

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Zuzana Kašparová

Agenturní zaměstnávání

Diplomová práce

Olomouc 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Agenturní zaměstnávání* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 113 576 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne

.....

Zuzana Kašparová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé diplomové práce, JUDr. Tomáši Tintěrovi, Ph.D., za ochotný přístup, cenné rady a připomínky, které mi při zpracování této diplomové práce poskytl.

Obsah

Seznam tabulek.....	6
Seznam použitých zkratk 7	7
Úvod.....	8
1. Charakteristika agenturního zaměstnávání.....	10
1.1. Pojem.....	10
1.2 Dočasnost agenturního zaměstnání.....	13
1.3 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání.....	15
1.2.1 Mezinárodní a unijní právní úprava agenturního zaměstnávání.....	15
1.2.2 Vnitrostátní právní úprava agenturního zaměstnávání.....	17
2. Účastníci právních vztahů při agenturním zaměstnávání.....	21
2.1 Agentura práce.....	21
2.1.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	22
2.1.2 Povinné pojištění.....	24
2.2 Zaměstnanec.....	25
2.3 Uživatel.....	26
3. Pracovněprávní vztahy mezi účastníky agenturního zaměstnávání.....	28
3.1 Vztah agentury práce a agenturního zaměstnance.....	28
3.2 Vztah agentury práce a uživatele.....	31
3.3. Vztah agenturního zaměstnance a uživatele.....	33
4. Pracovněprávní podmínky agenturního zaměstnance.....	37
4.1 Srovnatelný zaměstnanec.....	38
4.2 Pracovní a mzdové podmínky.....	38
5. Problematické aspekty agenturního zaměstnávání.....	43
5.1 Odpovědnost za škodu.....	43
5.1.1 Odpovědnost za újmu způsobenou zaměstnanci jednáním uživatele.....	44
5.1.2 Odpovědnost za újmu způsobenou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance.....	45
5.2 Zastřené agenturní zaměstnávání.....	47
Závěr.....	53
Seznam použitých zdrojů.....	55
Abstrakt.....	61

Abstract.....	62
Klíčová slova	63
Key words.....	64

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Kontroly zastřeného zprostředkování zaměstnání.....	51
---	----

Seznam použitých zkratk

AZ	Agenturní zaměstnávání
DPC	Dohoda o pracovní činnosti
NS	Nejvyšší soud
NSS	Nejvyšší správní soud
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v účinném znění
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ÚP	Úřad práce ČR
ÚS	Ústavní soud
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění
ZPSI	Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v účinném znění
ZZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v účinném znění

Úvod

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila téma agenturního zaměstnávání, neboť se dle mého názoru jedná o stále aktuální téma. Agenturní zaměstnávání představuje flexibilní formu zaměstnání, která umožňuje společnostem reagovat na měnící se poptávku na trhu práce. Díky agenturám práce tak mohou společnosti snadno a rychleji přizpůsobovat počet zaměstnanců svým potřebám.

S ohledem na stále se vyvíjející právní rámec agenturního zaměstnávání v České republice se tato diplomová práce zaměřuje na poskytnutí komplexního a aktuálního pohledu na tuto atypickou formu zaměstnání. Cílem této práce je dané téma uceleně zpracovat a zjistit, jak má agenturní zaměstnávání na základě zákona fungovat. Zároveň působení agentur na trhu práce může přinést mnoho právních problémů, na které bych ráda v mé diplomové práci upozornila. Zaměřím se na vývoj právní úpravy AZ, identifikaci účastníků tohoto pracovněprávního vztahu a zhodnocení jejich práv a povinností a rozbor některých problematických aspektů, které jsou spojeny s touto formou zaměstnávání.

Zpracování tématu týkajícího se agenturního zaměstnávání je v dočasné době již poněkud rozsáhlé. Rozbor právní úpravy je obsažen v několika odborných literaturách a komentářích, nicméně vzhledem k tomu, že dochází k neustálým změnám v důsledku novel a k vydávání nové judikatury, zabývající se touto problematikou, považuji téma v pracovněprávním prostředí za stále aktuální. V mé práci pracuji především s platnou a účinnou právní úpravou, komentářovou literaturou, odbornými publikacemi, odbornými články a soudní judikaturou, které se týkají daného tématu.

Má práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole se věnuji obecné charakteristice agenturního zaměstnávání a historickému vývoji právní úpravy. Stručně se věnuji rozboru mezinárodní, unijní a vnitrostátní právní úpravy agenturního zaměstnávání od začátků v roce 2004 až do současnosti. Také se zaměřuji na pojmový znak AZ, kterým je dočasnost s ohledem na nově přijatou novelu v komparaci se slovenskou právní úpravou.

Druhá kapitola se zabývá jednotlivými právními vztahy v rámci agenturního zaměstnávání. V jednotlivých podkapitolách se věnuji agentuře práce jako zaměstnavateli a podmínkám povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dále vymezuji agenturní zaměstnance a uživatele.

Ve třetí kapitole detailněji analyzuji právní vztahy mezi jednotlivými subjekty a jejich vzájemné interakce v rámci agenturního zaměstnávání.

Ve čtvrté kapitole rozebírám pracovněprávní podmínky agenturního zaměstnance. Věnuji se pojmu srovnatelného zaměstnance a právu na srovnatelné mzdové a pracovní podmínky přiděleného zaměstnance vzhledem k podmínkám zaměstnance kmenového.

Poslední pátá kapitola rozebírá vybrané problematické aspekty agenturního zaměstnávání, které vyvolávají několik otázek a aplikačních nejasností. I když jsem si vědoma, že institut AZ přináší problematických okruhů mnohem více, v této kapitole se blíže zaměřuji pouze na odpovědnost za škodu, která vznikne v souvislosti s agenturním zaměstnáváním a problematikou zastřeného zprostředkování zaměstnání.

Svou diplomovou prací chci přispět k celkovému zpracování tématu agenturního zaměstnávání a poukázat na časté problémy, které se objevují a na novely týkající se daného institutu. Diplomová práce je zpracovaná podle právní úpravy účinné ke dni 31.12.2023.

1. Charakteristika agenturního zaměstnávání

1.1. Pojem

Od 21. století dochází k neustálému rozvoji AZ a v českém právním řádu se jedná o relativně nový institut, který doplňuje pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹ AZ můžeme zařadit mezi atypické formy zaměstnávání.

Atypická zaměstnání jako pojem je užíván pouze doktrinárně, neboť není v právním řádu České republiky přímo definován. Za atypické pracovněprávní vztahy můžeme označit takové pracovněprávní vztahy, které se v určitých aspektech odlišují od typického pracovněprávního vztahu. Za typický lze v užším smyslu dle většiny autorů označit pouze pracovní poměr na dobu neurčitou, kde zaměstnanec vykonává práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.² Je tak možné dovodit, že za atypické zaměstnání v širším slova smyslu lze považovat veškeré pracovní úvazky na dobu určitou a úvazky s kratší pracovní dobou, nicméně v praxi se toto označení používá spíše v užším slova smyslu pro ty formy zaměstnání, které se vyznačují větší pružností a menší mírou regulace.³ Za takové pracovněprávní vztahy můžeme označit ty, které se odlišují např. délkou pracovní doby nebo výkonem práce na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Subjektům v důsledku flexibility těchto vztahů vzniká větší smluvní volnost a z těchto důvodů bývají tyto formy zaměstnávání stále častěji využívány na trhu práce. Účastníci těchto vztahů mají možnost si volněji stanovit pracovní dobu, místo výkonu práce a pracovněprávní vztahy mohou jednodušeji zakládat a rozvazovat, přičemž tyto vztahy jsou méně svazovány administrativními nástroji. V důsledku toho mají takto vzniklé pracovněprávní vztahy za následek menší stabilitu zaměstnání, je zde nižší míra ochrany zaměstnance a nižší úroveň pracovních podmínek zaměstnanců.⁴ Nicméně využití těchto forem zaměstnání může vést k podpoře zaměstnanosti a k usnadnění spojení rodinného a pracovního života.⁵

Doktrína České republiky mezi atypická zaměstnání řadí dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, výkon práce na dálku, práce v rámci dočasného přidělení, agenturní

¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 29.

² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 637.

³ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 14.

⁴ HŮRKA, Petr. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta...*, s. 77–78.

⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 638.

zaměstnávání, sdílené pracovní místo, pracovní poměr na dobu určitou a práci na kratší pracovní dobu.⁶

AZ bývá označováno jako tzv. prekérní zaměstnání, protože se vyznačuje větší flexibilitou a menší mírou stability pro zaměstnance oproti klasickému pracovnímu poměru zaměstnance. Z těchto důvodů bývá využíváno zaměstnanci často pouze jako dočasné, v době, kdy hledají stabilnější pracovněprávní vztah.⁷

Tento institut je řazen pod atypická zaměstnání ne až tak z důvodu jeho dočasnosti, ale spíše z důvodu jiného počtu subjektů zúčastněných na pracovněprávních vztazích při realizaci agenturního zaměstnávání, kdy místo obvyklého dvojstranného právního vztahu zde vystupují tři účastníci těchto vztahů, a to agentura práce, zaměstnanec této agentury a uživatel.⁸ Znak dočasnosti bývá v praxi do určité míry relativizován, neboť přesto, že je v § 309 odst. 6 ZP stanoveno, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 měsíců po sobě jdoucích, v některých případech, kdy o to požádá agenturu práce zaměstnanec, toto omezení neplatí.⁹

Současnou právní úpravu AZ nalezneme ve vnitrostátní úpravě především v ustanoveních § 307a až § 309a zákoníku práce a v ustanoveních § 14 odst. 1 písm. b) a § 58 až § 66 zákona o zaměstnanosti. Definici pojmu AZ v české právní úpravě přímo nenalezneme, v zákoně lze tento pojem spatřit pouze jako nadpis v Hlavě V.¹⁰ Institut AZ je jednou z forem zprostředkování zaměstnání, kdy dochází k zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, který práci přiděluje a dohlíží na její výkon.¹¹ Lze jej tedy považovat za tzv. pronájem pracovní síly, neboť dochází k dočasnému propůjčení svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli za účelem dosažení zisku a za úplatu.¹² Podstatou je to, že agentura práce jako zaměstnavatel dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, neboli uživateli, na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem. Zaměstnanec se zavazuje

⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 4.

⁷ PICHRT, Jan. Některé aktuální otázky a problémy spojené s českou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2023, č. 13-14 [cit. 16. října 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz, s. 460–461.

⁸ PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání...*, s. 16-17.

⁹ § 309 odst. 6 ZP.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1201.

¹¹ § 14 odst. 1 písm. b) ZZ.

¹² VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 968.

konat práci dle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Tato činnost je považována za závislou práci.¹³ Uživatel ukládá po celou dobu dočasného přidělení zaměstnance pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

AZ bývá někdy nesprávně řazeno spolu s institutem dočasného přidělení dle § 43a ZP pod změnu pracovního poměru. Avšak přidělením agenturního zaměstnance k uživateli nedochází ke změně, ale k naplnění sjednané pracovní smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem. Již ze samotné smlouvy či dohody uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem je zřejmé, že zaměstnanec je určen k dočasnému agenturnímu přidělování k uživateli. Pracovněprávní vztah se tedy neuzavírá za účelem výkonu práce u agentury práce, ale za účelem zprostředkování práce.¹⁴

AZ je potřeba odlišit od dočasného přidělení dle § 43a ZP, jelikož se nejedná o totožné instituty. Rozdílů mezi AZ a dočasným přidělením dle § 43a ZP můžeme v ZP nalézt hned několik, a i když vykazují některé společné znaky, jejich podstata je zcela odlišná. Úprava dočasného přidělení zaměstnance dle § 43a ZP je systematicky zařazena pod změnu pracovního poměru v Hlavě III. Podstata daného institutu je v tom, že při dočasném přidělení zaměstnance dle § 43a ZP dochází ke změně pracovního poměru na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem, při které dochází k tomu, že zaměstnanec bude konat práci a plnit jeho úkoly pro jiného zaměstnavatele. Současně může dojít i ke změně místa výkonu práce a druhu práce.¹⁵ Dočasné přidělení je založeno za jiným účelem, než je AZ a lze jej realizovat bez potřeby zvláštního povolení, jako je tak u agentur práce dle § 307a ZP. Je jen potřeba dohody zúčastněných subjektů, kterými jsou zaměstnavatel, kmenový zaměstnanec a zaměstnavatel, ke kterému bude dočasně přidělen. Další odlišností dočasného přidělení je to, že je bezúplatné, neboť za něj nesmí být poskytována žádná úplata, což neplatí v případech poskytnutí úhrady mzdových nebo platových nákladů a cestovních náhrad.¹⁶ V poslední řadě před realizací dočasného přidělení musí existovat pracovní poměr po dobu minimálně 6

¹³ § 307a ZP.

¹⁴ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 520-523.

¹⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 476-477.

¹⁶ § 43a ZP.

měsíců. Kdy účelem upravení minimální délky trvání pracovního poměru je snaha předejít zneužívání institutu a obcházení agenturního zaměstnávání.¹⁷

1.2 Dočasnost agenturního zaměstnání

Dočasnost přidělení je pojmovým znakem AZ. Toto časové omezení je upraveno v § 309 odst. 6 ZP. Platí, že stejného zaměstnance může agentura práce přidělit k výkonu práce k totožnému uživateli maximálně na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Z tohoto omezení nicméně existují dvě výjimky. Omezení neplatí v případě, kdy o to sám požádá zaměstnanec agentury práce, dále v případech výkonu práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou. Žádost o prodloužení trvání musí být podána ze svobodné vůle agenturního zaměstnance a agentura práce musí tuto vůli prokázat v případě kontrolní činnosti ze strany příslušného orgánu.¹⁸

Z důvodu, že z dočasnosti existují výjimky, nemá ustanovení zamýšlený účinek. V praxi se lze setkat i s případy, kdy dočasné přidělení přesahuje dobu více jak 3 let, což popírá znak dočasnosti a flexibilitu takového zaměstnání.¹⁹

Z důvodů, aby nedocházelo k obcházení dočasnosti, ale také s úmyslem harmonizovat národní právo s unijním právem, byl předložen Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2022 návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tento návrh obsahoval opatření k ochraně agenturních zaměstnanců, kde v navrhovaném ustanovení § 307b odst. 2 zákoníku práce, by byli agentura práce a uživatel povinni zajistit, aby dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u téhož uživatele nepřesáhlo v úhrnu 3 roky za dobu po sobě jdoucích 5 let.²⁰ Důvodem zavedení této úpravy je dle důvodové zprávy to, že toto opatření by mělo zabránit zneužívání možnosti přidělování agenturních zaměstnanců k jednomu uživateli. V případech, že uživatel potřebuje pracovníka i po uplynutí této doby, měl by jej zaměstnat do přímého

¹⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo...*, s. 476-477.

