správním deliktu platí presumpce nevinu vyjádřená v čl. 40 LZPS, řízení je zahajováno z moci úřední a to jak na základě výsledků provedené kontroly, tak bez provedení kontroly, pokud existuje důvodná obava, že byl porušen právní předpis (je možné, že byl spáchán správní delikt). Správní orgán pak následně v rámci oznámení o zahájení správního řízení sdělí důvod zahájení řízení a uvede nejvyšší částku, která může být uložena jako pokuta. Před vydáním rozhodnutí, kterým se řízení skončí, má účastník možnost vznést námitky, či jiné návrhy.⁸⁵ Pokud správní orgán dojde k názoru, že došlo ke spáchání správního deliktu, musí zvažovat, jak vysokou pokutu rozhodnutím uloží. K tomu mu poslouží kritéria uvedená v § 36 odst. 1 ZInsP (poměry PO, závažnost spáchaného deliktu - způsob a okolnosti spáchání, následky deliktu) a § 141 odst. 2 Zzam (závažnost spáchaného deliktu - způsob a okolnosti spáchání, následky deliktu). K hodnocení podle těchto kritérií se ve svém rozhodnutí vyjádřil Nejvyšší správní soud: „Závěrem nutno shrnout, že rekapitulace skutkových zjištění, na kterou navazuje pouhé konstatování zákonných kritérií pro uložení pokuty, aniž by bylo zřejmé, zda a jakým způsobem byla zákonná kritéria pro uložení pokuty hodnocena, je zcela nedostatečné.”⁸⁶ Správní orgán se nesmí uchýlit jen k obecnému vymezení zákonných kritérií, ale musí v rozhodnutí vymežit a odůvodnit způsob hodnocení těchto kritérií, ke kterým při stanovení výše pokuty přihlížel. Proto není možné sklouznout jen k mechanickému ukládání pokut, ale je nutné vše řádně odůvodnit.

⁸⁵ PICHRT: *Agenturní zaměstnávání v...*, s. 257-259.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. července 2008, sp. zn. 4 As 22/2008-121 (získáno 31. ledna 2017 z Codexisu Academia).

4 Agenturní zaměstnávání na Slovensku, v Polsku a jejich srovnání s právní úpravou České republiky

Právní úpravy agenturního zaměstnávání se v jednotlivých zemích více či méně odlišují, i když podstata institutu dočasného přidělení je všude stejná (zaměstnavatel/agentura práce propůjčí svého zaměstnance jinému zaměstnavateli). Blíže se pokusím naznačit základ právní úpravy na Slovensku a v Polsku a uvedu hlavní rozdíly oproti právní úpravě v ČR.

4.1 Právní úprava na Slovensku

Právní úprava dočasného přidělení zaměstnanců na Slovensku je v mnohém velmi podobná naší současné právní úpravě, i když tomu vždycky takto nebylo. Jak jsem se již zmínila, do roku 2012 u nás nebylo možné dočasné přidělení zaměstnance, pokud jedním ze subjektů nebyla agentura práce, na Slovensku však takové omezení neexistovalo. Právní úprava dočasného přidělení na Slovensku je obsažena v zákoně č. 311/2001 Z. z., zákonník práce v znení neskorších predpisov (dále jen „SZP“) a v zákoně č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (dále jen „ZoSI“). Ustanovení § 58 odst. 1 SZP umožňuje uzavření písemné dohody mezi agenturou dočasného zaměstnávání (dále jen „agentura“)⁸⁷ (popř. zaměstnavatele) a zaměstnancem o jeho dočasném přidělení k tzv. uživatelskému zaměstnavateli⁸⁸ (dále jen „uživatel“). Zároveň toto ustanovení vylučuje dočasné přidělení zaměstnance u prací, které jsou zařazeny do 4. kategorie zdravotně rizikových prací. Myslím si, že podobná restrikce je na místě a nebylo by na škodu, kdyby se i v naší právní úpravě něco podobného zavedlo, protože mnoho agenturních zaměstnanců vykonává práci, která je zrovna k mání (aniž by měli větší možnost výběru) a v mnoha případech se ze zdravotního hlediska jedná právě o rizikové práce. Na základě ustanovení § 58a odst. 1 SZP se pak uzavírá dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi zaměstnavatelem (popř. agenturou) a uživatelem. Zaměstnavatel však může takovou dohodu s uživatelem podle téhož ustanovení uzavřít jen pod podmínkou, kterou je existence objektivních provozních důvodů u zaměstnavatele (vzniklých nejpozději tři měsíce od vzniku pracovního poměru). Obdobnou podmínku v české právní úpravě nenalezneme, proto je možné vlastního zaměstnance dočasně přidělit kdykoli. *„Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo*

⁸⁷ Slovensky „agentúra dočasného zamestnávania“.

⁸⁸ Slovensky „užívateľský zamestnávateľ“.

agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,

b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a

c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.”⁸⁹

V České republice nic jako presumpci dočasného přidělení uvedenou v § 58 odst. 2 SZP nemáme, takže to můžeme považovat za další odlišnost.

