

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání

Diplomová práce

Vypracovala: Ing. Veronika Josefová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání“ vypracovala samostatně. Veškerou použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Plzni dne 27. března 2012

Podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daně Kolaříkové za odborné vedení, cenné rady a připomínky při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	5
1 Vymezení pojmu a právní úprava	7
1.1 Pojem agenturní zaměstnávání	7
1.2 Zprostředkování zaměstnání	8
1.3 Vztah agentura práce – zaměstnanec	10
1.4 Vztah agentura práce - uživatel	12
1.5 Vztah uživatel – zaměstnanec	14
2 Právní úprava agenturního zaměstnávání a její vývoj.....	17
2.1 Právní úprava agenturního zaměstnávání před 1. 10. 2004	21
2.2 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 10. 2004	27
2.3 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 1. 2007	31
2.4 Změny v agenturním zaměstnávání v roce 2009	34
2.5 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 1. 2011	39
2.6 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 1. 2012	42
2.7 Pojem agenturního zaměstnávání v právu EU	47
2.8 Srovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání ve vybraných členských státech EU.....	50
3 Agenturní zaměstnávání v kontextu českého trhu práce	60
3.1 Přínosy Agenturního zaměstnávání pro trh práce	60
3.2 Agenturní zaměstnávání vs. Outsourcing vs. Nelegální práce.....	61
3.3 Kontrola agenturního zaměstnávání	64
3.4 Agentury práce v České republice	66
3.5 Problémy a úskalí agenturního zaměstnávání z pohledu agentur práce.....	68
Závěr: Návrhy de lege ferenda	72
Resumé.....	75
Seznam použité literatury.....	76

Úvod

Tématem mé diplomové práce je vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání. Jedná se o neustále se vyvíjející právní institut, který prošel za svou poměrně krátkou existenci řadou změn. V České republice je agenturní zaměstnávání poměrně novým jevem, který byl začleněn do české právní úpravy v roce 2004, se vstupem do Evropské unie bylo nutné zajistit soulad vnitrostátních předpisů se závazky mezinárodního práva. V posledních letech lze rovněž z globálního hlediska pozorovat dynamický růst institutu agenturního zaměstnávání.

Agenturní zaměstnávání přispívá k zvýšení pružnosti trhu práce tím, že umožňuje uživateli najímat zaměstnance dle aktuální potřeby, lepší operativu v případě výkyvů výroby, menší administrativní náročnost a komplexnější nábor zaměstnanců. Zároveň ovšem v Evropské unii dochází k zpřísnování legislativních podmínek pro agenturní zaměstnávání a zajištění rovného zacházení s agenturními zaměstnanci. Agenturní zaměstnávání tak naplňuje předpoklady evropské strategie flexijistoty (flexicurity), která posiluje pružnost (flexibility) a jistotu, zabezpečení (security) na trhu práce.

Tato diplomová práce se skládá ze tří kapitol, které se ještě dále člení na jednotlivé podkapitoly. Práce se zaměřuje především na změny v právní úpravě tohoto poměrně mladého právního institutu v letech 2004 až 2012.

První kapitola se zabývá obecnou charakteristikou agenturního zaměstnávání, zprostředkováním zaměstnání a jednotlivými specifickými znaky tohoto trojstranného vztahu, jehož účastníky jsou agentura práce jako zaměstnavatel, zaměstnanec a uživatel, ke kterému je daný zaměstnanec dočasně přidělen.

Druhá kapitola je věnována vývoji české právní úpravy agenturního zaměstnávání s vazbou na mezinárodní a evropskou úpravu, ze které česká úprava vychází. V jednotlivých kapitolách jsou potom popsány nejdůležitější změny v příslušných časových obdobích a zdůrazněny dopady příslušných změn na jednotlivé subjekty agenturního zaměstnávání. V této kapitole je rovněž uveden stručný přehled klíčových ukazatelů popisujících

agenturní zaměstnávání v členských státech Evropské unie. V závěru druhé kapitoly je analyzována právní úprava tohoto právního institutu ve Švédsku a Rakousku. Švédsko bylo zvoleno z důvodu velmi propracované právní úpravy pronajímání zaměstnanců v této severské zemi a Rakousko vzhledem k absolvování mé zahraniční stáže ve Vídni, kde jsem se měla možnost seznámit se s specifiky rakouského trhu práce.