¹⁸ JIRÁSKO, Vojtěch. Vybrané problematické okruhy agenturního zaměstnávání v poměrech české a německé právní úpravy. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online databáze], 2022, č. 1 [cit. 10. prosince 2023]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](https://beck-online.cz).

¹⁹ SEIDL, Petr, DVOŘÁKOVÁ, Aneta. Omezení dočasného přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda* [online databáze], 2023, č. 3 [cit. 10. listopadu 2023]. Dostupné z: [databáze praceamzda.cz](https://praceamzda.cz).

²⁰ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony předkládaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, č.j. MPSV-2022/160564-521/2. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCKRKEY1T/>.

pracovněprávního vztahu. Pětileté referenční období reaguje na možnost sezónního agenturního zaměstnávání a začíná běžet od započetí dočasného přidělení.²¹

Navrhovanou českou právní úpravu lze považovat za velmi obecnou, vzhledem k úpravám jiných členských zemí, neboť např. výslovně nerozlišuje skupiny zaměstnanců, ani ve kterém odvětví by k dočasnému přidělování zaměstnanců mělo docházet (např. stavebnictví), jako je tomu například v Německu.²² Toto ustanovení týkající se maximální doby dočasného přidělení bylo v přijatém textu zákona bohužel vypuštěno.

Pro srovnání uvádím slovenskou právní úpravu AZ, která je od té naší v některých ohledech odlišná. Otázky týkající tohoto institutu jsou upraveny v § 58 ZPSI, přičemž se daná úprava vztahuje i na dočasné přidělení zaměstnance zaměstnavatelem k jinému zaměstnavateli. Právní úprava zakotvuje presumpci dočasného přidělení v případě, že není jasné, o jakou formu právního vztahu se ve skutečnosti jedná, a to v odst. 2 daného ustanovení. Pokud budou naplněny dané podmínky, bude výkon práce považován za dočasné přidělení. Co se týče doby trvání dočasného přidělení, lze jej dohodnout maximálně na 24 měsíců, přičemž lze dále čtyřikrát prodloužit nebo opětovně dohodnout. Za opětovně dohodnuté dočasné přidělení se považuje přidělení, kterým má být zaměstnanec přidělen ke stejnému uživateli před uplynutím šesti měsíců po skončení toho předchozího. Ve výjimečných případech je doba zkrácena na 4 měsíce. Pokud jsou porušeny tyto pravidla, dochází k presumpci existence pracovního poměru. Což znamená, že zanikne pracovní poměr mezi zaměstnancem a agenturou práce a vznikne pracovní poměr mezi zaměstnancem a uživatelem, a to na dobu neurčitou.^{23 24}

Dle mého názoru by se Česká republika v budoucnu měla inspirovat úpravou jiných členských států EU a měla by se přiklonit k méně obecné a komplexnější úpravě znaku dočasnosti. Mohla by se inspirovat např. zmíněnou právní úpravou Slovenska, kde je zakotvena úprava maximální délky dočasného přidělení, což předchází řetězení pracovních

²¹ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, zvláštní část, s. 30. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=450&CT1=0>.

²² SEIDL, Petr, DVORÁKOVÁ, Aneta. Omezení dočasného přidělení...

²³ § 58 ZPSI.

²⁴ SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie*. [online]. Praha, 2015. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/14752/6/brozura-agenturni-zamestnavani.pdf>.

poměrů uzavíraných na dobu určitou. Dále je v ní obsažen i důsledek toho, když dojde k porušení tohoto kvantitativního omezení.

1.3 Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání

Institut AZ byl do českého právního řádu zaveden relativně nedávno, neboť je jeho součástí až od účinnosti nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Od té doby zažívá AZ v České republice rozvoj a získává stále větší popularitu, což je důsledkem několika faktorů. Mezi tyto faktory patří zejména nedostatek pracovníků v některých profesích na domácím trhu práce, dále hraje roli také jednoduchost a nižší náklady spojené s propouštěním agenturních zaměstnanců ve srovnání s „kmenovými“ zaměstnanci uživatele.²⁵

1.2.1 Mezinárodní a unijní právní úprava agenturního zaměstnávání

Na českou právní úpravu AZ měla velký vliv mezinárodní právní úprava, kde se stěžejním dokumentem pro zakotvení tohoto institutu stala Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Tato Úmluva byla přijata 19.6.1997 na 85. zasedání Generální konference mezinárodní organizace práce v Ženevě a v platnost vstoupila 10.5.2000, přičemž pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 9.10.2001.²⁶

Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, všechny kategorie pracovníků a veškeré odvětví ekonomické činnosti, vyjma námořníků. Věcná působnost, jak vyplývá z čl. 1 odst. 1 Úmluvy, se vztahuje i na další činnosti soukromých agentur práce, nejen na agenturní zaměstnávání.²⁷

Český právní řád v dané době institut AZ neobsahoval, proto Česká republika oznámila depozitáři Úmluvy, že využívá ustanovení čl. 2 odst. 4) písm. a) Úmluvy, podle kterého „*může členský stát po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků zakázat činnost soukromých agentur práce, pokud jde o poskytování služeb uvedených v čl. 1 odst. 1.*“²⁸

Úmluva vymezuje AZ v čl. 1 písm. b) jako „*služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická*

²⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1197.

²⁶ Sdělení č. 38/2003 Sb.m.s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce.

²⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.

²⁸ Sdělení č. 38/2003 Sb.m.s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce.

osoba, dále nazývána jako uživatelský podnik, jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením.“

Mezi unijní úpravu, která se dotýká AZ je potřeba uvést především Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a Směrnicí 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.

Nejvýznamnějším předpisem je však Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která byla přijata 19.11.2008.²⁹ Cílem této Směrnice bylo vytvořit harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce. Podrobněji je cíl vymezen v kapitole první, článku druhém, který uvádí, „*Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“*³⁰

Směrnice má na rozdíl od Úmluvy uvedené výše jinou věcnou působnost a zaměřuje se pouze na jedinou činnost agentur práce, a to na regulaci práv a povinností v oblasti agenturního zaměstnávání. Nezabývá se úpravou pro činnost agentur práce při jiných „neagenturních“ formách zprostředkování zaměstnání, zatímco rozsah Úmluvy č. 181 je širší, neboť se zabývá veškerými činnostmi agentur práce.³¹

S ohledem na skutečnost, že Česká republika byla již před přijetím této Směrnice ovlivněna zmíněnou Úmluvou, byly již v české právní úpravě promítnuty standardy ochrany agenturních zaměstnanců. Z toho důvodu, že Směrnice nebyla v rozporu s Úmluvou č. 181 v částech, které se věnovaly právní úpravě AZ a zákonodárce měl za to, že náš právní řád je již v souladu s úpravou AZ, rozhodl, že neprovede transpoziční změny právní úpravy a do zákona text Směrnice nepromítne.³² Česká právní úprava má přesto několik deficitů oproti unijní úpravě. Mezi ně patří např. definice pracovních a mzdových podmínek, kdy Směrnice uvádí v čl. 3 odst. 1 písm. f), co patří mezi základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, a to „*podmínky stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních*

²⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání...*, s. 23-24.

³⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

³¹ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 31-32.

³² PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo...*, s. 524-525.

smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele a týkají se: délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování.“ Zatímco česká právní úprava vyžaduje zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců uživatele, bez toho, aniž by upravovala konkrétní výčet jednotlivých podmínek.³³ Problematice podmínek agenturních zaměstnanců se dále věnuji v kapitole 4.2 této práce.

1.2.2 Vnitrostátní právní úprava agenturního zaměstnávání

K výslovné úpravě AZ došlo v českém právním řádu až účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nicméně úprava dočasného přidělení, která má s agenturním zaměstnáním mnoho společného, byla zakotvena již před rokem 2004.

Novelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. byl poprvé zaveden institut dočasného přidělení. V období před rokem 2004 se subjekty, které dočasně přidělovaly své zaměstnance jiným zaměstnavatelům, označovaly jako pracovní agentury. Činnost těchto agentur byla upravena v § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30.9.2004. Vzhledem k tomu, že do roku 2004 neexistovala konkrétní úprava AZ, agentury práce uskutečňovaly agenturní zaměstnávání dle tohoto ustanovení. Toto upravoval institut dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě. Původním smyslem daného ustanovení bylo dle důvodové zprávy umožnit zaměstnavatelům dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli za účelem vzájemné pomoci spolupracujících organizací. Například k realizaci výsledků rozvoje vědy a techniky v praxi či zabezpečování závodního stravování. Ustanovení tak nemělo sloužit k AZ.³⁴

Přidělující zaměstnavatel dle § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl ZP, poskytoval i nadále svému zaměstnanci mzdu i případnou náhradu cestovních výdajů. Bylo však možné mezi zaměstnavateli dohodnout, že tyto náklady uhradí osoba, které byl zaměstnanec přidělen. Dle právních předpisů ale nebylo možné, aby si agentura účtovala i plnění nad rámec těchto prostředků, tzv. provizi. Nicméně bez tohoto zisku za poskytované služby by pracovní agentury nemohly existovat. Z toho důvodu, že neexistovala speciální zákonná úprava, byla činnost těchto agentur na hraně zákona, neboť docházelo k jeho

³³ PICHRT, Jan. Některé aktuální otázky..., s. 458

³⁴ JOUZA, Ladislav a kol. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. s. 14-15.

obcházení.³⁵ Pracovní agentury se s těmito obtížemi vypořádávaly například „za pomoci uzavírání dalších – se zapůjčením souvisejících – obchodních kontraktů“.³⁶

Neexistence právního zakotvení agenturního zaměstnávání měla za následek, že nebyly nijak regulovány vzájemné vztahy mezi zaměstnavateli, kteří si své zaměstnance vzájemně pronajímali, a neexistovala taktéž úprava práv pronajímaných zaměstnanců.³⁷

Následně novela ZP č. 436/2004 Sb. úpravu v § 38 odst. 4 ZP zrušila a bylo možné dočasné přidělování zaměstnanců zaměstnavateli pouze pokud získají povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Argumentem pro odstranění bylo, že paralelní úprava § 38 odst. 4 ZP z roku 1965 by mohla způsobit neefektivnost nové úpravy AZ, neboť by agentury spíše využívaly dočasné přidělení. Odstranění tohoto institutu ale mělo negativní dopad pro zaměstnavatele, kteří si mezi sebou potřebovali bezúplatně vypůjčit zaměstnance např. kvůli sezónnosti některých prací nebo v rámci koncernu, kdy důsledkem bylo, že zaměstnavatelé žádali o povolení ke zprostředkování zaměstnávání a stávali se agenturami práce pouze naoko. Český právní řád neumožňoval dočasné přidělení zaměstnanců mezi dvěma zaměstnavateli až do 31.12.2011, kdy tento institut byl novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. znovu zaveden v podobě § 43a ZP a je platný až do současnosti.³⁸ Lze tedy opět, na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, si vzájemně mezi zaměstnavateli zapůjčovat zaměstnance bezúplatně. Aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu pro účely AZ, bylo zákonodárcem do nové právní úpravy dáno několik pojmů, které tomu měly zabránit. Např. v ustanovení § 43a odst. 8 ZP je zakázáno použít úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání. Dále je v § 43a odst. 1 stanovena odkladná doba 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, po které lze uzavřít dohodu o dočasném přidělení. Dalším omezením je, že za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata, jak je uvedeno v § 43a odst. 2 ZP, výjimkou je ovšem úhrada nákladů vynaložených dle odst. 5 téhož ustanovení.³⁹

Po 1.10.2004 můžeme úpravu AZ rozdělit na veřejnoprávní a soukromoprávní. Veřejnoprávní úpravu můžeme nalézt v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále též

³⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi...*, s. 16-19.

³⁶ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 16-17.

³⁷ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi...*, s. 16-19.

³⁸ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 18-20.

³⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy* [online databáze], 2011, roč. 19, č. 17, [cit. 1. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz, s. 605-616.

„ZZ“) a v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Soukromoprávní část úpravy agenturního zaměstnávání je uvedena především v zákoníku práce.⁴⁰

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., nahradil původní zákony č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., zákon České národní rady o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, přičemž tento zákon přinesl velké změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce a úřady práce.⁴¹ ZZ uvádí ve svém ustanovení § 14 odst. 1, že za zprostředkování zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se uchází o práci, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Dále za zprostředkování považuje zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele a v poslední řadě poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Za zprostředkování zaměstnání agenturami práce se také považuje, je-li svým zahraničním zaměstnavatelem vyslán cizinec k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly. V odst. 3 daného ustanovení je obsažena definice agentur práce, kterými jsou právnické nebo fyzické osoby, jež mají povolení ke zprostředkování zaměstnání. Další úpravu zprostředkování zaměstnání agenturami práce lze nalézt v Hlavě IV, druhé části, kde jsou upraveny především podmínky, které musí být splněny, aby se fyzické nebo právnické osoby mohly stát agenturami práce a zprostředkovávaly tak zaměstnání.

AZ bylo novelou zákoníku práce č. 436/2004 upraveno v § 38a a §38b ZP z roku 1965, kde došlo k úpravě vztahů mezi zaměstnancem a agenturou práce, kdy agentura práce jej může dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli neboli uživateli na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Zaměstnanci vzniká závazek konat práci podle pokynů uživatele na základě písemné dohody o dočasném přidělení, která je uzavřena mezi uživatelem a agenturou práce. V § 38 ZP z roku 1965 byly mimo jiné stanoveny povinnosti uživatele, jako ukládání pokynů a pracovních úkolů zaměstnanci, organizace, řízení a kontrola práce, vytváření příznivých pracovních podmínek a zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁴²

⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. 2008. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/545685/pravni_analyza_ap_v_cr.doc/bcc7ee14-ac79-e808-3200-87bee65f4dad. s. 17, 24.

⁴¹ KLIKAR, Alena, DAVID, Jiří. Agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání - minul zákonodárce cíl?, *Právník* [online databáze], 2006, č.8, [cit. 3. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz, s. 1339-1348.

⁴² § 38a, § 38b zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 436/2004 Sb.

K 1.1.2007 se stal účinným nový ZP č. 262/2006 Sb., který nahradil předchozí ZP z roku 1965 a došlo tak k významným změnám. Úprava AZ byla jen přesunuta bez větších změn do § 308 a § 309, dále je obsažena v § 13 odst. 2 písm. h), 39 odst. 6 a v § 319 odst. 1 písm. g) ZP. Nově byla obsažena právní definice AZ, kde podle § 2 odst. 5 ZP se: *„Za závislou práci považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (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 jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) 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.“*

Formulace v daném ustanovení, že agentura práce dočasně přiděluje své zaměstnance k jinému zaměstnavateli, byla dle Šubrtů nevhodná z toho důvodu, že uživatel nemusí mít vlastní zaměstnance a být tak zaměstnavatel, ale může pouze využívat ke své činnosti agenturní zaměstnance.⁴³ Tento odstavec byl zrušen s účinností od 1.1.2012 novelou č. 365/2011 Sb.