Stejně jako v ČR jde o třístranný vztah, v rámci kterého musí být uzavřena pracovní smlouva mezi zaměstnancem a agenturou (popř. zaměstnavatelem) a smlouva mezi agenturou (popř. zaměstnavatelem) a uživatelem, zatímco vztah mezi přiděleným zaměstnancem a uživatelem není žádnou smlouvou upraven. Nutným předpokladem dočasného přidělení je, aby v pracovní smlouvě agentura vyslovila svou povinnost zajistit dočasný výkon práce u uživatele a ujednání o pracovních podmínkách (§ 58 odst. 4 SZP). Náležitosti dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (popř. pracovní smlouvy mezi agenturou a zaměstnancem uzavřené na určitou dobu) vyjmenovává § 58 odst. 5 SZP (název a sídlo uživatele, den vzniku dočasného přidělení, doba trvání dočasného přidělení, druh práce a místo výkonu práce, mzdové podmínky a podmínky jednostranného ukončení výkonu práce před uplynutím sjednané doby), který zároveň stanoví povinnost písemné formy. Zatímco § 58a odst. 2 SZP uvádí náležitosti dohody mezi zaměstnavatelem (popř. agenturou) a uživatelem, která musí být písemná (§ 58a odst. 3 SZP): identifikační údaje přiděleného zaměstnance, druh práce, která bude vykonávána, doba trvání dočasného přidělení, místo výkonu práce, den nástupu k dočasné práci u uživatele, pracovní podmínky (včetně mzdových podmínek a podmínek zaměstnávání, které musí být stejné jako u srovnatelného zaměstnance uživatele), podmínky předčasného skončení dočasného přidělení, číslo a datum rozhodnutí, kterým se agentuře udělilo povolení k výkonu činnosti při dočasném zaměstnávání. Takto uvedené podmínky dohody o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem, jak jsou uvedeny v § 58a odst. 2 SZP jsou v podstatě totožné s

⁸⁹ Ust. § 58 odst. 2 SZP

podmínkami dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem uvedenými v § 308 odst. 1 ZP.

Významné ustanovení § 58b SZP jasně stanoví nemožnost sjednat v rámci pracovní smlouvy, či dohody o dočasném přidělení zákaz uzavření pracovního poměru mezi uživatelem a zaměstnancem v době jeho dočasného přidělení. Opačný postup by vedl k absolutní neplatnosti takového ujednání přímo ze zákona.⁹⁰ Význam ustanovení spočívá v tom, že zaměstnanec má mít vždy možnost získat zaměstnání u uživatele mimo dočasné přidělení, např. v případě, kdy by se u uživatele uvolnilo pracovní místo na dobu neurčitou. Ustanovením § 58b SZP splnilo Slovensko povinnost z čl. 6 odst. 2⁹¹ směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, avšak v české právní úpravě žádné podobné ustanovení obsaženo není.⁹²

Pro dočasné přidělení je typická dočasnost, což znamená, že přidělení zaměstnance potrvá jen určitou zákonem stanovenou dobu a zároveň v souladu s § 58 odst. 3 SZP není možné, aby uživatel zaměstnance dočasně přidělil k jinému uživateli v době trvání dočasného přidělení. Ve SZP je dočasnost vyjádřena v § 58 odst. 6, který stanoví maximální délku dočasného přidělení 24 měsíců, přičemž je možné dočasné přidělení prodloužit, nebo znovu dohodnout u stejného uživatele nejvýše čtyřikrát. Jakub Vojtko ve svém článku uvádí, že pokud uživatel opakovaně využívá určitého zaměstnance v rámci dočasného přidělení, má o něj zájem a je zřejmé, že by jej přijal do pracovního poměru na dobu neurčitou, ale neučiní tak, protože by se vzdal výhod plynoucích z dočasného přidělení. Z tohoto důvodu je v zákoně nastaveno omezení v délce trvání dočasného přidělení zaměstnance.⁹³ Při porušení § 58 odst. 6 SZP dochází k zániku pracovního poměru mezi zaměstnancem a agenturou (popř. zaměstnavatelem) a automaticky vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelem (§ 58 odst. 7 SZP). Jak jsem již v jedné z předchozích kapitol zmiňovala, v ČR je možné zaměstnance dočasně přidělit k témuž uživateli nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících s výjimkou případů, kdy o to zaměstnanec agenturu práce požádá. Právě v důsledku žádosti zaměstnance dochází v ČR k opakovanému přidělování zaměstnanců k témuž zaměstnavateli na dobu daleko delší, čímž vlastně dochází k porušování podstaty agenturního zaměstnávání jako atypického zaměstnání, které je sjednáno jen na

⁹⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 274.

⁹¹ Znění článku 6 odst. 2 v první kapitole.

⁹² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákonník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1215.

⁹³ VOJTKO, Jakub. 'Súčasnosť' a 'budúcnosť' agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike. *Justičná revue*, 2015, roč. 67, č. 1, s. 56.

určitou dobu.⁹⁴ S nešvarem dočasného přidělení zaměstnance opakovaně ke stejnému zaměstnavateli na několik let, i když podstatou přidělení je dočasnost, se dle mého názoru Slovensko vypořádalo daleko efektivněji.