Ve třetí kapitole jsou mimo jiné identifikovány přínosy agenturního zaměstnávání pro český trh práce, dále aktuální problémy trhu práce (nelegální práce) a s tím související kontrolní činnost státních orgánů. Tato kapitola se rovněž zaměřuje na agentury práce v České republice a v neposlední řadě se v praktické části této práce věnuje problémům a úskalím agenturního zaměstnávání z pohledu oslovených agentur práce. Zjišťovala jsem pomocí strukturovaných rozhovorů se zástupci vybraných agentur práce jejich názory na agenturní zaměstnávání, jeho výhody a jednotlivé změny v úpravě tohoto právního institutu.

Cílem této práce je popsat vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice a ve vybraných členských zemích Evropské unie, upozornit na některé nedostatky právní úpravy a doporučit vlastní návrhy de lege ferenda.

1 Vymezení pojmu a právní úprava

1.1 Pojem agenturní zaměstnávání

V posledních letech se v České republice stalo trendem agenturní zaměstnávání. Institut agenturního zaměstnávání představuje formu zprostředkování zaměstnávání, jejíž principem je dočasné umístění zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, neboli uživatele na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce. U uživatele nedochází k přejímání dočasně přidělených zaměstnanců do pracovního poměru, nestávají se kmenovými zaměstnanci, dochází pouze k pronájmu pracovní síly od agentury práce. Agenturní zaměstnávání je mnohdy považováno za méně stabilní zaměstnání s větší mírou flexibility, s menší mírou právní jistoty a pro zaměstnance agentury práce často jako dočasné řešení v době hledání stabilnějšího pracovněprávního vztahu.

Jedná se v podstatě o trojstranný vztah, jehož účastníky jsou příslušný zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel a uživatel, tj. fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu zaměstnance od agentury pronajala a využívá ji k plnění svých úkolů. Z hlediska právního tak jde o kombinaci tří právních vztahů, jejichž účastníky je vždy jedna z dvojic popsaného trojstranného faktického vztahu, nejedná se tedy o trojstranný právní úkon – trojstrannou smlouvu¹.

Česká právní úprava agenturního zaměstnávání vychází z mezinárodní úpravy, především z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, která byla ratifikována a publikována Českou republikou pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv, dále ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. Listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání a ze Společného postoje (ES) č. 24/2008. Českou úpravu agenturního zaměstnávání nalezneme především v ustanovení § 66 a ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen

¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

„zákon o zaměstnanosti“), které jsou dále rozvedeny v ustanovení §§ 308 a 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

1.2 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí dle ustanovení § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti:

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

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

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

Podle ustanovení § 14 zákona o zaměstnanosti zprostředkovávají zaměstnání v České republice dva subjekty. Jedná se o krajské pobočky Úřadu práce a právnické nebo fyzické osoby s povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, neboli agentury práce. Krajské pobočky Úřadu práce mohou vyhledávat zaměstnání pro fyzické osoby, které se uchází o práci, vyhledávat zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, dále poskytovat informační a poradenskou činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Agentury práce mohou navíc zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Oba tyto subjekty aktivně spolupracují při řešení aktuální situace na trhu práce.

Zprostředkování práce agenturami práce je možné podle ustanovení § 58 zákona o zaměstnanosti na území ČR, z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR, přičemž agentury práce mohou zprostředkování provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je realizován zisk. Při zprostředkování zaměstnání nelze požadovat úhradu od fyzické

osoby, které je zaměstnávání zprostředkováno, a současně je zakázána jakákoliv srážka ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Povolení ke zprostředkování práce vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby. U fyzické osoby je podmínkou udělení tohoto povolení dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Za odborně způsobilou je považována ta fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno, anebo která má vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání na konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno (§ 60 zákona o zaměstnanosti). Uznání odborné kvalifikace a praxe získané mimo ČR se řídí zvláštním právním předpisem, např. zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné způsobilosti a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU, ve znění pozdějších předpisů.

Právnická osoba k žádosti připojuje výpis z obchodního rejstříku, výpis z rejstříku trestů České republiky a doklad, který potvrzuje bezúhonnost odpovědného zástupce. U zahraniční fyzické osoby se u bezúhonnosti dokládají též odpovídající doklady vydané státem, jehož je tato osoba občanem. Potom je nutné rovněž předložit doklady o odborné způsobilosti odpovědného zástupce, písemné prohlášení odpovědného zástupce o jeho souhlasu s ustanovením do funkce odpovědného zástupce a dále adresy pracovišť, která budou zprostředkování zaměstnání provádět.