Od 1.1.2012 upravuje ZZ institut sdíleného zprostředkování zaměstnání v § 119a ZZ. Jedná se o spolupráci Krajské pobočky Úřadu práce s agenturou práce, jejíž cílem je zprostředkovat zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Za zprostředkování pak může být agentuře práce poskytnut příspěvek ve výši 500 Kč, a dále bonusový příspěvek ve výši 6 250 Kč, pokud pracovní poměr osoby trvá alespoň 6 měsíců.⁴⁴

Jak vyplývá z předchozího textu, současnou právní úpravu AZ nalezneme ve vnitrostátní úpravě především v ustanoveních § 307a až § 309a ZP a v ustanoveních § 14 odst. 1 písm. b) a § 58 až § 66 ZZ.

⁴³ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu...*, s. 2.

⁴⁴ § 119a odst. 3 ZZ.

2. Účastníci právních vztahů při agenturním zaměstnávání

Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, v AZ nevzniká klasický dvojstranný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podstatou tohoto institutu totiž je, že zde vystupují tři subjekty účastníci se komplexu smluvních vztahů. Mezi ně řadíme agentury práce, zaměstnance agentury práce a uživatele. Vzájemná práva a povinnosti těchto subjektů jsou upravena a v ustanoveních § 308 a § 309 ZP. Přestože zde vystupují tři subjekty, nevzniká mezi nimi trojstranný právní vztah, ale je mezi nimi specifický druh spolupráce.⁴⁵

Jedním z účastníků je agentura práce, tedy zaměstnavatel, který zaměstnává agenturního zaměstnance za účelem jeho dočasného přidělení k uživateli. Dalším je zaměstnanec této agentury, který má pracovněprávní vztah k agentuře práce a je přidělován k uživateli, kde vykonává práci na základě jeho pokynů. A posledním z účastníků je uživatel, ke kterému je zaměstnanec agentury práce písemným pokynem přidělen, aby u něj vykonával práci.⁴⁶ Principem je tedy to, že agentura práce jako zaměstnavatel dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce ke třetí osobě, kterou je uživatel.

K realizaci agenturního zaměstnávání dochází na základě dvou dvoustranných smluv a jednoho jednostranného právního jednání, kterým je písemný pokyn. Těmito smlouvami jsou pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem a dále dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. Podrobněji k jednotlivým účastníkům právních vztahů v agenturním zaměstnávání se zabývám v následujících podkapitolách.

2.1 Agentura práce

Za agenturu práce je dle § 14 odst. 3 písm. b) ZP považována fyzická nebo právnická osoba, která má povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Dále je definice agentury práce obsažena v § 307a ZP, kde se označuje jako „*zaměstnavatel, který na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.*“ Zprostředkování formou AZ je v zákoně vyhrazeno pouze agenturám práce.⁴⁷ Právní úprava týkající se vzniku, fungování a zániku agentur práce je obsažena v ZZ, a to v § 14 a Hlavě IV, druhé části, kde se nachází úprava zprostředkování

⁴⁵ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo...*, s. 520.

⁴⁶ Tamtéž, s. 518.

⁴⁷ § 14 ZZ.

zaměstnání agenturami práce. Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání jak na území České republiky, tak ze zahraničí na území České republiky nebo naopak. Své služby může agentura práce provádět za úhradu nebo bezplatně, nicméně pro fyzické osoby, které si hledají zaměstnání musí být zprostředkování práce bezplatné. Náklady a poplatky tak mohou být účtovány pouze zaměstnavateli, kterým agentury práce dočasně přidělují zaměstnance, nebo poskytují jiné služby. V případě, že je prováděno zprostředkování zaměstnání za úhradu, jsou zakázány jakékoliv srážky z příjmů zaměstnance za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele, jak je uvedeno v § 58 odst. 3 ZZ. Předchozí úprava v § 5 odst. 3 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti upravovala přesněji, jaké srážky ze mzdy nebo jiné odměny jsou zakázány, a to ty, které souvisejí se zprostředkováním zaměstnání.⁴⁸

2.1.1 Povolení ke zprostředkování zaměstnání

Jak již bylo zmíněno výše, agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání jen na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání. Právní úprava udělování povolení je obsažena v ustanovení § 58 a násl. ZZ. O udělení povolení se rozhoduje ve správním řízení a vydává jej pouze generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.

Podmínky pro udělení povolení jsou vymezeny v § 60 ZZ. Mezi ně patří především: dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. U právnických osob musí tyto podmínky splňovat odpovědný zástupce. Za odborně způsobilého se pokládá osoba s určitým dosaženým vzděláním a odbornou praxí alespoň 2 roky u vysokoškolského vzdělání nebo 5 let u vzdělání středoškolského nebo vyššího odborného. Za akceptovatelnou praxi je považována zejména ta získána u Úřadu práce ČR nebo v prostředí agentury práce, a to v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo oboru, pro který má být zprostředkování povoleno. V účinné právní úpravě do konce roku 2023 není omezen časový rámec výkonu odborné praxe.⁴⁹ Nově přijatá novela ZZ stanoví v ustanovení § 60 odst. 8, že *„Odbornou praxí podle věty první se rozumí soustavný osobní výkon činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, fyzickou osobou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Odbornou praxi je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházejících*

⁴⁸ PROCHÁZKOVÁ, Eva. In: PROCHÁZKOVÁ, Eva, FALTA, David. *Agenturní zaměstnávání (zákon o zaměstnanosti). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, § 58.

⁴⁹ Tamtéž, § 60.

podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.“⁵⁰ Navrhuje se tedy zavést, aby se za odbornou praxi posuzovala pouze ta získaná v posledních 10 letech.

Novela také obsahuje v daném ustanovení podmínku pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy žádajícím osobám nesměla být v posledních 3 letech pravomocně uložena pokuta za přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Další zavedenou podmínkou je bezdlužnost žádajících osob, které musejí být bezdlužné po celou dobu trvání platnosti povolení.⁵¹ Cílem je zabránit subjektům, které se dopustily závažných porušení pracovněprávních předpisů, vstup na trh zprostředkování zaměstnání.⁵²

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je dle § 60a ZZ souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra, vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce. Ministerstvo vnitra posuzuje žádost z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Relativně nově je od 1. října 2017 upravena povinnost agentur práce žádajících o povolení složit kauci ve výši 500 000 Kč. Cílem tohoto opatření byla dle důvodové zprávy eliminace vzniku účelově zakládaných agentur práce a zajištění záruky úspěšné existence agentury práce. Složením kauce dochází k prokázání finanční způsobilosti, což je důležitým předpokladem reálného výkonu zprostředkovatelské činnosti.⁵³ K zavedení kauce se vyjádřil i Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. Pl.ÚS 43/18 ze dne 18.1.2022, který dospěl k závěru, že „považuje napadenou právní úpravu za racionální, do podstaty svobody podnikat nezasahující, a v případě podnikání jako práva pak pouze stanovící nutné podmínky, jejichž splnění odpovídá požadavkům testu racionality.“ Dále zdůraznil, že „výše kauce pro agentury práce nezasahuje nepřiměřeně do jejich majetkové podstaty. Pro ústavnost přijaté úpravy svědčí též ta skutečnost, že kauce nemá sankční povahu. V případě, kdy dojde k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, jde o přeplatek právnické nebo fyzické osoby, které povolení zaniklo, a jde-li o vratitelný přeplatek, je této osobě vrácen.“⁵⁴ Novela ZZ dvojnásobně navýšila kauci na částku 1 000 000 Kč. účinnost dané novely je stanovena na 1.1.2024.⁵⁵

⁵⁰ Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Čl. I, bod 26.

⁵¹ Tamtéž, čl. I, bod 31, 32.

⁵² Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017 Sb, zvláštní část, s.26.

⁵³ Tamtéž, s. 22.

⁵⁴ Nález ÚS ze dne 18.1.2022, sp. zn. Pl.ÚS 43/18 (28/2022 Sb.).

⁵⁵ Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, čl. I., bod 39.

Náležitosti žádosti jsou uvedeny v § 61 ZZ. V žádosti musí být uvedeny identifikační údaje, předmět podnikání, forma zprostředkování a druhy prací. Povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce se vydává na určitou dobu, a to na tři roky.⁵⁶ V případě, že bylo vydáno kladné rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, může následně zaniknout několika způsoby, které jsou uvedeny v § 63 ZZ. Jedním z důvodů zániku je smrt fyzické osoby, nebo zánik právnické osoby, neboť povolení se vztahuje ke konkrétní osobě a nepřejde tak na jejího nástupce. Dalším obdobným důvodem je výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku. Povolení zaniká také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, pokud se jednalo o dobu určitou. V případě naplnění některých z těchto výše uvedených skutečností dochází k zániku povolení ze zákona a nevydává se o něm žádné rozhodnutí. Čtvrtým důvodem k zániku v písm. d) daného ustanovení je vydání rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.⁵⁷

2.1.2 Povinné pojištění

Až do poloviny roku 2023 byla v § 58a ZZ upravena pro agentury práce, kterým bylo uděleno povolení dle § 14 odst. 1 písm. b), povinnost sjednat si pojištění záruky pro případ svého úpadku. Na základě tohoto pojištění vznikalo dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění, když mu agentura práce v důsledku svého úpadku nevyplatila mzdu. Tato povinnost však byla zrušena k 1.7.2023, a to zákonem č. 125/2023, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Až do června roku 2023 bylo v ustanovení § 2 odst. 5 zákona č. 118/2000 Sb. upraveno, že: „*Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti.*“⁵⁸ Do této novely zákona se na zaměstnance agentur práce tedy nevztahoval zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a tak

⁵⁶ § 62 odst. 3 ZZ.

⁵⁷ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 59.

⁵⁸ Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 206/2017 Sb.

byla ochrana agenturních zaměstnanců, jejichž agentura byla v úpadku, v porovnání s neagenturními zaměstnanci nedostatečná. V případě, že jde o zaměstnance jiných zaměstnavatelů, kteří jsou platebně neschopní, postačuje podle zákona č. 118/2000 Sb., aby bylo zahájeno insolvenční řízení nebo prohlášeno moratorium před jeho zahájením. Naopak pojistné plnění ze strany pojišťovny je vázáno na prohlášení úpadku agentury práce, a proto tito zaměstnanci agentury práce byli nuceni čekat na plnění delší dobu.⁵⁹ Z těchto důvodů nerovnosti mezi jednotlivými agenturními a kmenovými zaměstnanci, došlo novelou ke zrušení institutu povinného pojištění a zaměstnanci agentur práce jsou nyní taktéž chráněni zákonem č. 118/2000 Sb., který jim poskytuje rychlejší uspokojení jejich nároků.

2.2 Zaměstnanec

Dále mezi subjekty AZ patří agenturní zaměstnanec. Dle čl. 3 písm. c) Směrnice je zaměstnancem agentury práce ten zaměstnanec, „*který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval.*“ Pojem agenturního zaměstnance není v českém právním řádu přímo upraven, proto lze dovodit, že na tyto zaměstnance je třeba použít obecnou zákonnou úpravu obsaženou v § 6 ZP.

Agentura práce může mít dva druhy zaměstnanců, a to buď agenturní nebo kmenové zaměstnance. Rozdíl těchto dvou skupin je v tom, že agenturní zaměstnanci jsou přidělováni k uživatelům na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti za účelem výkonu závislé práce, a konají ji podle pokynů uživatele. Oproti tomu kmenoví zaměstnanci jsou ti, kteří se starají o chod a fungování samotné agentury práce a nelze je bez dalšího ujednání přidělovat k uživateli ve smyslu § 307a ZP. Tyto kmenové zaměstnance lze dočasně přidělit jen na základě § 43a ZP. Rozdíl mezi těmito zaměstnanci agentur práce by měl být zřejmý již z obsahu pracovních smluv nebo dohod o pracovní činnosti.⁶⁰

Ustanovení § 64 ZZ obsahuje oprávnění vlády prováděcím předpisem stanovit druhy prací, které nejsou možné zprostředkovávat agenturami práce. Vláda vydala nařízení č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura nemůže formou dočasného přidělení

⁵⁹ JOUZA, Ladislav. *Novela zákona o zaměstnanosti se výrazně zaměřila na agentury práce* [online]. advokatinidenik.cz, 28.04.2023 [cit. 15.listopadu 2023]. Dostupné z: <https://advokatinidenik.cz/2023/04/28/novela-zakona-o-zamestnanosti-se-vyrazne-zamerila-na-agentury-prace/>.

⁶⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s 81.

k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Agenturním zaměstnancem tak nemůže být kdokoliv, neboť agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, ke kterým postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, s výjimkou prací uvedených v příloze daného nařízení.⁶¹ Další omezení AZ lze nalézt v § 309 odst. 8 ZP, kde je možné v individuálních případech omezit rozsah AZ v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

2.3 Uživatel

Posledním ze subjektů trojstranného právního vztahu je uživatel, což je subjekt, kterému agentura práce dočasně přiděluje své zaměstnance na základě dohody o dočasném přidělení. V článku 3 odst. 1 písm. d) Směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, je obsažena definice uživatele, kde uživatelem se rozumí „*fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje.*“ Tato Směrnice se vztahuje jak na soukromé, tak i veřejné podniky, jak je uvedeno v čl. 1 odst. 2 Směrnice.

Dle české právní úpravy lze za uživatele považovat fyzickou nebo právnickou osobu, která přidělenému zaměstnanci přiděluje práci a dohlíží na její výkon.⁶² Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, je uživatel ten, kdo ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu pokyny. Mezi jeho povinnosti, které plynou ze zákona, patří vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁶³ Vzhledem k tomu, že právní úprava neobsahuje žádné omezení týkající se zaměstnavatelů a jejich způsobilosti být uživatelem, lze říci, že každá osoba, která může být zaměstnavatelem dle ZP, může být zároveň i uživatelem. Agenturní zaměstnávání tak může působit nejen v podnikatelském sektoru, ale i v sektoru veřejném a v některých případech může být uživatelem i stát. A to zpravidla při přidělování zaměstnanců do organizačních složek státu prostřednictvím agentur práce.⁶⁴

Vyskytují se názory, že uživatelem může být pouze někdo, kdo už někoho zaměstnává. Tyto názory vychází především z extenzivního výkladu ustanovení §309 odst. 5 ZP, který

⁶¹ Nařízení č. 64/2009 Sb., vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění nařízení vlády č.374/2017 Sb., § 1.

⁶² § 14 odst. 1 písm. b) ZZ.

⁶³ § 309 odst. 1 ZP.