Agenturou je na základě § 29 odst. 1 ZoSl: „...*právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“)* na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením, alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného prepisu.” Agenturou se může stát jen PO nebo FO, která je bezúhonná, s ukončeným vysokoškolským vzděláním druhého stupně a která získala k této činnosti odpovídající povolení - u PO tyto předpoklady musí splnit osoba, která jedná jménem agentury (§ 29 odst. 3 ZoSl). Povolení na dobu neurčitou agentuře vydává dle § 29 odst. 4 ZoSl Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (dále jen „ústředí“), které na žádost agentury povolení změní, pozastaví, zruší nebo vydá duplikát (za vydání, změnu, či vydání duplikátu se platí poplatek podle § 29 odst. 9 ZoSl). Povolení může PO získat, pokud její jmění činí nejméně 30 000 eur (§ 29 odst. 3 ZoSl). Stejně jako v české právní úpravě, tak i zde (konkrétně v § 29 odst. 2 ZoSl) nalezneme zákaz vybírání poplatků agenturou od zaměstnanců za jejich dočasné přidělení, popř. za uzavření pracovního poměru po skončení dočasného přidělení u téhož uživatele, což ale nebrání agentuře vybrat úhradu od uživatele. Pro vydání povolení musí agentura podat žádost s náležitostmi, které definuje ZoSl v § 29 odst. 6 (název, sídlo a identifikační číslo PO, doklady o dosaženém vzdělání atd.). K žádosti musí agentura přiložit doklady stanovené opět ZoSl v § 29 odst. 7, kde bych zmínila hlavně projekt vykonávání činnosti agentury včetně předpokládaných příjmů a výdajů, doklad o vlastnictví prostorů, či o jejich nájmu, okruh spolupracujících subjektů, doklad o bankovní záruce v hodnotě nejméně 15 000 eur u FO a mnoho dalších. Ustanovení obsahuje větší množství povinných příloh žádosti o povolení, než které stanoví český Zzzam. Povinné přílohy ze ZoSl napovídají, že se na Slovensku snaží již dopředu zjistit vše o schopnosti agentury vykonávat činnost při dočasném zaměstnávání, což je z mého pohledu velmi pozitivní (zejména projekt vykonávání činnosti agentury se jeví jako vhodný prostředek pro uvědomění si, co vše bude činnost agentury vyžadovat a to zejména z finančního hlediska, které může být největším problémem). Česká právní úprava takové dokumenty nevyžaduje, ale nebylo by na škodu to zvážit.

⁹⁴ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1214-1215.

Ústředí může povolení udělené agentuře zrušit, jestliže činnost spočívající v přidělování zaměstnanců nevykonávala jeden rok, neposkytla ústředí zprávu o své činnosti za předchozí rok (popř. v ní neuvedla pravdivé údaje), její jmění netvoří nejméně 30 000 eur, nebo prováděla nelegální zaměstnávání (§ 31 odst. 2 ZoSl). Povolení je možné zrušit, nebo činnost agentury pozastavit na základě návrhu podaného subjekty vyjmenovanými v § 31 odst. 3 ZoSl (např. příslušný daňový úřad, příslušný inspektorát práce, občan poškozený činností agentury práce atd.). Po zrušení povolení může ústředí agentuře vydat nové povolení nejdříve po uplynutí 3 let od zrušení předchozího povolení (§ 29 odst. 5 ZoSl).

Činnost uživatele ve vztahu k zaměstnanci spočívá zejména v ukládání pracovních úkolů, organizování, řízení a kontrolování práce zaměstnance, vytváření příznivých pracovních podmínek a zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stejně jako ostatním zaměstnancům (§ 58 odst. 8 SZP). Uživatel poskytuje podle § 58 odst. 9 SZP zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy a náhradu cestovních nákladů, agentura (popř. zaměstnavatel, který zaměstnance přidělil). Důležitou částí tohoto ustanovení SZP je povinnost zajistit, aby pracovní podmínky (mzdové podmínky i podmínky zaměstnávání⁹⁵) zaměstnanců přidělených k uživateli byly stejné jako u srovnatelného zaměstnance téhož uživatele. Obdobná povinnost je stanovena i v české právní úpravě. Důsledkem nedodržení srovnatelných mzdových podmínek ze strany agentury (popř. zaměstnavatele) je uživatel povinen do 15 dnů od výplatní doby, která byla dohodnuta agenturou (popř. zaměstnavatelem) se zaměstnancem, vyplatit tuto mzdu zaměstnanci, nebo dorovnat rozdíl mezi mzdou, která mu byla vyplacena a mzdou srovnatelného zaměstnance (§ 58 odst. 10 SZP).

Uplynutím ujednané doby dočasné přidělení končí a před uplynutím této doby je možné ho ukončit dohodou či jednostranným skončením (§ 58 odst. 13 SZP). Jakou formu musí skončení pracovního poměru mít, ale SZP neuvádí.