⁶⁴ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s.82.

stanoví, že „agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.“⁶⁵ Přičemž za srovnatelného zaměstnance považujeme vlastního zaměstnance uživatele, který vykonává nebo vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, přičemž se přihlíží k jeho kvalifikaci a délce odborné praxe.⁶⁶ Existují argumenty, které tvrdí, že nelze porovnat pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance se „srovnatelným zaměstnancem“ u uživatele, který nikoho nezaměstnává. Tento názor lze dle Pichrta nicméně vyvrátit, neboť toto omezení z textu zákona přímo nevyplývá a extenzivní výklad je v daném případě neúčelný a nepřínosný trhu práce. V praxi dochází často k případům, kdy zaměstnavatel, který má vlastní zaměstnance, nemusí mít srovnatelného zaměstnance např. z důvodů zahájení podnikání v jiném oboru nebo z důvodu jejich nižší kvalifikace, než mají kmenoví zaměstnanci uživatele. V těchto případech agentury práce postupují tak, že v dohodě s uživatelem uvedou pracovní a mzdové podmínky, které by měl potenciální srovnatelný zaměstnanec uživatele, kdyby existoval.⁶⁷

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ § 308 odst. 1 písm. f) ZP.

⁶⁷ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 82-83, 128-129.

3. Pracovněprávní vztahy mezi účastníky agenturního zaměstnávání

Jak jsem již několikrát výše uvedla, v AZ vystupují tři subjekty, mezi kterými vznikají právní vztahy, ale nevzniká mezi nimi trojstranný právní vztah, jak bývá někdy v právní teorii uváděno. Vzájemná práva a povinnosti všech těchto subjektů jsou upravena v ustanovení § 308 a § 309 ZP. Mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem a dále mezi agenturou práce a uživatelem vznikají smluvní vztahy, které jsou upraveny pracovními smlouvami nebo dohodami. Zatímco mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce žádný smluvní vztah není. Dočasně přidělený zaměstnanec zůstává nadále ve smluvním vztahu se svým zaměstnavatelem, a tím je agentura práce. Mezi těmito subjekty jsou právní poměry vymezeny zákonem a smlouvami uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Vztah mezi uživatelem a dočasně přiděleným agenturním zaměstnancem je tedy tzv. bezsmluvní, ale je odvozen od zmíněných smluvních dokumentů.⁶⁸ Mezi těmito třemi subjekty jsou vztahy specifické tím, že zahrnují vztahy pracovněprávní povahy i povahy občanskoprávní, což ovšem nezpůsobuje žádný problém, neboť ZP je navázán na občanský zákoník, který se použije subsidiárně, jak je uvedeno v § 4 ZP.

Lze říct, že dočasně přidělený zaměstnanec má právo a povinnost vykonávat a plnit pracovní povinnosti, na což navazuje povinnost agentury práce vyplácet za jeho práci mzdu. Uživatel má zároveň povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci. Z těchto důvodů se např. V. Pospíšil přiklání k tomu, že mezi subjekty agenturního zaměstnávání vzniká trojstranný vztah, protože každý ze subjektů má určitá práva a povinnosti ke zbývajícím dvěma subjektům vztahu.⁶⁹

3.1 Vztah agentury práce a agenturního zaměstnance

Právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem, který má být dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, vzniká na základě písemné pracovní smlouvy nebo DPČ, vznik na základě dohody o provedení práce zákon v §307a ZP neumožňuje. Není tedy v českém právním řádu možné, aby se skrze dohodu o provedení práce stala osoba agenturním

⁶⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu...*, s. 24.

⁶⁹ POSPÍŠIL, Vojtěch. Agenturní zaměstnávání pohledem práva na rovné zacházení. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 262-264.

zaměstnancem. Důvodem je ochrana agenturních zaměstnanců, protože tento institut nezakládá účast na sociálním a zdravotním pojištění.

Kromě podstatných náležitostí, které dle ZP musí pracovní smlouva a DPČ obsahovat (mezi které patří stanovení druhu práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), je při agenturním zaměstnávání nutné do těchto smluv zahrnout i závazky, které jsou pro AZ specifické. Těmito jsou na jedné straně závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a na straně druhé závazek zaměstnance vykonávat tuto práci v souladu s pokyny uživatele na základě dohody o dočasném přidělení, která je uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem. Pokud by tato ujednání nebyla v pracovní smlouvě či DPČ uvedena, následkem by nebyla neplatnost, jelikož se nejedná o podstatnou náležitost. Důsledkem neuvedení by ovšem bylo to, že zaměstnanec by neměl povinnost vykonávat práci u uživatele a práci by musela přidělovat přímo agentura práce. Jednalo by se o překážku v práci dle § 208 ZP v případě, že by tak agentura práce neučinila.⁷⁰ Nejednalo by se tedy o agenturního zaměstnance, ale klasického kmenového zaměstnance a přidělit jej k uživateli by bylo možné až po doplnění smlouvy o takovéto ujednání. Pracovní smlouva nebo DPČ dále nemusí obsahovat konkrétní označení uživatele, neboť zaměstnanec může být dočasně přidělován postupně k několika uživatelům. Jedná se tzv. o rámcové smlouvy, kdy se pouze na základě této jedné smlouvy mohou zaměstnanci přidělovat vícero uživatelům. Dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem může být v textu smlouvy uveden okruh uživatelů, ke kterým může být zaměstnanec přidělen nebo výslovné vyloučení konkrétního uživatele. Důvodem rámcového vymezení a neuvedení konkrétního uživatele v pracovní smlouvě nebo DPČ je zejména snížení administrativy agentury práce.⁷¹

Doba trvání pracovního poměru může být sjednána jak na dobu určitou, tak neurčitou, ale zpravidla bývá uzavírána na dobu určitou. U agenturního zaměstnávání totiž existuje výjimka ze zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou.⁷² Platí zde tedy možnost časově neomezeně a opakovaně uzavírat se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou. Z praktického hlediska je vhodné pro agenturu práce sjednat dobu trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance na dobu dočasného přidělení ke konkrétnímu uživateli, aniž by byla doba konkrétně časově vymezena. Pracovní poměr tak skončí dnem ukončení dočasného přidělení a nemůže nastat situace, kdy by agentura práce musela co nejdříve přidělit

⁷⁰ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání...*, s. 48.

⁷¹ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání...*, s. 54-55.

⁷² § 39 odst. 6 ZP.

zaměstnanec k jinému uživateli, nebo by musela poskytovat náhradu mzdy z důvodu vzniklé překážky v práci. Tyto povinnosti by agentuře práce vznikly v případech, kdy by pracovní poměr byl vymezen konkrétním časovým údajem a došlo by k předčasnému ukončení dočasného přidělení.⁷³ Trvání pracovního poměru po dobu dočasného přidělení zaměstnanec k uživateli bývá agenturami práce hojně využíváno a je jedním z důvodů, proč se agenturní zaměstnávání řadí mezi prekérní pracovněprávní vztahy. V těchto případech se totiž projevuje vysoká míra nejistoty zaměstnanec ohledně existence a délky trvání pracovněprávního vztahu.⁷⁴

Nový návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,⁷⁵ ale počítal s tím, že se „nepřihlíží k ujednání, kterým by byla pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnanec k uživateli, sjednána na dobu určitou vymezenou dobou dočasného přidělení zaměstnanec k uživateli. Agenturám práce se zakazuje sjednat takové ujednání.“ Důvodem návrhu tohoto opatření bylo, aby se dočasně přidělování zaměstnanci nenacházeli v nejistém postavení ohledně konce jejich pracovněprávního vztahu. Za současně platného právního stavu totiž může pracovní poměr zaměstnanec skončit ze dne na den.⁷⁶ V případech, kdy by tedy uživatel jednostranně ukončil dočasné přidělení, pracovněprávní vztah agenturního zaměstnanec k agentuře práce by pokračoval i dále. Dané ustanovení ovšem do novely zákona nebylo promítnuto.

Dalším dokumentem, který charakterizuje vztah mezi těmito dvěma subjekty je písemný pokyn agentury práce k dočasnému přidělení, kterým dochází k aktivaci dočasného přidělení zaměstnanec k uživateli. Pokynem tak dochází k přidělení zaměstnanec k jednotlivému uživateli. Jedná se čistě o pracovněprávní jednostranný úkon agentury práce jako zaměstnavatele vůči zaměstnanci a není součástí pracovní smlouvy uzavřené mezi těmito subjekty. Tímto úkonem je pracovní smlouva či DPČ realizována, tudíž s ní nesmí být v rozporu a pokynem nemůže být takto založený pracovněprávní vztah změněn.⁷⁷ Vzhledem k tomu, že se jedná o právní úkon agentury práce, zaměstnanec se na jeho obsahu nijak nepodílí.

⁷³ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání...*, s. 50-51.

⁷⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 652.

⁷⁵ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti..., § 307c.

⁷⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti..., zvláštní část, s. 30.

⁷⁷ JOUZA, Ladislav a kol. *Agenturní zaměstnávání...*, s.104.

Ustanovení § 309 odst. 2 ZP stanoví náležitosti, které by měl písemný pokyn obsahovat. Mezi tyto náležitosti patří zejména název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, doba trvání dočasného přidělení a určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji. Dále pokyn obsahuje podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Jak jsem již ve své práci uváděla, přidělení zaměstnance k uživateli je časově omezeno, protože zaměstnanec agentury práce nemá být přidělen k uživateli trvale, ale pouze dočasně. Dočasné přidělení zaměstnance k uživateli může skončit uplynutím doby, na kterou byl zaměstnanec dočasně přidělen, nebo před uplynutím této doby může skončit na základě jednostranného prohlášení uživatele nebo zaměstnance, pokud byl tento způsob sjednán v dohodě mezi uživatelem a agenturou práce o dočasném přidělení zaměstnance, případně dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem.⁷⁸

Při pracovněprávním vztahu mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem vznikají určitá práva a povinnosti těmto stranám. Ty vyplývají z ustanovení § 38 ZP, kde je upraveno základní vymezení obsahu pracovního poměru. Zákonodárce zde ovšem neřeší, jak a v jakém rozsahu vstupuje do těchto práv a povinností uživatel, proto je toto ponecháno zejména na smluvní dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. Vzhledem k tomu, že agenturní zaměstnávání má specifický charakter oproti běžnému pracovnímu poměru, je třeba na naplňování povinností vyplývajících z pracovního poměru nahlížet v souvislosti s § 307a ZP. Některé povinnosti zaměstnavatele tak bude vykonávat agentura práce ve spolupráci s uživatelem a v některých případech tyto povinnosti bude plnit pouze uživatel.⁷⁹

3.2 Vztah agentury práce a uživatele

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je zakládán prostřednictvím dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance. Tato dohoda je upravena zejména v ustanoveních § 308 a § 309 ZP. Vztah mezi agenturou práce a uživatelem nemá pracovněprávní povahu, ale spíše občanskoprávní, neboť jejich vztah se nevyznačuje

⁷⁸ § 309 odst. 3 ZP.

⁷⁹ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 96-97.

výkonem závislé práce (§ 1 písm. a) ZP). Nicméně účinky tohoto právního vztahu mají vliv na agenturního zaměstnance.⁸⁰

Obsahové a formální náležitosti této dohody se řídí dle úpravy ZP, nicméně právní povaha spadá do občanského zákoníku. V ostatních otázkách týkajících se dohody, které nejsou upraveny v ZP, je potřeba na dohodu nahlížet prostřednictvím občanského práva. Z těchto důvodů bývá označována za hybridní právní jednání, protože se v některých věcech řídí pracovněprávní úpravou, která je kogentní povahy a v ostatních otázkách neupravených v ZP je potřeba se řídit občanským zákoníkem.⁸¹ Smyslem zahrnutí dohody do ZP zákonodárcem bylo nejspíše zvýšení ochrany postavení zaměstnance.

Výčet podstatných obsahových náležitostí dohody o dočasném přidělení je uveden v § 308 odst. 1, mezi které patří např. identifikační údaje zaměstnance, druh práce, určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec práci vykonávat u uživatele, den nástupu a místo výkonu práce. Pokud by byla sjednána dohoda, který by některou z náležitostí uvedených v daném ustanovení neobsahovala, nebo by nebyla uzavřena písemně, byla by neplatná.

Podle písm. g) daného paragrafu musí dohoda obsahovat podmínky, za kterých může být dočasné přidělení ukončeno jak zaměstnancem, tak uživatelem, před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Dle zákona se tedy jedná o podstatnou náležitost, bez které by byla dohoda neplatná. Přitom může nastat situace, kdy agentura práce ani uživatel nechtějí mít takovéto ujednání. Zároveň je v § 309 odst. 2 písm. e) ZP stanoveno, že písemný pokyn obsahuje podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím přidělení, pouze pokud byly v dohodě sjednány. Tuto formulaci lze tedy považovat za neúplně správnou, neboť je zřejmé, že zákonodárce počítá s možností, kdy podmínky mezi stranami nemusí být sjednány.⁸²

Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem musí být sjednána individuálně, neboť se týká vždy jediného konkrétního přidělovaného zaměstnance. V praxi vyvstává otázka ohledně časové návaznosti jednotlivých právních jednání, zda musí být nejdříve uzavřena pracovní smlouva či dohoda mezi agenturou práce a zaměstnancem, nebo zda může být před tímto uzavřena dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem.

⁸⁰ DITTRICH, Michal. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 226.

⁸¹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Komentář...*, s. 970.

⁸² PASTOREK, Štěpán, PASTORKOVÁ, Monika. In: MORÁVEK, Jakub, PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době.* Praha: Univerzita Karlova, 2022, s. 86.

Z dikce zákona vyplývá, že jako první by měla být uzavřena pracovní smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem a až poté dohoda mezi agenturou práce a uživatelem, protože v té je již specifikován individuální zaměstnanec. V důsledku toho je běžnou praxí, že dochází k uzavření obou těchto smluv současně. Jednou z možností právního řešení by mohlo být uzavření smlouvy s odkládací podmínkou, a v případě, že druhá nebude uzavřena, tato nenabude účinnosti.⁸³

Agentura práce a uživatel jsou dle § 307b ZP povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k uživateli za účelem výkonu práce, u něhož je již současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo u něhož koná nebo konal ve stejném kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Toto ustanovení bylo do ZP doplněno novelou ZP provedenou zákonem č. 2006/2017 Sb. s účinností k 29.8.2017 z důvodu snahy snížit zneužívání agenturního zaměstnávání k obcházení právních předpisů. V praxi totiž docházelo k případům, kdy si uživatel najmul jeho kmenové zaměstnance vykonávající u něj práci v pracovním poměru současně od agentury práce, aby u něj vykonávali druhově stejnou práci navíc jako přidělení zaměstnanci. Docházelo tak k obcházení a nerespektování platné právní úpravy týkající se zejména pracovní doby, přesčasů a odměňování.⁸⁴

3.3. Vztah agenturního zaměstnance a uživatele

Vztah mezi těmito dvěma subjekty je specifický tím, že není právní, ale pouze faktický a nevzniká mezi nimi základní pracovněprávní vztah. Agenturní zaměstnanec zůstává v právním vztahu ke svému zaměstnavateli, a to agentuře práce. Mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem neexistuje smluvní vztah, neboť se mezi nimi žádná smlouva neuzavírá. Obsah vztahu je vymezen převážně zákonem, ale také je odvozen od smluv a dohod uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce, a agenturou práce a uživatelem.⁸⁵ Lze konstatovat, že zaměstnavatelem *de iure* je agentura práce a uživatel je pouze zaměstnavatelem *de facto*, označovaný také jako „ekonomický“, který má právo řídit a organizovat výkon práce a zaměstnance.

Existuje i názor, že mezi uživatelem a agenturou práce sice základní pracovněprávní vztah nevzniká, ale vzhledem k tomu, že zaměstnanec pro uživatele vykonává závislou práci

⁸³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1206-1207.

⁸⁴ Tamtéž, s. 1203-1204.

⁸⁵ PICHR, Jan a kol. *Pracovní právo...*, s. 519-520.

a vznik a průběh tohoto vztahu je spojen s výkonem této práce, musí být vztah mezi těmito subjekty považován za pracovněprávní vztah svého druhu.⁸⁶

Po dobu dočasného přidělení má uživatel povinnost ukládat zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, ukládá mu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnosti a ochranu zdraví při práci.⁸⁷ Uživatel tedy vůči zaměstnanci vstupuje do práv a povinností agentury práce (zaměstnavatele). Uživatel ovšem nesmí vůči zaměstnanci jednat jménem agentury práce, neboť není stranou pracovněprávního vztahu s dočasně přiděleným zaměstnancem. Nesmí tedy činit právní jednání, kterým by skončil pracovněprávní vztah přiděleného zaměstnance nebo nějak změnil jeho obsah.⁸⁸

Uživatel je povinen vybavit zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, zajišťovat školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a plnit další úkoly k jejímu zajištění.⁸⁹ Součástí toho je i povinnost evidovat a vyšetřovat pracovní úrazy. Mezi další kompetence uživatele patří povinnost zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.⁹⁰

Na pracovní cesty může být agenturní zaměstnanec vyslán uživatelem jen v případech, že se tak zaměstnanec dohodl s agenturou práce např. v pracovní smlouvě. Cestovní náklady ovšem zaměstnanci vyplácí zaměstnavatel, tedy agentura práce. Proto je nutné dohodnout mezi agenturou práce a uživatelem takovéto vysílání a následné hrazení těchto nákladů. V dohodě o dočasném přidělení je možné také upravit, že cestovní náklady bude vyplácet přímo uživatel.⁹¹

K tomuto pro doplnění si dovolím zmínit rozhodnutí NSS, ve kterém soud dospěl k závěru, že *„není-li mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm takového zaměstnance je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, např. sídlo agentury práce či bydliště zaměstnance, i když fakticky zaměstnanec práci vykonává u uživatele.“*⁹²

⁸⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 655.

⁸⁷ § 309 odst. 1 ZP.

⁸⁸ DANDOVÁ, Eva. Několik poznámek k agenturnímu zaměstnávání. *Bezpečnost a hygiena práce* [online databáze], 2021. č. 12 [cit. 15. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze praceamzda.cz.

⁸⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza...*, s. 34.

⁹⁰ § 309 odst. 5 ZP.

⁹¹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 976.

⁹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016, sp. zn. 2 Afs 177/2016-14 (č. 3504/2017. Sb. NSS).

Jak jsem již zmiňovala výše ve své práci, zákonodárce v právní úpravě nijak výslovně nerozděluje práva a povinnosti, které má ze zákona zaměstnavatel, mezi agenturu práce (zaměstnavatel *de iure*) a uživatele (zaměstnavatel *de facto*). Dle Šubrta povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu, zajistit předepsané doby odpočinků, možnost nařizovat práci ve dny pracovního klidu, nařídít práci přesčas, dohodnout pracovní pohotovost a evidovat odpracovanou dobu ze zákona přechází na uživatele, což je potřeba dovodit z § 309 odst. 1 ZP. Dle něj totiž tyto povinnosti nemají povahu právních úkonů, ale konkrétních opatření zaměstnavatele, přičemž tato přešla na uživatele.⁹³

Opačný názor byl uveden v rozsudku Nejvyššího správního soudu, kde dospěl k závěru, že „v případě agenturního zaměstnání není v § 309 ZP na uživatele přenesena povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu zaměstnance. Stěžovatel byl proto povinen vést a na výzvu správního orgánu prvního stupně předložit evidenci pracovní doby vedenou podle § 96 ZP, ze které bude jasně vyplývat, zda zaměstnanec odpracoval stanovenou pracovní dobu, kdy ji odpracoval a v jakém rozsahu, případně zda pracoval v noci nebo přes čas.“⁹⁴

K vymezení práv a povinností uživatele při agenturním zaměstnávání se vyjádřil i J. Pichrt. „Bohužel je třeba konstatovat absenci systémového přístupu zákonodárce k dělbě práv a povinností, které má ze zákona zaměstnavatel, mezi agenturu práce a uživatele. Zákonodárce koncepčně neřešil, v jakém rozsahu „vstupuje“ uživatel do práv a povinností zaměstnavatele, respektive zda vůbec, a pokud ano, pak v jakém rozsahu jsou některá práva a povinnosti pro „skutečného“ zaměstnavatele po dobu přidělení suspendována. To vede v praxi k rozdílným přístupům a v rámci teorie k zaujímání rozdílných postojů v těchto otázkách.“⁹⁵

Další důležitou a problematickou oblastí v rámci agenturního zaměstnávání je otázka odpovědnosti za škodu. V § 309 odst. 4 ZP je uvedeno, že pokud vznikne škoda zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v jejich přímé souvislosti u uživatele, má agentura práce, pokud tuto škodu zaměstnanci uhradila, právo na náhradu této škody vůči uživateli, jestliže se s ním nedohodne jinak. V praxi je problematičtější odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem agentury práce uživateli, neboť v zákoníku práce tato úprava absentuje. Jedinou možností ochrany uživatele proti škodě způsobené zaměstnancem agentury práce je

⁹³ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza...*, s. 34.

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. 2 Ads 173/2014-28.

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1210.

přijetí opatření k vyšší ochraně majetku uživatele dle § 309 odst. 7 ZP. Opatření nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256 ZP.⁹⁶ Tato ustanovení upravují odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. V případě přijetí opatření existuje přímý odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem. Další přímá odpovědnost mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem může vzniknout v případě, že agenturní zaměstnanec způsobí škodu uživateli mimo plnění svých pracovních úkolů a v souvislosti s nimi. Jedná se o případy tzv. excesu, kterým může být např. krádež věci patřící uživateli.⁹⁷ V rámci obecné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu je zaměstnanec odpovědný pouze svému zaměstnavateli, a to agentuře práce. Jelikož otázku odpovědnosti v agenturním zaměstnávání považuji za velmi komplikovanou a problematickou, budu se jí věnovat dále v kapitole 5.1 mé diplomové práce.

Další povinnost, kterou zákoník práce uživateli ukládá, je informační povinnost vůči dočasně přidělenému zaměstnanci, jejímž obsahem je to, že musí sdělovat svou nabídku volných pracovních míst. Cílem je umožnit zaměstnanci dosáhnout vzniku klasického pracovního poměru.⁹⁸

Ohledně práv a povinností uvedených v §309 ZP, by dle mého názoru *de lege ferenda* bylo vhodné přímo specifikovat, které konkrétní práva a povinnosti náleží agentuře práce a které přecházejí na uživatele. Bylo by to tak zřejmé přímo ze zákona a nedocházelo by v praxi k odlišným názorům a aplikaci.

⁹⁶ § 309 odst. 7 ZP.

⁹⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika* [online]. právníprostor.cz, 15.06.2017 [cit. 22. listopadu 2023]. Dostupné z: <https://pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>.

⁹⁸ § 279 odst. 3 ZP.

4. Pracovníprávní podmínky agenturního zaměstnance

Mezi základní právo týkající se právní úpravy agenturního zaměstnávání patří právo dočasně přiděleného zaměstnance na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, jako mají srovnatelní zaměstnanci uživatele. Lze tedy říci, že ke kmenovému zaměstnanci a agenturnímu zaměstnanci téhož uživatele by mělo být přistupováno stejným způsobem. Jedná se tedy o právo agenturního zaměstnance na rovné zacházení. Cílem úpravy srovnatelných podmínek je zabránit využívání levnější pracovní síly za účelem snížení nákladů a zavádění praktik, které by mohly vést k nekalému konkurenčnímu jednání. Dále také chrání agenturní zaměstnance před diskriminací ze strany jak uživatele, tak agentury práce.

Zákon ukládá povinnost agentuře práce a uživateli v ustanovení §309 odst. 5 ZP zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance. Jedná se tak o společnou odpovědnost uživatele a agentury práce. V případě že by tyto podmínky byly horší, agentura práce musí zajistit rovné zacházení dočasně přiděleného zaměstnance na jeho žádost, nebo i bez ní. V případě, že by horší podmínky vznikly z důvodů ze strany uživatele a ten by tak byl odpovědný nebo spoluodpovědný za vznik škody, agentura práce by vůči němu následně mohla uplatnit regresivní nárok. Toto je vhodné dostatečně smluvně ujednat mezi agenturou práce a uživatelem.⁹⁹ Avšak za uvedení nepravdivých pracovních a mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance je odpovědný uživatel, kterému při porušení této povinnosti hrozí pokuta ve výši až 1 milion Kč.¹⁰⁰

Podle daného ustanovení by pracovní a mzdové podmínky mohly být eventuálně výhodnější, než jsou podmínky kmenových zaměstnanců zaměstnavatele. To se může týkat např. agenturních zaměstnanců z jiných členských států Evropské unie.¹⁰¹

Požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek odpovídá principu stejné mzdy za stejnou práci uvedeného v § 110 odst. 1 ZP. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se považuje „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“¹⁰²

⁹⁹ PICHT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních...*, s. 130.

¹⁰⁰ § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza...* s. 31.

¹⁰² § 110 odst. 2 ZP.

Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou uváděny v písemném pokynu, kterým agentura práce přiděluje dočasného zaměstnance k uživateli, a jsou také povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení.¹⁰³

4.1 Srovnatelný zaměstnanec

Za srovnatelného zaměstnance je považován vlastní zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. Přitom je třeba přihlížet ke kvalifikaci a k délce odborné praxe.¹⁰⁴ Problém může nastat v situacích, kdy uživatel nezaměstnává žádného kmenového zaměstnance, který by vykonával v současné době nebo i minulosti stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. V případě, kdy srovnatelná pracovní pozice u uživatele dosud neexistovala, je složité dokázat, jaké by pracovní a mzdové podmínky tohoto pracovněprávního vztahu byly. Proto v těchto situacích záleží hlavně na dohodě agentury práce a uživatele. V dohodě musí být stanoveny takové pracovní a mzdové podmínky, které by měl kmenový zaměstnanec uživatele na dané pracovní pozici, kdyby byl zaměstnán.¹⁰⁵

Pokud nastane situace, kdy agenturní zaměstnanec má nižší kvalifikaci nebo kratší délku odborné praxe než zaměstnanci uživatele na stejné pracovní pozici, záleží na rozumném uvážení uživatele a agentury práce, jaký bude rozdíl v podmínkách přidělovaného zaměstnance a zaměstnance kmenového. Tento rozdíl by ovšem měl být v souladu s dobrými mravy a měl by odpovídat přínosu odvedené práce. Takže jestliže agenturní zaměstnanec i bez praxe podává stejný pracovní výkon jako zaměstnanec uživatele s dlouholetou praxí, musí agentura práce zajistit, aby jeho pracovní a mzdové podmínky nebyly horší než daného kmenového zaměstnance.¹⁰⁶

4.2 Pracovní a mzdové podmínky

Zákoník práce přímo nespécifikuje a nezahrnuje výčet toho, co lze zahrnout pod pojem pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance, zatímco čl. 3 Směrnice 2008/104/ES v odst. 1 písm. f) definuje základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání. Rozumí se jimi „*podmínky stanovené v právních a správních předpisech,*

¹⁰³ § 308 odst. 1 písm. f), § 309 odst. 2 písm. f) ZP.

¹⁰⁴ § 308 odst. 1 písm. f) ZP.

¹⁰⁵ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi...*, s.70-72.

¹⁰⁶ Tamtéž.

kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele a týkají se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování.“ Dále je v čl. 5 Směrnice zakotvena zásada rovného zacházení, kde je stanoveno, že tyto podmínky „*jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.*“ Slovenská právní úprava je ohledně vymezení těchto podmínek také jasnější ve svém § 58 odst. 11 ZPSI.¹⁰⁷ Všeobecně lze říci, že česká právní úprava je v tomto ohledu tedy širší, protože ukládá povinnost k rovnému zacházení ve vztahu ke všem pracovním a mzdovým podmínkám.

Jelikož pracovní podmínky jako pojem nejsou v právní úpravě vymezeny, lze je dle názoru např. Valentové a Šubrta vykládat v širším a užším smyslu.¹⁰⁸ V širším smyslu lze za pracovní podmínky pokládat všechny podmínky práce a zároveň i ty mimopracovní neboli sociální, které vytváří zaměstnavatel svým zaměstnancům. Jedná se o plnění jak na základě pracovněprávních předpisů, tak na základě občanskoprávních předpisů, kterými mohou být různé benefity, jako např. příspěvky na životní pojištění, na rekreace a na penzijní připojištění. V užším slova smyslu lze za pracovní podmínky považovat takové, které přísluší na základě zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, popřípadě ještě podmínky uvedené v kolektivní smlouvě a ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.¹⁰⁹

Dle názoru Šubrta je třeba vykládat pracovní podmínky v užším slova smyslu, protože požadavek vytváření nadstandartních podmínek, které vyplývají ze sociálních programů firem, by byl vzhledem k povaze pronájmu pracovní síly neopodstatněný.¹¹⁰ Nicméně v odborné veřejnosti nepanuje ohledně chápání pracovních podmínek shoda.

¹⁰⁷ § 58 odst. 1 ZPSI: „*Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:*

a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,

b) mzdové podmienky,

c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,

d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,

e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,

f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,

g) právo na kolektívne vyjednávanie,

h) podmienky stravovania.“

¹⁰⁸ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 977, 978; ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu...*s. 29.

¹⁰⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Agenturní zaměstnávání – přednosti...*

¹¹⁰ ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu...*s. 29.