4.2 Právní úprava v Polsku

Právní úprava v Polsku (stejně jako v ČR) je rozdělena na veřejnoprávní, která je představována ustawou z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dále jen „UoPZ”) a soukromoprávní úpravou obsaženou v Ustawě z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (dále jen „UoZPT”). Veřejnoprávní úpravy agenturního zaměstnávání jsou v ČR (Zzam) i v Polsku (UoPZ) zakotveny v předmětných zákonech obdobným způsobem, zatímco soukromoprávní oblast se každá země

⁹⁵ Ust. § 58 odst. 11 SZP

rozhodla upravit jinak. Česká republika ji zařadila do ZP, kdežto Polsko za tímto účelem přijalo úplně nový zákon UoZPT. Agenturní zaměstnávání se v Polsku objevuje již od 90. let a stejně jako v ČR nebylo vždy vnímáno pozitivně. V posledních letech však došlo k jeho rozvoji a to zejména v důsledku vstupu Polska do EU a přijetí UoZPT, který přinesl jasná pravidla pro tuto činnost.⁹⁶ Dočasná práce je v Polsku řazena k atypickým způsobům zaměstnávání, jejíž podstatou je zaměstnání dočasného pracovníka agenturou práce, která jej následně přiřadí k výkonu práce u uživatele⁹⁷. Agentura vyplácí dočasnému zaměstnanci plat za práci vykonanou u uživatele, se kterým není dočasný zaměstnanec v pracovním poměru.⁹⁸

Zaměstnávání dočasných pracovníků agenturou práce⁹⁹ a jejich přiřazování a přiřazování osob, které nejsou dočasnými zaměstnanci agentur práce, k uživateli je předmětem úpravy UoZPT, jak uvádí jeho článek 1. Základní vztah při agenturním zaměstnávání je trojstranný vztah mezi agenturou práce, uživatelem a dočasným zaměstnancem, stejně jako v ČR. Uživatel je zaměstnavatel, ke kterému byl prostřednictvím agentury práce přiřazen dočasný zaměstnanec, a který zaměstnanci určuje úkoly a kontroluje jejich splnění (článek 2. bod 1 a 2 UoZPT). Za dočasného zaměstnance označuje stejný článek zaměstnance agentury práce zaměstnaného výhradně za účelem výkonu dočasné práce pro uživatele. Plnění úkolů pro uživatele, které jsou sezonní, jejichž plnění vlastními zaměstnanci uživatele není možné, popř. jejich plnění náleží zaměstnanci uživatele, který není přítomný, je článkem 2. bodem 3 UoZPT označováno za dočasnou práci. Musím ale podotknout, že ve vztahu ke svým zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nesmí být zaměstnavatel uživatelem (článek 4. UoZPT).

Celá jedna kapitola UoZPT se věnuje zásadám zaměstnávání dočasných pracovníků a jejich přiřazování k uživateli. Dále uvedu, o které zásady se jedná, protože tvoří základ, na kterém stojí celé agenturní zaměstnávání v Polsku. Osoby, které o to mají zájem, agentura práce zaměstnává jako dočasné zaměstnance pomocí pracovní smlouvy na dobu určitou, nebo na dobu provedení určité práce (článek 7. UoZPT). Před uzavřením pracovní smlouvy je ale nutné, aby se uživatel a agentura písemně dohodli na druhu práce, která bude vykonávána, na požadované kvalifikaci zaměstnance, předpokládané délce výkonu dočasné práce, pracovní době a místu výkonu dočasné práce (článek 9. odst. 1 UoZPT). Další podmínkou pro uzavření

⁹⁶ KOCIUBA, Małgorzata. *Polské veřejné služby zaměstnanosti (DWUP)*. www.mrz-laba-nysa.org, 2007 [cit. 19.2.2017]. Dostupné na <http://www.mrz-laba-nysa.org/data/files/19/Agenturn%C3%AD%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD%20v%20C4%8Cesk%C3%A9%20republice,%20N%C4%9Bmecku%20a%20Polsku_Zeitarbeit_cz.pdf>.

⁹⁷ Polsky „pracodawca użytkownik”.

⁹⁸ FLOREK, Ludwik; ZIELIŃSKI, Tadeusz. *Prawo pracy*. 7. wydanie zmienione i zaktualizowane. Warszawa: C.H.Beck, 2005, s. 323.

⁹⁹ Polsky podle UoZPT „agencja pracy tymczasowej” a podle UoPZ „agencje zatrudnienia”.