Státním úřadem inspekce práce tak byl vydán, za účelem sjednocení kontrolních postupů a pro orientaci agentur práce a uživatelů, Metodický pokyn generálního inspektora¹¹¹, který ovšem není pro zaměstnavatele závazný. V pokynu se uvádí, že „*pracovní podmínky agenturního zaměstnance nesmí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance za současného splnění 2 podmínek:*

- a. *Jsou upraveny pracovněprávními předpisy;*
- b. *Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.*“¹¹²

K tomuto pokynu se vyjádřil J. Tomšej, podle něhož „*by tak agenturní zaměstnanci neměli nárok na rovné zacházení, např. pokud jde o cestovní náhrady poskytované nad rámec zákona, příspěvek na soukromé pojištění zaměstnance, odměny v případě jubileí, aj. Je třeba zdůraznit, že zákon nenabízí oporu pro takový restriktivní přístup, a i když kontrolní orgány zřejmě s takovým přístupem nebudou mít problém, může být takový přístup úspěšně zpochybněn u soudu.*“¹¹³

Co se týče vymezení mzdových podmínek, tak dle ustanovení § 110 odst. 1 ZP přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Z právní úpravy nám není zřejmé, jaké složky odměňování lze pod mzdové podmínky zařadit.

Vymezením mzdových podmínek se opět zabývá Metodický pokyn generálního inspektora, ve kterém je obsaženo, že „*mzdové podmínky agenturního zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovněprávními předpisy.*“¹¹⁴ Pokyn zmiňuje i několik příkladů mzdových podmínek, mezi které je možné zařadit mimo základní mzdu také např. odměny, prémie, 13. plat, odměna za pracovní pohotovost a příplatky upravené i neupravené pracovněprávními předpisy, jako jsou např. přesčasy, svátky, osobní příplatky atd.

Ke srovnatelnosti mzdových podmínek se vyjádřil NSS ve svém rozhodnutí, podle něhož „*srovnatelnost mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci mzdových podmínek neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňováni obdobně; znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky*

¹¹¹ Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 [online]. Opava, 2016. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/42068/07032016115824.pdf/fe16c8b2-ee53-f7dd-0c37-24dccbbd2601>.

¹¹² Metodický pokyn generálního inspektora..., s. 2-3.

¹¹³ PICHRT, Jan. Některé aktuální otázky..., s. 458–459.

¹¹⁴ Metodický pokyn generálního inspektora..., s. 5.

*racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních).*¹¹⁵ Agenturní zaměstnanci tak mohou mít při zohlednění legitimních rozdílů nižší odměny na stejných pracovních pozicích než kmenoví zaměstnanci, protože ti mohou být pro zaměstnavatele vyšším přínosem nebo menším rizikem než agenturní. Mezi rozdíly může patřit např. výkonnost, spolehlivost, zapracování, loajalita, míra sepětí s uživatelem nebo zběhlost v obsluze strojů. Dále to může být i seniorita či juniorita zaměstnanců.¹¹⁶

Tímto NSS poskytl jakýsi návod pro uživatele, jak poskytovat agenturním zaměstnancům horší podmínky, než mají zaměstnanci kmenoví a také to umožnilo jejich větší ochranu při kontrole inspekce práce. V úvahu přichází také otázka ohledně loajality k uživateli, protože s ohledem na dočasnost a krátkodobost přidělení agenturního zaměstnance k uživateli je logické, že mezi těmito subjekty nevznikne vyšší míra sepětí a dostatečný loajální vztah.¹¹⁷ Uživatelé by tak mohli tvrdit s odkazem na tento rozsudek, že od svých stálých zaměstnanců předpokládají vyšší míru loajality a očekávají trvání dlouhodobějšího pracovněprávního vztahu, což by jim mohlo umožnit odůvodnění nerovných pracovních podmínek ve srovnání s agenturními zaměstnanci. *„Dočasnost je ale hlavním znakem agenturního zaměstnávání, a není možné, aby tento samotný fakt mohl umožnit nerovné zacházení s agenturními zaměstnanci ve srovnání s kmenovými zaměstnanci uživatele.*¹¹⁸

Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozhodnutí vyjádřil odlišný názor než NSS, a to že *„pokud kolektivní smlouva povoluje rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce oproti podmínkám, které mají kmenoví zaměstnanci uživatele, je „celková ochrana“ těchto zaměstnanců agentur práce zajištěna pouze tehdy, pokud jim jsou protihodnotou přiznány výhody, jež mají kompenzovat účinky tohoto nerovného zacházení.“* Tyto výhody se musí týkat základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, jako jsou délka pracovní doby, práce přesčas, přestávky, doba odpočinku atd.¹¹⁹

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018-32, bod 28.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018-32, bod 28.

¹¹⁷ RANDLOVÁ, Kateřina. Problematické aspekty agenturního zaměstnávání optikou nejvyšších soudů. *Právní rozhledy* [online databáze]., 2021, č. 13-14, [cit. 28. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

¹¹⁸ RANDLOVÁ, Nataša, LEJSEK, Jakub. Srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců ve světle nového rozhodnutí SDEU. *Práce a mzda* [online databáze], 2023, č. 2 [cit. 30. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze praceamzda.cz.

¹¹⁹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. prosince 2022, CM v. TimePartner Personalmanagement GmbH, C-311/21, bod 39-41.

Z ustanovení zákona můžeme dovodit, že dočasné přidělení zaměstnanců agentur práce by pro uživatele mělo být vždy finančně nákladnější než obsazení vlastních kmenových zaměstnanců na stejná pracovní místa, neboť při zachování všech srovnatelných mzdových a pracovních podmínek se náklady na pracovní podmínky ještě zvyšují o ziskovou složku agentury práce. Což v praxi vzhledem k tomu, že ze ZP není jasný rozsah podmínek, úplně nefunguje. Mnoho plnění, která nemají přímý původ ve výkonu práce, jako je např. příspěvek na penzijní připojištění, nebývají agenturním zaměstnancům poskytována.¹²⁰ V praxi se můžeme často setkat s tím, že agenturním zaměstnancům je poskytována nižší odměna než kmenovému zaměstnanci uživatele za srovnatelnou práci nebo kratší dovolená. Vlastní zaměstnanci jsou tak zvýhodňováni prostřednictvím kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele.¹²¹

Lze dospět k závěru, že právo na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky neznamená absolutní rovnost v tom, že by všichni zaměstnanci při výkonu stejné práce měli být odměňováni jednotně. S agenturními zaměstnanci nesmí být zacházeno nerovným způsobem jen z toho důvodu, že nejsou kmenovými zaměstnanci uživatele. Vzhledem k absenci zákonné úpravy bližšího vymezení pracovních a mzdových podmínek je tato problematika v praxi obsahem ujednání mezi agenturou práce a uživatelem. Dle názoru Stránského by k zajištění práva agenturních zaměstnanců na stejné pracovní podmínky prospělo, kdyby zákonodárce opustil úpravu rovnosti v celé oblasti pracovních a mzdových podmínek a namísto toho upravil srozumitelně a čitelně jasné vymezení, kde musí být rovné zacházení nezbytně dodržováno, v jakých případech je možné se od něj odchýlit a kdy nemusí být dodržováno vůbec vzhledem k objektivním okolnostem.¹²² S daným názorem souhlasím a bylo by tedy dle mého názoru vhodné, kdyby zákonodárce zvolil úpravu výčtu jednotlivých podmínek, tak jak to upravuje samotná Směrnice. Zajistila by se tak právní jistota a v praxi by nedocházelo k odlišným výkladům při aplikaci. Za současného stavu právní úpravy je totiž možné vykládat pracovní a mzdové podmínky velmi široce, proto by dle mne měli zaměstnavatelé vycházet při výkladu pracovních podmínek především z Metodického pokynu.

¹²⁰ PICHRT, Jan. Některé aktuální otázky..., s. 458.

¹²¹ POSPÍŠIL, Vojtěch. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta...*, s. 266.

¹²² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, roč. 19, č. 3., s. 237.

5. Problematické aspekty agenturního zaměstnávání

Při AZ vnikají určité problémy, které mohou být důsledkem nedostatečné úpravy v českém právním řádu. Některé problematické oblasti AZ jsem ve své práci již zmínila v předchozích kapitolách. Mezi ně patří mimo jiné srovnatelnost pracovních a mzdových podmínek a dočasnost dočasného přidělení. V této kapitole se ovšem chci věnovat těm oblastem agenturního zaměstnávání, které z mého pohledu považuji za nejproblematictější. Jsou to odpovědnost za škodu vzniklou při AZ a zastřené zprostředkování zaměstnání.

5.1 Odpovědnost za škodu

Odpovědnost za škodu může při AZ vzniknout ve třech možných případech. Prvním je situace, kdy uživatel způsobí škodu dočasně přidělenému zaměstnanci. Druhou možností je naopak to, že dočasně přidělený zaměstnanec způsobí škodu uživateli. Posledním případem je odpovědnostní vztah mezi agenturou práce a uživatelem. Jelikož vztah mezi agenturou práce a jejím agenturním zaměstnancem je základní pracovněprávní, použije se na něj obecná úprava náhrady majetkové a nemajetkové újmy v části jedenácté ZP.¹²³

Problematika náhrady újmy při AZ je v zákoníku práce vymezena velmi nedostatečně a nereflexuje specifickou povahu vztahů vznikajících mezi uživatelem, agenturou práce a přidělovaným zaměstnancem. V praxi tak vzniká několik možných výkladů a problémů při jejich aplikaci. Zmínka je pouze v § 309 odst. 4 a odst. 7 ZP.

V případě vzniku újmy v rámci vztahu mezi agenturou práce a uživatelem se použijí ustanovení občanského zákoníku. Tedy pokud dojde k porušení smluvní povinnosti a v důsledku toho vznikne škoda, použije se ustanovení § 2913 odst. 1 OZ, při deliktní odpovědnosti z porušení zákona či porušení dobrých mravů se použije § 2909 a § 2910 OZ. Např. v situaci, kdy agentura práce nepečlivě vybere svého zaměstnance k dočasnému přidělení, a uživateli v důsledku toho vznikne újma, za porušení smluvní povinnosti odpovídá agentura práce v plném rozsahu.¹²⁴ Odpovědnostní vztah mezi agenturou práce a uživatelem

¹²³ ZPĚVÁK, Aleš. Agenturní zaměstnávání – optimalizace spolupráce dotčených orgánů státní správy při dozoru nad činností agentur práce, odborná studie [online], Praha: EDUCA SERVICE, 2021. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/830/odborna-studie-agenturni-zamestnavani-optimalizace-spoluprac/329601>, s. 81.

¹²⁴ JIRÁSKO, Vojtěch. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online databáze], 2021, č. 3 [cit. 2. prosince 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

by měl být vymezen především v obsahu smluvních ujednání, neboť ZZ k tomu kromě úpravy v daném ustanovení více neuvádí.¹²⁵

Obecně je náhrada újmy zakotvena jak v ZP, tak OZ, v praxi tedy vyvstávají problémy týkající se aplikačních vazeb mezi dvěma právními předpisy. ÚS se ve svém nálezu zabýval několika otázkami. Jednou z nich byl vztah mezi těmito předpisy v rámci náhrady nemajetkové újmy způsobené zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu. Další otázkou bylo, zda se zaměstnanec vedle náhrady újmy poskytnuté zaměstnavatelem dle ZP může domáhat zároveň náhrady újmy dle OZ. ÚS konstatoval, že původce újmy je povinen újmu způsobenou zásahem do zdraví člověka plně nahradit. „Z práva na ochranu tělesné a duševní integrity podle čl. 7 odst. 1 Listiny tedy plyne princip úplné náhrady újmy, majetkové i nemajetkové, tomu, kdo utrpěl újmu na zdraví.“ Pokud tedy dle úpravy v ZP nelze dosáhnout plné náhrady újmy, která vznikla na zdraví zaměstnance, přichází v úvahu subsidiární aplikace ustanovení v OZ.^{126 127}

5.1.1 Odpovědnost za újmu způsobenou zaměstnanci jednáním uživatele

Vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem není založen smlouvou, ale jedná se o vztah pouze faktický. V případě, že vznikne agenturnímu zaměstnanci újma při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, primární povinnost k náhradě takto vzniklé újmy má zaměstnavatel (agentura práce) na základě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která je uvedena v § 265 a násl. ZP. A to proto, že mezi uživatelem a zaměstnancem neexistuje přímý odpovědnostní vztah. Agentura nicméně může následně požadovat po uživateli regresivní nárok na základě ustanovení § 309 odst. 4 ZP. Dané ustanovení uvádí, že v případech, kdy dočasně přidělenému zaměstnanci vznikla škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi u uživatele a agentura práce tuto škodu zaměstnanci uhradila, má právo na náhradu škody po uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. I když se v daném ustanovení hovoří pouze o náhradě škody, dle Jiráska i Valentové je potřeba ji považovat jak za majetkovou, tak nemajetkovou újmu.¹²⁸ Náhrada újmy se zároveň poskytuje i jiným osobám odlišných od zaměstnance, např. jako jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance dle § 271f ZP,

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 1213.

¹²⁶ Nález ÚS ze dne 9. února 2021, sp. Zn. II. ÚS 1564/20, bod 19.

¹²⁷ JIRÁSKO, Vojtěch., PODRAZIL, Petr. K náhradě tzv. další nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie* [online databáze], 2021, č. 11 [cit. 5. prosince 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

¹²⁸ JIRÁSKO, Vojtěch. *Náhrada majetkové a nemajetkové...*, s. 595-616.

nebo při jeho úmrtí. Ustanovení by tak mělo dopadat na uživatele i v případech, kdy náhrada újmy byla agenturou práce poskytnuta odlišné osobě než agenturnímu zaměstnanci, např. pozůstalým.¹²⁹ Dle uvedené úpravy mají agentura práce a uživatel možnost dohodnout se i jinak. Mohou uzavřít smlouvu s obsahem, že uživatel nebude povinen k úhradě vůči agentuře práce, pokud ta poskytne náhradu újmy zaměstnanci.¹³⁰ Smluvní upravení způsobu náhrady škody tak sice není povinností, ale lze toto ujednání subjektům jedině doporučit, neboť to vede k rychlejšímu a snadnějšímu vyřešení v případech, kdy taková újma nastane.

Dle mého názoru by v zákoně měla být zakotvena varianta, která by přímo stanovila možnost náhrady újmy vzniklé mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. S ohledem na relativní kogentnost ustanovení § 309 odst. 4 ZP, kdy se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, by tak byly dány zaměstnanci dvě alternativní možnosti jak se domáhat náhrady. Toto řešení by přineslo pozitivní výsledek, kdyby záleželo na zaměstnanci, zda nárok uplatní po agentuře práce nebo uživateli. Vyrovnalo by se tím ustanovení § 309 odst. 7 ZP, které slouží ve prospěch uživatele. Dle Jiráska „*lze tedy uzavřít, že případná odpovědnost uživatele (za újmu vzniklou agenturnímu zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele), založená na smluvním základu s agenturním zaměstnancem, by byla možná, pokud by materiálně odpovídala odpovědnosti zaměstnavatele za újmu dle ustanovení zákoníku práce (jinými slovy řečeno, smluvní odchýlení se od předmětného ustanovení nepovede ke zhoršení postavení agenturního zaměstnance)*“.¹³¹

5.1.2 Odpovědnost za újmu způsobenou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance

Náhrada újmy způsobené přiděleným zaměstnancem uživateli je o něco komplikovanější než v opačném případě, jelikož v zákoně chybí výslovná úprava této odpovědnosti za škodu. Jediná výjimka je obsažena v § 309 odst. 7 ZP. Zaměstnanec je za škodu v rámci obecné právní úpravy odpovědný pouze svému zaměstnavateli, tedy agentuře práce.¹³²

Pokud agenturní zaměstnanec způsobí škodu uživateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, přichází v úvahu dvě situace. Uživatel by mohl uplatnit svůj

¹²⁹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 979.

¹³⁰ JIRÁSKO, Vojtěch. *Náhrada majetkové a nemajetkové...*, s. 595-616.

¹³¹ Tamtéž.

¹³² § 250 odst. 1 ZP.

nárok vůči agentuře práce na základě obecného zákonného ustanovení odpovědnosti dle úpravy § 2909, § 2910 OZ. V druhém případě si agentura práce a uživatel mohou dohodnout na základě smluvního ujednání povinnost agentury práce k náhradě újmy. A to buď přímo v dohodě o dočasném přidělení, nebo v samostatné dohodě. Agentury práce si proto z těchto důvodů často uzavírají pojistné smlouvy.¹³³

Může nastat i situace, kdy agenturní zaměstnanec způsobí újmu, která není v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Odpovědnost za takto vzniklou újmu existuje přímo mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem na základě ustanovení § 2910 OZ. Takové jednání agenturního zaměstnance lze označit jako tzv. excés. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu lze za excés pokládat takové jednání „*při činnosti, kterou škůdce, byť v pracovním či služebním poměru sledoval výlučně uspokojování svých zájmů či potřeb, a v takovém případě odpovídá za škodu přímo sám.*“¹³⁴ Takovým excésem je např. krádež pracovního nářadí uživatele agenturním zaměstnancem.

Jedinou výjimkou, kdy je možná úprava odpovědnosti mezi těmito dvěma subjekty, je ustanovení § 309 odst. 7 ZP. To obsahuje možnost uzavřít mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, kdy by mezi těmito subjekty vznikl přímý odpovědnostní vztah. Toto opatření ovšem nesmí být pro agenturního zaměstnance méně výhodné než dohody sjednávané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v klasickém pracovněprávním vztahu. V případech, kdy je přijato toto opatření, poskytuje se náhrada škody dle něj. V praxi tato možnost není často využívána, neboť se jeví jako problematická. Zaměstnanci totiž vzniká dvojí odpovědnost, a to jak vůči agentuře práce ze zákona, tak vůči uživateli na základě smlouvy. Postavení agenturního zaměstnance by tak bylo značně horší ve srovnání s kmenovým zaměstnancem.¹³⁵ V odborné veřejnosti navíc nepanuje shoda ohledně toho, jakou povahu má dané opatření. Např. Machuča je toho názoru, že nejvhodnějším výkladem je, že se jedná o inominátní smlouvy mezi zaměstnancem a uživatelem, protože využívá možnost danou § 309 odst. 7 ZP. Dále polemizoval nad možností uživatele uzavírat s agenturním zaměstnancem dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Nicméně takové dohody upravují pouze vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a z toho důvodu jej nepovažuje za správný. Odmítá také výklad, že by opatření bylo součástí dohody o dočasném

¹³³ JIRÁSKO, Vojtěch. *Náhrada majetkové a nemajetkové...*, s. 595-616.

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. května 2006, sp. zn. 25 Cdo 670/2005.

¹³⁵ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 978.

přidělení, jako povinnost agentury práce uzavřít se zaměstnancem dohodu o odpovědnosti dle ZP, neboť agentura práce jako zaměstnavatel zaměstnanci nesvěřuje žádné věci. Dohoda by tak dle něj měla být považována za neplatnou.¹³⁶ Dále např. dle Jiráska může mít opatření povahu inominační smlouvy nebo písemného potvrzení agenturního zaměstnance o převzetí svěřené věci.¹³⁷

Je tedy zřejmé, že dané ustanovení a celkově odpovědnost za škodu v rámci vztahů AZ způsobuje v praxi spoustu otázek. Osobně jsem toho názoru, aby úprava obecné odpovědnosti za škodu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem byla v ZP explicitně upravena, a to tak, že agenturní zaměstnanec po dobu dočasněho přidělení odpovídá přímo uživateli za škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi.

5.2 Zastřené agenturní zaměstnávání

Zastřeným AZ neboli, jak je v zákoně pojmenováno, zastřeným zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ.¹³⁸ Tato definice je v zákoně upravena od 1.10.2017, kdy se stal účinný zákon č. 206/2017 Sb.

Dle názoru NSS pro posouzení toho, zda se v konkrétním případě jedná o zastřené pracovní poměr, je rozhodující faktický význam a obsah vztahů, který panuje mezi zaměstnanci zaměstnavatele a společností (uživatelem) a není rozhodující formální vymezení a obsah smluvních vztahů.¹³⁹

NSS se vyjádřil k rozlišení agenturního zaměstnávání od poskytnutí služby, když uvádí, že *„základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.“*¹⁴⁰

¹³⁶ MACHUČA, Tomáš. *Náhrada škody a agenturní zaměstnávání* [online]. epravo.cz, 6. listopadu 2015. [cit. 7. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>.

¹³⁷ JIRÁSKO, Vojtěch. *Náhrada majetkové a nemajetkové...*, s. 595-616.

¹³⁸ § 5 písm. g) ZZ.

¹³⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. června 2023, sp. zn. 1 Ads 20/2023-49.

¹⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. června 2015, sp. zn. 173/2014-28.

NSS se v jednom ze svých rozhodnutí zabýval na základě podané kasační stížnosti, zda se v daném případě jednalo o provádění činností na základě smlouvy o dílo, nebo zda šlo o zastřené zprostředkování zaměstnání. V daném případě šlo o to, že stěžovatel poskytoval své zaměstnance společnosti Avex na základě smluv o dílo. V minulosti je přitom poskytoval jako agentura práce a jednalo se o AZ. Při změně spolupráce se však pro zaměstnance nic nezměnilo. Zaměstnanci stěžovatele vykonávali svou práci tak, že pracovali ve směnném provozu na strojích a zařízeních společnosti Avex a zpracovávali materiál této společnosti. Na stejném pracovišti pracovali i jiní zaměstnanci, kteří byli podřízeni této společnosti. Firma Avex také poskytovala školení o bezpečnosti práce. NSS kasační stížnost zamítl a dospěl k závěru, že „stěžovatel vystupoval materiálně jako agentura práce, neboť fakticky přiděloval své zaměstnance k výkonu práce u Avex.“ NSS také konstatoval, že typickým rysem smlouvy o dílo je, že zhotovitel si obstará veškeré zdroje k provedení díla, tedy pracovníky, materiál, stroje a další vybavení. Stěžovatel ovšem v daném případě nenesl náklady na obstarání si těchto zdrojů, proto nelze tuto činnost pokládat za plnění smlouvy o dílo.¹⁴¹

Lze dovodit, že pro posouzení, zda se jedná o zastřené zprostředkování, či nikoliv je podstatná konkrétní činnost bez ohledu na formální vymezení. Při posuzování právního jednání se vychází z občanského zákoníku, podle kterého se právní jednání posuzuje dle svého obsahu. V případě, kdy určitým jednáním má být zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.¹⁴² Za zastřené zprostředkování zaměstnání tak můžeme označit takové případy, kdy fakticky dochází k pronájmu pracovní síly jiné osobě, ale nejsou dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání. Činnost je zastřena uzavřením jiného právního vztahu, kterým obvykle bývá smlouva o dílo nebo rámcová smlouva o poskytování služeb, nebo jiná nepojmenovaná smlouva. Tyto nahrazují dohodu o dočasném přidělení zaměstnance uzavřenou mezi agenturou práce a uživatelem. Z tohoto formálního vztahu nevyplývá povinnost dodržovat podmínky typické pro zprostředkování zaměstnání. Subjekty těchto vztahů zde vystupují spíše jako obchodní partneři, a ne jako agentura práce a uživatel.¹⁴³ Právní úprava zastřeného zprostředkování zaměstnání má tak za cíl zamezit přesně těm případům, kdy tzv. „kvaziagentury“ (subjekty bez příslušného povolení) popř. i agentury práce se snaží obcházet své povinnosti, které jsou spojené s AZ.

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. března 2022, sp. zn. 349/2021-53.

¹⁴² § 555 OZ.

¹⁴³ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí státního úřadu inspekce práce za rok 2022. [online].

Opava: Státní úřad inspekce práce, 2022. Dostupné z:

https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10. s. 17-18.

Pro stanovení toho, zda se jedná o zastřené zprostředkování zaměstnání, musí být dokázáno, že daná občanskoprávní smlouva má za účel pouze zastřít výkon závislé práce. České soudy se opakovaně zaměřily na otázku vymezení toho, co je považováno za závislou práci. Jejich rozhodování v této oblasti ale není konzistentní.^{144 145}

Základem pro odlišení zastřeného agenturního zaměstnání od smlouvy o dílo je posouzení toho, zda je zachována samostatnost, nezávislost a odpovědnost zhotovitele za výsledek jeho činnosti. Kontrolní orgány se při své činnosti zaměřují na jednotlivé aspekty spolupráce mezi objednatel a zhotovitelem. Hodnotí např. způsob vymezení díla a stanovení jeho ceny, místo výkonu činnosti, kdo eviduje odpracovanou pracovní dobu, jaké prostředky jsou k provedení díla používány, odlišitelnost zaměstnanců zhotovitele od těch kmenových objednatele a poskytování pracovních pomůcek.^{146 147}

Zastřené zprostředkování zaměstnání je dle § 139 odst. 1 písm. i) ZZ přestupkem. Novela zákona o zaměstnanosti č. 274/2021 Sb., která je účinná od 2.8.2021, rozšiřuje osoby, které mohou tento přestupek spáchat. Nově je v daném ustanovení upraveno že, „*fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) nebo výkon zastřeného zprostředkování umožní.*“¹⁴⁸ Toto platí i pro právnické osoby a podnikající fyzické osoby.¹⁴⁹ Nyní v platné právní úpravě tedy mohou spáchat přestupek nejen osoby, které poskytují pracovní sílu, ale i uživatelé, jinak řečeno odběratelé, kteří ke své činnosti tuto pracovní sílu využívají. V původní právní úpravě se mohl přestupku dopustit jen subjekt, který pracovní sílu pronajímal. Takže subjekt, který využíval zastřeně zprostředkované zaměstnance měl jistotu, že neponese právní odpovědnost a nebude mu možné uložit pokutu za tento přestupek. Přitom právě uživatelé často usilují o zastřené zprostředkování a mají z této činnosti prospěch.¹⁵⁰

¹⁴⁴ RANDLOVÁ, Kateřina. *Problematické aspekty...*, s. 502-504.

¹⁴⁵ Např. Rozsudek NSS ze dne 30. srpna 2018, sp. zn. 2 Ads 25/2018, Rozsudek NSS ze dne 5. prosince 2018, sp. zn. 1 Ads 252/2018, Rozsudek NSS ze dne 25. června 2020, sp. Zn. 5 Ads 208/2019-33.

¹⁴⁶ DOKOUPILOVÁ, Tereza. *Zastřené agenturní zaměstnávání zas a znovu* [online]. právníprostor.cz, 10. listopadu 2022 [cit. 6. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zastrene-agenturni-zamestnavani-zas-znovu>.

¹⁴⁷ LOSERT, Filip. *Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky* [online]. epravo.cz, 31. července 2019 [cit. 7. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>.

¹⁴⁸ § 139 odst. 1 písm. h) ZZ.

¹⁴⁹ § 140 odst. 1 písm. f) ZZ.

¹⁵⁰ STRACHONOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. *Zastřené zprostředkování zaměstnání. Personální a sociálně právní kartotéka* [online databáze], 2021, č. 10 [cit. 6. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/14502/zastrene-zprostredkovani-zamestnani>.

Za tento přestupek může být fyzické osobě uložena pokuta až do 5 000 000 Kč. Právníké osobě nebo podnikající fyzické osobě lze uložit pokutu až dvojnásobně více, ale v minimální výši 50 000 Kč.¹⁵¹ Vedle této úpravy přestupku ZZ taktéž uvádí, že přestupkem je také jednání, kdy fyzická osoba zprostředkuje zaměstnání bez povolení, nebo jednání právnické osoby či podnikající fyzické osoby, kdy zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší zákon nebo dobré mravy při tomto zprostředkování. Za tyto přestupky přitom hrozí mnohem nižší pokuty.¹⁵²

Zastřené zprostředkování zaměstnání nebo jeho umožnění je důvodem pro zánik povolení agentury práce. Generální ředitelství Úřadu práce ČR musí agentuře práce rozhodnutím odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání, jestliže „*právníká osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona.*“¹⁵³ Dle novely ZZ¹⁵⁴ je znění § 63 odst. 2 písm. c) změněno následovně.

„*Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže c) **právníká osoba nebo fyzická osoba***

- 1. zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,*
- 2. umožní výkon nelegální práce,*
- 3. zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,*
- 4. poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, nebo*
- 5. opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole,“.*

Nově tedy budou výslovně uvedeny případy, kdy dojde obligatorně k odejmutí povolení agentury práce, místo toho, aby se odnívalo za jakékoliv porušení ZZ. Právní úprava bude tedy příznivější pro agentury práce. V daném případě zákon nedává prostor pro správní uvážení. Fakultativně bude možné odejmout povolení v případech, kdy se nejedná o důvody uvedené výše a agentura práce zprostředkovává zaměstnání v rozporu s dobrými mravy nebo poruší jinou povinnost podle tohoto zákona nebo povinnost podle § 307b, 307c, 308 nebo

¹⁵¹ § 139 odst. 3 písm. e), § 140 odst. 4 písm. f) ZZ.

¹⁵² § 139 odst. 1 písm. b), § 140 odst. 1 písm. b) ZZ.

¹⁵³ § 63 odst. 2 písm. c) ZZ.

¹⁵⁴ Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, čl. I, bod 45.