pracovní smlouvy mezi agenturou práce a dočasným zaměstnancem je písemná shoda agentury práce a uživatele na informacích, které ovlivňují odměnu za práci a k nimž bude při výpočtu odměny přihlíženo, na povinnostech uživatele ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví a na rozsahu v jakém bude uživatel hradit náklady služebních cest (článek 9. odst. 3 UoZPT). O všech těchto informacích musí být na základě článku 11. UoZPT dočasný zaměstnanec informován agenturou práce ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí bezpodmínečně určit druh uzavírané smlouvy, datum uzavření smlouvy, uživatele, dobu trvání výkonu dočasné práce, pracovní podmínky dočasného zaměstnance (článek 13. odst. 1 UoZPT) a uzavírá se v písemné formě, jinak by agentura práce musela dočasnému zaměstnanci písemně potvrdit druh uzavřené smlouvy a její podmínky (článek 13 odst. 4. UoZPT). Pracovní smlouvu na dobu určitou, která nepřesahuje dva týdny je možné dle článku 13. odst. 2 UoZPT předčasně ukončit s výpovědní dobou minimálně tři dny. Pokud by však byla pracovní smlouva uzavřena na delší dobu, je nutná výpovědní doba alespoň jeden týden. Dočasný zaměstnanec nesmí být přidělen k práci, která je zvláště nebezpečná podle zákoníku práce, na pracoviště, kde vykonává práci zaměstnanec, který se účastní stávky a na pracovišti, kde v posledních třech měsících před zahájením dočasné práce vykonával práci zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z důvodů, které se nepřiřítají zaměstnanci (článek 8. UoZPT). Poslední omezení je podle mne snahou o zamezení nahrazování vlastních zaměstnanců dočasnými zaměstnanci, kteří vykonávají práci jen v době, kdy je uživatel opravdu potřebuje, čímž se pro něj stávají výhodnějšími. Vlastního zaměstnance by musel zaměstnavatel zaměstnávat i tehdy, pokud by zrovna neměl tolik úkolů k plnění. Další zásadou je zákaz ujednání mezi agenturou práce a uživatelem, že dočasný zaměstnanec nesmí být po skončení výkonu dočasné práce zaměstnán u uživatele (článek 12. UoZPT). Takovým ujednáním by opět mohlo dojít ke zneužívání dočasných zaměstnanců, kteří by ztratili šanci získat práci v klasickém pracovním poměru na dobu neurčitou. V rámci UoZPT v článku 15 odst. 1 je stanoven zákaz diskriminovat dočasného zaměstnance ohledně pracovních podmínek a dalších podmínek zaměstnávání, na základě kterých vykonávají stejnou nebo obdobnou práci vlastní zaměstnanci uživatele, jako to stanovil český zákonodárce. Tímto ustanovením Polsko plně realizovalo začlenění čl. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání do svého právního řádu. Myslím si, že není žádný spravedlivý důvod pro stanovení rozdílných podmínek dvou zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci u téhož zaměstnavatele jenom díky tomu, že jeden z nich vykonává práci dočasně, proto je toto ustanovení na místě. Pokud by i přes zákaz došlo k diskriminaci, může dočasný zaměstnanec požadovat odškodnění od agentury práce (článek 16. odst. 1 UoZPT).

Stejně jako v české úpravě i zde nese odpovědnost za rovné zacházení vůči dočasnému zaměstnanci primárně agentura práce, nikoli uživatel. Po uživateli však může agentura práce požadovat náhradu toho, co musela v rámci odškodnění vyplatit dočasnému zaměstnanci (článek 16 odst. 2 UoZPT).

Aby agentura práce jako subjekt podnikající při poskytování služeb mohla poskytovat služby uvedené v článku 18. odst. 1 UoPZ, musí být zapsána podle téhož článku do rejstříku subjektů provozující činnost agentur práce (dále jen „rejstřík“). Mezi tyto služby předmětný článek řadí zprostředkování zaměstnání (pomoc při získávání vhodného zaměstnání, získávání a šíření pracovních nabídek, poskytování informací o kandidátech na práci atd.), osobní poradenství (analýza zaměstnanosti u zaměstnavatelů, určování kvalifikace zaměstnanců a jejich schopností pro výkon určité práce atd.), odborné poradenství (pomoc osobám při výběru správného povolání, pomoc zaměstnavatelům při výběru kandidátů na práci atd.) a zaměstnávání dočasných pracovníků u uživatele.

Rejstříky, které jsou veřejné a mohou být i v elektronické formě vede tzv. marszałek województwa (dále jen „*maršálek vojvodství*“) příslušný podle subjektu, který o zápis žádá (článek 18d. odst. 1 a 2 UoPZ). Zápis do rejstříku maršálek vojvodství provádí na základě písemné žádosti osoby, která žádá o vlastní zápis (článek 18e. odst. 1 UoPZ). Žádost je možné podat v elektronické formě se zaručeným elektronickým podpisem podle vzoru, který stanoví ministr práce příslušným předpisem (článek 18f. odst. 1 UoPZ). Mezi náležitosti žádosti řadí článek 18e. odst. 1 UoPZ identifikaci subjektu, který podal žádost, adresu, nebo sídlo subjektu (spolu s adresou, na které bude činnost vykonávána, názvem obce, uvedením vojvodství a telefonním číslem), právní formu podnikání, daňové identifikační číslo atd. K žádosti musí subjekt přiložit prohlášení o úplnosti a pravdivosti uvedených údajů a prohlášení o vědomosti a splnění podmínek pro poskytování určité služby (článek 18e. odst. 2 UoPZ). Maršálek vojvodství získává článkem 18h. UoPZ oprávnění ověřit před provedením zápisu skutečnosti uvedené v žádosti, nebo v prohlášení a vyzvat subjekt k předložení dokumentů potvrzujících splnění podmínek uvedených v článku 19. UoPZ (nesmí mít nedoplatky daní, sociálního a zdravotního pojištění, nedoplatky u příspěvků do fondu práce a garančního fondu, nesmí být potrestán za trestné činy a přestupky uvedené v UoPZ, nesmí být subjektem v likvidaci, nebo subjektem, u něhož bylo rozhodnuto o úpadku). Ohledně podmínek, při jejichž splnění je možné požádat o zápis do rejstříku a následně poskytovat služby jako agentura práce, je nutné říct, že nejsou tak rozsáhlé jako podmínky pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání v ČR, kde se navíc vyžaduje souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra. Po provedeném zápisu vydá maršálek vojvodství žadateli osvědčení, které mu přiznává