§ 309 odst. 2, 3, 5 nebo 6 ZP.¹⁵⁵ Bude tedy na generálním ředitelství ÚP posoudit na základě správního uvážení, zda je porušení tak závažné, aby v konkrétním případě povolení odejmul.
156

Oblast zastřené zprostředkování podléhá časté kontrolní činnosti ze strany inspekce práce. Jen v roce 2022 provedl Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) celkem 302 kontrol zaměřených na zastřené zprostředkování zaměstnání. Tyto kontroly byly provedeny u 294 subjektů. Z celkového počtu kontrol byly na 242 kontrolách zjištěny nedostatky. Kontrolami bylo zjištěno, že k porušení pracovněprávních předpisů došlo celkem 797krát. Nicméně zastřené zprostředkování zaměstnání bylo zjištěno dohromady u 259 subjektů.¹⁵⁷ K přehledu prováděných kontrol za poslední roky přikládám tabulku, ze které je zřejmé, že počet kontrol i odhalených subjektů zastřené zprostředkování se za rok 2022 oproti předchozímu roku významně navýšil. To bylo pravděpodobně způsobeno tím, že v předchozích dvou letech byla pandemie COVID-19.

Tabulka 1 – Kontroly zastřené zprostředkování zaměstnání¹⁵⁸

Rok	Kontroly přímo zaměřené na zastřené zprostředkování	Subjekty se zjištěním zastřené zprostředkování	Subjekty zastřené zprostředkování v rámci jiných kontrol	Celkový počet odhalených subjektů zastřené zprostředkování
2018	268	116	126	242
2019	261	125	153	278
2020	195	101	107	208
2021	197	71	128	199
2022	302	131	128	259

Orgány inspekce práce se nejčastěji setkávají s porušováním zastřené zprostředkování zaměstnání u subjektů, které se chovají jako agentury práce, ale chybí jim potřebné povolení, a nejsou proto oprávněni zprostředkovávat zaměstnání. Často bývají odhaleny i situace, kdy subjekty mají toto povolení, ale svou činnost zastírají uzavíráním obchodních smluv. Dle SÚIP je motivací k takovému jednání především snaha o snížení povinných odvodů zaměstnavatele, jako jsou zálohy na daně z příjmů nebo sociální a

¹⁵⁵ Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, čl. I, bod 46.

¹⁵⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti..., zvláštní část, s.27.

¹⁵⁷ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí státního úřadu inspekce práce za rok 2022..., s. 17-19.

¹⁵⁸ Tamtéž.

zdravotní pojištění.¹⁵⁹ Důvodů, které motivují subjekty právního vztahu k zastřenému zprostředkování je tedy hned několik. Osoba poskytující pracovní sílu nemusí mít povolení ke zprostředkování práce, nemusí tak složit kauci a zajistit srovnatelné pracovní a mzdové podmínky. Na druhé straně pro osobu, které je poskytnuta pracovní síla, je tato situace výhodná z hlediska nižších nákladů.

Z ročních souhrnných zpráv SÚIP je zřejmé, že se jedná o velmi využívanou praxi. Je tedy dle mého názoru nezbytné, aby se inspekce práce stále více zaměřovala na kontroly v této oblasti. Zda se jedná o zastřené zprostředkování zaměstnání či nikoliv je nutné vždy posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti individuálního případu, a proto je velmi náročné zjistit, zda se subjekt dopustil tohoto protiprávního jednání. Zastřené zprostředkování zaměstnání negativně ovlivňuje trh práce a přináší také negativní důsledky pro zaměstnance, kterými jsou např. horší pracovní podmínky nebo neodpovídající odměna pracovníků za vykonanou práci.

¹⁵⁹ Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí státního úřadu inspekce práce za rok 2022..., s. 17-19.

Závěr

Agenturní zaměstnávání jako zvláštní forma zaměstnávání je nedílnou součástí trhu práce a tento institut je v praxi hojně využíván. Vzhledem ke své flexibilitě bývá toto zaměstnávání využíváno u zaměstnavatelů pro rychlé získání dostupné pracovní síly, zejména v případech, kdy společnosti potřebují měnit počty svých zaměstnanců dle výše svých zakázek. Pro agenturní zaměstnance je přínosem, že poskytuje přechodné řešení při hledání stabilnějšího pracovněprávního vztahu.

Cílem mé diplomové práce bylo zpracovat právní analýzu agenturního zaměstnávání a věnovat se problematickým oblastem, které se v rámci této formy zaměstnávání vyskytují. Zároveň jsem se zaměřila na právní vývoj dané úpravy i z hlediska v nedávné době přijatých novel a navrhla možné úpravy do budoucna.

Znaky agenturního zaměstnávání jako je flexibilita a dočasnost přinášejí pro agenturní zaměstnance nejen výhody, ale i mnoho rizik. Tito zaměstnanci bývají často znevýhodňováni oproti kmenovým zaměstnancům uživatele co se týče jejich pracovních a mzdových podmínek. Dalším rizikem je nestabilita trvání jejich pracovněprávního vztahu, neboť ten může být sjednán na dobu dočasného přidělení.

Právní úprava agenturního zaměstnávání je obsažena v českém právním řádu zejména v zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a zákonu o inspekci práce. Na mezinárodní úrovni je institut upraven v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181 a ve Směrnici Evropského parlamentu a rady 2008 /104/ES. Úprava v českém právním řádu je dle mého názoru v několika ohledech nedostatečná. V diplomové práci zmiňuji novely zákonů a navrhuji některé změny pro úpravu agenturního zaměstnávání v českém právním řádu do budoucna. Za největší problémy považuji nedostatečné vymezení toho, co lze pod pojem pracovních a mzdových podmínek podřadit, dále úpravu dočasnosti přidělení a v neposlední řadě úpravu odpovědnosti za škodu. Současná úprava dle mého názoru neposkytuje agenturním zaměstnancům dostatečnou ochranu v porovnání s kmenovými zaměstnanci uživatele. Úprava délky trvání přidělení agenturního zaměstnance v aktuálním znění umožňuje zneužívat tento institut k opakovanému přidělování stejného agenturního zaměstnance k témuž uživateli. V návrhu zákona předloženým Ministerstvem práce a sociálních věcí byly navrhovány koncepční změny týkající se dočasnosti přidělení, které se bohužel do novely zákona nepromítly. V této oblasti by se podle mne měla Česká republika inspirovat úpravou legislativy jiných členských států Evropské unie, např. výše zmíněnou slovenskou úpravou a

přiklonit se k méně obecné a komplexnější úpravě dočasnosti a zakotvit maximální délku dočasného přidělení.

Za problematickou oblast považuji také úpravu odpovědnosti za škodu, kterou by dle mého názoru bylo vhodné speciálně zakotvit přímo v úpravě agenturního zaměstnávání, a to tak, že by bylo v zákoníku práce explicitně upraveno, že agenturní zaměstnanec po dobu dočasného přidělení odpovídá přímo uživateli za škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi.

Posledním a dle mého názoru významným problémem v dané oblasti je zastřené agenturní zaměstnávání. To negativně ovlivňuje trh práce a zároveň subjekty nemusí dodržovat podmínky, které jsou typické pro zprostředkování zaměstnání, jako je např. povinnost zajistit srovnatelné podmínky s kmenovými zaměstnanci. Novela ZZ zakotvila ustanovení konkrétních případů, kdy dojde k obligatornímu odejmutí povolení agentur práce a v ostatních případech nechává prostor ke správnému uvážení. Za posun správným směrem taktéž považuji to, že byla ukotvena odpovědnost za přestupek i u uživatelů, kteří výkon zastřeného zprostředkování umožní.

Je zřejmé, že právní úprava agenturního zaměstnávání obsahuje nedostatky a dle mého názoru by se měl český zákonodárce v některých otázkách inspirovat úpravou jiných členských států Evropské unie. Změny by přinesly pozitivní dopad na ochranu všech zúčastněných subjektů.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s.

JOUZA, Ladislav a kol. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005. 169 s.

MORÁVEK, Jakub, PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022, s. 268.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. 789 s.

PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 395 s.

PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s.

PROCHÁZKOVÁ, Eva, FALTA, David. *Agenturní zaměstnávání (zákon o zaměstnanosti). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 160 s.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s.

Články z odborných časopisů

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy* [online databáze], 2011, roč. 19, č. 17, [cit. 1. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

DANDOVÁ, Eva. Několik poznámek k agenturnímu zaměstnávání. *Bezpečnost a hygiena práce* [online databáze], 2021. č. 12 [cit. 15. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze praceamzda.cz.

DOKOUPILOVÁ, Tereza. *Zastřené agenturní zaměstnávání zas a znovu* [online]. právníprostor.cz, 10.11.2022 [cit. 6. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zastrene-agenturni-zamestnavani-zas-znovu>.

JIRÁSKO, Vojtěch. Vybrané problematické okruhy agenturního zaměstnávání v poměrech české a německé právní úpravy. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online databáze], 2022, č. 1 [cit. 10. prosince 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

JIRÁSKO, Vojtěch. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online databáze], 2021, č. 3 [cit. 2. prosince 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

JIRÁSKO, Vojtěch, PODRAZIL, Petr. K náhradě tzv. další nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie* [online databáze], 2021, č. 11 [cit. 5. prosince 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

JOUZA, Ladislav. *Novela zákona o zaměstnanosti se výrazně zaměřila na agentury práce* [online]. advokatnidenik.cz, 28.04.2023 [cit. 15. listopadu 2023]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2023/04/28/novela-zakona-o-zamestnanosti-se-vyrazne-zamerila-na-agentury-prace/>.

KLIKAR, Alena, DAVID, Jiří. Agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání - minul zákonodárce cíl?, *Právník* [online databáze], 2006, č.8, [cit. 3. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz.

LOSERT, Filip. *Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky* [online]. epravo.cz, 31. července 2019 [cit. 7. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>.

MACHUČA, Tomáš. *Náhrada škody a agenturní zaměstnávání* [online]. epravo.cz, 6. listopadu 2015 [cit. 7. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html>.

PICHRT, Jan. Některé aktuální otázky a problémy spojené s českou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Právní rozhledy* [online databáze], 2023, č. 13-14 [cit. 16. října 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

RANDLOVÁ, Kateřina. Problematické aspekty agenturního zaměstnávání optikou nejvyšších soudů. *Právní rozhledy* [online databáze]., 2021, č. 13-14, [cit. 28. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.

RANDLOVÁ, Nataša, LEJSEK, Jakub. Srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců ve světle nového rozhodnutí SDEU. *Práce a mzda* [online databáze], 2023, č. 2 [cit. 30. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze praceamzda.cz.

SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie*. [online]. Praha, 2015. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/14752/6/brozura-agenturni-zamestnavani.pdf>.

SEIDL, Petr, DVOŘÁKOVÁ, Aneta. Omezení dočasného přidělení při agenturním zaměstnávání. *Práce a mzda* [online databáze], 2023, č. 3 [cit. 10. listopadu 2023]. Dostupné z: databáze praceamzda.cz.

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Zastřené zprostředkování zaměstnání. *Personální a sociálně právní kartotéka* [online databáze], 2021, č. 10 [cit. 6. prosince 2023]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/14502/zastrene-zprostredkovani-zamestnani>.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2011, roč. 19, č. 3., s. 234-238.

ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR* [online]. Praha, 2008. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/545685/pravni_analyza_ap_v_cr.doc/bcc7ee14-ac79-e808-3200-87bee65f4dad.

VALENTOVÁ, Klára. *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika* [online]. právníprostor.cz, 15.06.2017 [cit. 22. listopadu 2023]. Dostupné z: <https://pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>.

ZPĚVÁK, Aleš. Agenturní zaměstnávání – optimalizace spolupráce dotčených orgánů státní správy při dozoru nad činností agentur práce, odborná studie [online], Praha: EDUCA SERVICE, 2021. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/830/odborna-studie-agenturni-zamestnavani-optimalizace-spoluprac/329601>.

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

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

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 206/2017 Sb.

Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

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

Nařízení č. 64/2009 Sb., vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění nařízení vlády č.374/2017 Sb.

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

Sdělení č. 38/2003 Sb.m.s., o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce.

Judikatura Nejvyššího správního soudu

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. června 2015, sp. zn. 173/2014-28.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2016, sp. zn. 2 Afs 177/2016-14 (č. 3504/2017. Sb. NSS).

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. srpna 2018, sp. zn. 2 Ads 25/2018.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. prosince 2018, sp. zn. 1 Ads 252/2018.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018-32 (č. 4045/2020 Sb. NSS).

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. června 2020, sp. zn. 5 Ads 208/2019-33.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. března 2022, sp. zn. 349/2021-53.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. června 2023, sp. zn. 1 Ads 20/2023-49.

Judikatura Ústavního soudu

Nález Ústavního soudu ze dne 9. února 2021, sp. zn. II. ÚS 1564/20 (N 26/104 SbNU 319).

Nález Ústavního soudu ze dne 18. ledna 2022, sp. zn. Pl. ÚS 43/18 (28/2022 Sb.).

Judikatura Nejvyššího soudu

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. května 2006, sp. zn. 25 Cdo 670/2005 (č. 49/2007 Sb. rozh. civ.).

Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. prosince 2022, CM v. TimePartner Personalmanagement GmbH, C-311/21 (v el. sb. rozh.)

Další zdroje

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zvláštní část, s. 30. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=450&CT1=0>.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony předkládaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, č.j. MPSV-2022/160564-521/2. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCKRKEY1T/>.

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 [online]. Opava, 2016. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/42068/07032016115824.pdf/fe16c8b2-ee53-f7dd-0c37-24dccbbd2601>.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí státního úřadu inspekce práce za rok 2022. [online]. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2022. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá úpravou a problematikou agenturního zaměstnávání v České republice. Práce je členěna do pěti hlavních kapitol a zaměřuje se na obecnou charakteristiku agenturního zaměstnávání, historický vývoj právní úpravy, účastníky právních vztahů, vzájemné vztahy jednotlivých subjektů účastnících se agenturního zaměstnávání, pracovněprávní podmínky a vybrané problematické aspekty, jako je odpovědnost za škodu a zastřené zprostředkování zaměstnání. Cílem práce je zaměřit se na poskytnutí aktuálního a komplexního pohledu na danou formu zaměstnání a upozornit na problémy, které s tímto institutem souvisí. V práci jsou navrhována některá možná zlepšení právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice.

Abstract

This diploma thesis deals with the regulation and issues of agency employment in the Czech Republic. The thesis is divided into five main chapters and focuses on the general characteristics of agency employment, the historical development of legal regulation, the participants to the legal relations, the mutual relations of the individual entities involved in agency employment, the employment conditions and selected problematic aspects such as liability for damages and disguised employment mediation. The aim of the work is to provide an up-to-date and comprehensive view of this form of employment and to highlight the problems associated with this institute. The thesis suggests some possible improvements to the legal regulations of the agency employment in the Czech Republic.

Klíčová slova

agenturní zaměstnávání, agentura práce, uživatel, agenturní zaměstnanec, dočasné přidělení

Key words

agency employment, employment agency, user undertaking, agency employee, temporary secondment