oprávnění k agenturnímu zaměstnávání a žadatel je povinen zaplatit poplatek 200 zł (články 18i. odst. 1 a 18k. odst. 1 UoPZ). Odmítnout zápis subjektu do rejstříku může maršálek vojvodství v případě, že subjekt nesplňuje všechny zákonem stanovené podmínky, pokud byl subjekt v posledních třech letech před podáním žádosti vyškrtnut z rejstříku v případech stanovených UoPZ nebo pokud bylo proti subjektu vydáno pravomocné rozhodnutí zakazující mu hospodářskou činnost, která je předmětem zápisu (článek 18l. UoPZ). Již zapsaný subjekt může maršálek vojvodství vymazat v případě, kdy o výmaz písemně požádá sám subjekt, podnikatel se dostane do likvidace, nebo bylo u něj rozhodnuto o úpadku atd. (Článek 18m. UoPZ).

UoPZ stanoví povinnosti, které musí agentury práce splňovat. Každopádně je agentura práce povinna zajistit důvěrnost jednání opatřením prostoru pro svou kancelář, zajistit základní technické vybavení pro svůj provoz, poskytovat osobní a odborné poradenství, zprostředkovat zaměstnání a dočasnou práci, dále je povinna osobní údaje zpracovávat podle předpisů o ochraně osobních údajů, nesmí diskriminovat na základě pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, náboženství, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, politického přesvědčení, vyznání, nebo pro účast na odboru, nesmí vybírat žádné poplatky od osob, kterým hledá práci, nebo poskytuje pomoc při hledání s výjimkou případů uvedených v UoPZ (články 19a., 19b., 19c. a 19d. UoPZ). Zde bych se ráda zastavila u zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení. Jedná se o jeden z velmi častých důvodů diskriminace, kdy osoby se zdravotním postižením jsou pro své postižení znevýhodňovány. Když se pro srovnání podíváme na českou právní úpravu, tak zjistíme, že neumožňuje přidělit osobu se zdravotním postižením k uživateli pro výkon dočasné práce. Jednoznačně se jedná o bezdůvodnou diskriminaci, která je navíc stanovená zákonem a podle mého názoru by měla být odstraněna. Proto v tomto směru považuji polskou úpravu za více vyhovující. Zákaz jakýchkoli poplatků při zprostředkování zaměstnání je zakotven stejným způsobem, jakým to učinil český zákonodárce.

Jedním z velkých rozdílů mezi ČR a Polskem je doba trvání dočasného přidělení. V české úpravě je sice stanovena maximální doba dočasného přidělení u zaměstnavatele, ale na základě žádosti dočasného zaměstnance je možné dobu opakovaně prodloužit, což v podstatě umožňuje dočasné zaměstnávání na jakkoli dlouhou dobu. V Polsku se s tímto nešvarem, který je často zneužíván k opakovanému dočasnému zaměstnávání týchž osob u téhož uživatele, vypořádali lépe, když článkem 20 odst. 1 UoZPT stanovili, že v období 36 po sobě jdoucích měsíců může dočasný zaměstnanec vykonávat dočasnou práci pro téhož uživatele po dobu nepřesahující celkem 18 měsíců. Předmětným článkem v Polsku zamezili zneužívání

agenturního zaměstnávání, protože nestanovili žádné výjimky z tohoto pravidla. Znovu zaměstnán u téhož uživatele může být až po uplynutí 36 měsíců od skončení výkonu dočasné práce (článek 20. odst. 3 UoZPT).

Mimo jiné může být uložena pokuta v případě nedodržení písemně dohodnutých povinností uživatele s agenturou práce, včetně nezajištění oděvu, obuvi a ochranných pomůcek dočasnému zaměstnanci, neinformování dočasného pracovníka o pracovních rizicích vykonávané práce atd. (článek 27. ods. 2 UoZPT). O pokutách se rozhoduje na základě návrhu inspektora práce (článek 28. UoZPT).

Závěr

V rámci této diplomové práce bylo mou snahou vymezit ústřední pojem agenturní zaměstnávání a další s tím související pojmy, které jsou zakotveny jak v mezinárodních, tak unijních i českých pramenech práva. V podstatě se jedná o rovnocenné definice, které se liší jen zanedbatelně. I když na unijní úrovni dlouho celistvá právní úprava agenturního zaměstnávání nebyla, dnes je prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání právní úprava zajištěna. Právní úprava České republiky vychází z mezinárodní úpravy a samozřejmě také z unijní úpravy, i když na určitých místech nebylo promítnutí unijní úpravy do českého právního řádu dokonalé. O tom můžeme hovořit v souvislosti s § 319 ZP, který implementoval směrnici 96/71/ES a vytvořil rozdílné podmínky pro zaměstnávání cizinců v ČR zaměstnavateli z členských a nečlenských států. V kapitole týkající se nadnárodních pramenů jsem se zabývala jejich účelem, kterým je především sjednocení právních úprav států, pro které jsou nadnárodní prameny závazné. Podstatné je také vymezení základních principů a zásad, ze kterých úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, jako základní pramen agenturního zaměstnávání na mezinárodní úrovni, a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání vychází. Tyto základní prameny jsem pak doplnila poznatky z dalších nadnárodních právních úprav na poli zprostředkování zaměstnání.

Druhá kapitola práce se věnuje české právní úpravě agenturního zaměstnávání, která je zakotvena jak v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, tak v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jejímu vývoji. V rámci vývoje jsou vymezeny hlavní změny, ke kterým postupně v právní úpravě docházelo, kde asi největším přínosem bylo od roku 2012 navrácení možnosti dočasného přidělení zaměstnance k uživateli bez účasti agentury práce (tedy jen mezi zaměstnavateli). V podstatě by se dalo hovořit, že právní úprava agenturního zaměstnávání je komplexní, protože je celistvě vymezena ve dvou výše uvedených zákonech, i když není dokonalá. V rámci těchto zákonů se objevují nedostatky spočívající v nevyhovujícím zakotvení určitých institutů, nebo potřebná úprava chybí úplně. Zejména výjimku z délky trvání dočasného přidělení zaměstnance realizující se na základě žádosti zaměstnance bych zařadila k nedostatkům úpravy, protože je často zneužívána k dlouhodobému dočasnému přidělení zaměstnance, což je v rozporu s podstatou dočasného přidělení. Diplomová práce rozlišuje soukromoprávní úpravu představovanou zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a veřejnoprávní úpravu založenou na zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. U Soukromoprávní úpravy, která je méně rozsáhlá, jsou v práci rozebrány

pojem agenturního zaměstnávání, podstata fungování agenturního zaměstnávání, náležitosti dohody o dočasném přidělení a její forma, náležitosti písemného pokynu, vzájemné trojstranné vztahy agentury práce, zaměstnance a uživatele, na nichž je agenturní zaměstnávání založeno. U veřejnoprávní úpravy je snaha o definování zprostředkování zaměstnání a požadavků pro zprostředkování zaměstnání (jako je povolení ke zprostředkování zaměstnání a podmínky pro jeho vydání, či odejmutí), jakož i v praxi příliš nevyužívané sdílené zprostředkování zaměstnání (včetně náležitostí dohody o něm).

Kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání je předmětem třetí kapitoly. Zde jsou porovnány tři prameny kontrolní činnosti při agenturním zaměstnávání, které zaručují řádnou kontrolu s řádným následkem v případě porušení právních předpisů. Práce se snaží poukázat na nedostatky právních úprav, jejichž odstranění by kontrolní činnost ještě zkvalitnělo.

Poslední kapitola je věnována právním úpravám agenturního zaměstnávání na Slovensku a v Polsku a jejich komparaci. Jádrem této kapitoly je zjištění, že právní úpravy všech tří států jsou velmi podobné a to zejména v důsledku mezinárodní a unijní úpravy, ze kterých musí právní řády těchto států vycházet (každá z úprav respektuje např. rovné zacházení s dočasným zaměstnancem ohledně pracovních podmínek, či zákaz požadovat od dočasného zaměstnance jakékoli úhrady v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání). Všechny tři státy mají právní úpravu dočasného přidělení zaměstnance (včetně agenturního zaměstnávání) zasazenou ve dvou zákonech. Slovensko a ČR využívají zákoník práce k soukromoprávní úpravě, kdežto Polsko k tomu přijalo zvláštní zákon, což je mnohem přehlednější. Veřejnoprávní úprava všech je obsažena v zákonech, které jsou si velmi podobné a upravují danou oblast obdobně, i když by se ČR mohla v některých záležitostech inspirovat úpravou jak na Slovensku, tak v Polsku.

V rámci práce jsem se snažila rovněž upozornit na největší problémy spojené s agenturním zaměstnáváním, které by bylo vhodné odstranit, spolu s řešením, které by přicházelo v úvahu.

Seznam použité literatury a pramenů

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012, 373 s. ISBN 978-80-7201-887-1.
- FLOREK, Ludwik; ZIELIŃSKI, Tadeusz. *Prawo pracy*. 7. wydanie zmienione i zaktualizowane. Warszawa: C.H.Beck, 2005, 366 s. ISBN 83-7387-882-3.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- JOUZA, Ladislav; ŽENÍŠKOVÁ, Marta; SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Aspi, a. s., 2005. 203 s. ISBN 80-7357-126-9.
- PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 375 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
- TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. vydání. Praha: Leges, 2010, 301 s. ISBN 978-80-87212-60-8.

Komentáře:

- BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 693 s. ISBN 978-80-7400-172-7.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (eds). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- HŮRKA, Petr (ed). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- STÁDNÍK, Jaroslav (ed). *Zákon o inspekci práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, 316 s. ISBN 978-80-7478-931-1.
- STEINICHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 764 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné články:

- BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-642.
- KOMENDOVÁ, Jana. Právní aspekty agenturního zaměstnávání. *Právní rádce*, 2009, č. 1, s. 66-69.
- STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Orgány inspekce práce a podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 10, s. 45-49.
- STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Kontrolní činnost orgánů inspekce práce - oprávnění inspektora. *Práce a mzda*, 2013, roč. 61, č. 8, s. 39-44.
- STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I.). *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 4, s. 27-31.
- ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. 1. část. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 4, s. 46-50.
- ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 6, s. 6-14.
- ŠUBRT, Bořivoj. Ještě k agenturnímu zaměstnávání - pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, roč. 56, č. 10, s. 10-19.
- VOJTKO, Jakub. Súčasnosc' a budúcnosc' agentúrneho zamestnávania v Slovenskej republike. *Justičná revue*, 2015, roč. 67, č. 1, s. 47-64.
- ZEZULKA, Denisa. Je agenturní zaměstnávání skutečně problém?. *Právní rádce*, 2016, roč. XXIV., č. 1, s. 48-50.

Judikatura:

- Rozsudek ze dne 19. ledna 2006, *Komise v. Německo*, C-244/04
- Rozsudek ze dne 21. října 2004, *Komise v. Lucembursko*, C-445/03
- Rozsudek ze dne 10. února 2011, *Vicoplus SC PUH a další v. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, ve spojených věcech C-307/09, C-308/09 a C-309/09
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. února 2005, sp. zn. 7 As 18/2004-48
- Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13. dubna 2015, sp. zn. 15 A 133/2012-53
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. srpna 2005, sp. zn. 2 As 43/2004-51

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. července 2008, sp. zn. 4 As 22/2008-121
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. května 2013, sp. zn. 4 Ads 9/2013-32

Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
- Směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Smlouva o založení Evropského společenství
- Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 911)
- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

Elektronické zdroje:

- *Zaměstnanecká karta* [online]. www.mvcr.cz, 30. prosince 2015 [cit. 24.1.2016]. Dostupné na <<http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>>.
- RANDLOVÁ, Nataša. CHLADA, Ondřej. *Novela zákona o zaměstnanosti - součást sociální reformy 2011* [online]. epravo.cz, 5. dubna 2011 [cit. 25. ledna 2017].

- Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-soucast-socialni-reformy-2011-72727.html>>.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. portal.mpsv.cz, 16.1.2008 [cit. 27.1.2016]. Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc>.
 - *ROČNÍ SOUHRNNÁ ZPRÁVA o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015* [online]. www.suip.cz, březen 2016 [cit. 7.2.2017]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>>.
 - KOZIUBA Małgorzata. *Polské veřejné služby zaměstnanosti (DWUP)*. www.mrz-laba-nysa.org, 2007 [cit. 19.2.2017]. Dostupné na <http://www.mrz-laba-nysa.org/data/files/19/Agenturn%C3%AD%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD%20v%20C4%8Cesk%C3%A9%20republice,%20N%C4%9Bmecku%20a%20Polsku_Zeitarbeit_cz.pdf>.

Shrnutí

Tématem této diplomové práce je agenturní zaměstnávání jako forma zprostředkování zaměstnání, z čehož vyplývá, že hlavní problematikou je zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím třetího subjektu. Diplomová práce vytyčuje principy a podstatu fungování agentur práce při zprostředkování zaměstnání osobám, které hledají práci. Důležitou součástí diplomové práce je pak definování a rozbor zákonných požadavků pro výkon činnosti při zprostředkování zaměstnání.

Pro úplné vymezení právní úpravy agenturního zaměstnávání se diplomová práce zabývá mezinárodní a unijní právní úpravou závaznou pro Českou republiku, což je předmětem první kapitoly. Jsou zde uvedeny nejdůležitější prameny s jejich obsahem týkajícím se agenturního zaměstnávání. V druhé kapitole je věnován prostor právní úpravě agenturního zaměstnávání v České republice, včetně jejího vývoje. Nedílnou součástí je i kapitola týkající se kontrolní činnosti při agenturním zaměstnávání, která je nutná pro zajištění řádného fungování zprostředkování zaměstnání. V případě naplnění některé ze skutkových podstat uvedených v zákoně může dojít k uložení pokuty ve výši stanovené zákonem. Agenturní zaměstnávání nemusí fungovat ve všech státech totožně, proto je v jedné z kapitol věnován prostor cizím právním úpravám a to právním úpravám Slovenska a Polska, provázaný snahou o jejich komparaci s právní úpravou České republiky. V práci jsou obsaženy úvahy de lege ferenda, které umožňují podívat se na problematiku z jiného úhlu.

Abstract

The topic of this thesis is the agency employment as a form of employment mediation, suggesting that the main issue is the mediation of employment for job seekers through a third party. Thesis sets out the principles and fundamental workings of the labor agencies in the mediation of employment to persons who are looking for work. An important part of the thesis is then the definition and analysis of the legal requirements for the performance of the mediation of employment.

For a complete definition of the legislation agency employment thesis deals with international and union legislation binding for the Czech republic which is the subject of the first chapter. There are mentioned the most important sources and their relevant content related to agency employment. The second chapter deals with legislation of agency employment in the Czech Republic including its development. An integral part is also a chapter on control activities in agency employment which is necessary to ensure the proper

functioning of employment mediation. In the case of fulfillment of one of the situations mentioned in the legislation, it may impose a fine in the amount set by legislation. Temporary employment may not work in all countries identically, so it is one of the chapters devoted to space for legislations in Slovakia and Poland, coherent effort to compare them with the legislation of the Czech republic. The thesis contains considerations *de lege ferenda* which allows to look at the issue from another angle.

Seznam klíčových slov

agenturní zaměstnávání, agentura práce, uživatel, zprostředkování zaměstnání, dočasné zaměstnání, uchazeč o zaměstnání

Keyword list

agency employment, labor agency, user undertaking, employment mediation, temporary employment, job seeker