V žádosti musí žadatel uvést identifikační údaje, předmět podnikání, druhy prací, pro které je povolení žádáno, formu zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), b) nebo c) územní obvod, ve kterém žadatel plánuje provozovat zprostředkovatelskou činnost a identifikační údaje odpovědného zástupce v případě právnické osoby. Zmíněné druhy prací není potřeba omezovat, pokud odborná způsobilost žadatele nespočívá v praxi v tomto konkrétním oboru.

Platnost povolení je na dobu neurčitou podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) a na dobu 3 let podle § 14 odst. písm. b). Lhůta pro rozhodnutí žádosti je 30 dní, v obzvláště složitých případech lze prodloužit lhůta na 60 dní. Ministerstvo práce a sociálních věcí udělí povolení na základě písemné žádosti, přičemž se k žádosti vyjadřuje rovněž Ministerstvo vnitra, které může doporučit, popřípadě nedoporučit její udělení (§ 60a zákona o zaměstnanosti).

Za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání se hradí správní poplatek v souladu s položkou 9 písm. e) až f) části I sazebníku uvedeného v příloze zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Správní poplatek se hradí na účet Úřadu práce České republiky nebo formou kolkové známky.

Výše správních poplatků uvedených v části I přílohy, v položce 9 písm. e) až f) činí:

- Podle písm. e) vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí - 10.000 Kč,
- f) vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky – 5.000 Kč.

Fyzická nebo právnická osoba, která vykonává zprostředkovatelskou činnost podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, je povinna se dle § 58a zákona o zaměstnanosti pojistit do dvou měsíců po nabytí právní moci rozhodnutí.

1.3 Vztah agentura práce – zaměstnanec

Pojem agentura práce bývá často zaměňován s pojmem personální agentura. Oba tyto pojmy se ovšem z pohledu trhu práce odlišují. Personální agentura se zabývá vyhledáváním vhodných kandidátů na základě objednávky určitého zaměstnavatele, společnosti a na rozdíl od agentury práce neuzavírá se zaměstnancem žádnou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti.

Agentura práce zaměstnává uchazeče o zaměstnání, které pak přiděluje do společností, kde agenturní zaměstnanec vykonává obdobnou

práci jako kmenoví zaměstnanci dané společnosti. Tento přidělený zaměstnanec se při výkonu svých pracovních úkolů řídí pokyny vedoucích zaměstnanců dané společnosti, uživatele. Takto přidělený zaměstnanec je ovšem stále zaměstnancem agentury práce, od které rovněž dostává mzdu.

Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem je realizován na základě smlouvy, respektive pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, které musí být uzavřeny písemně. Omezení ohledně dohody o pracovní činnosti vyplývá z § 76 zákoníku práce a spočívá v povoleném rozsahu práce, neboť není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené pracovní doby, přičemž dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny týdenní doby se posuzuje za dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, nejdéle však za období 52 týdnů.

Pro agentury práce se zdá být dohoda o pracovní činnosti výhodnější, neboť je jednodušší ukončení tohoto pracovněprávního vztahu a zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti nemají nárok na dovolenou, pokud není dohodnuto jinak. Současná úprava neumožňuje dočasně přidělenému zaměstnanci uzavření dohody o provedení práce s agenturou práce, především z důvodu ochrany agenturních zaměstnanců a zajištění rovných pracovních a mzdových podmínek.

Na jedné straně se jedná o písemný závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u jiné právnické nebo fyzické osoby, na druhé straně o písemný závazek zaměstnance vykonávat práci podle pokynů uživatele na základě dohody o dočasném přidělení uzavřenou mezi agenturou práce a uživatelem.

Agentury práce uzavírají pracovní poměr s agenturními zaměstnanci na dobu určitou, přičemž dle ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce se na agenturní zaměstnance nevztahuje omezení stanovené pro sjednání pracovních poměrů na dobu určitou a agentury mohou uzavírat pracovní poměr opakovaně. Podle ustanovení § 309 odst. 6 zákoníku práce nemůže agentura práce k výkonu práce přidělit téhož zaměstnance na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení ovšem neplatí v

případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Doba trvání takového pracovního poměru může být tedy vymezena nejen konkrétním časovým údajem, ale může být sjednána též na dobu dočasného přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aniž by tato doba byla přesně časově vymezena. Pracovní poměr tak bude končit právní skutečností, která v budoucnu nastane, ačkoliv účastníci pracovního poměru nemají předem jistotu, kdy se tak stane. Doba trvání pracovního poměru tak může být vázána na konkrétní dohodu o dočasném přidělení zaměstnance uzavřenou mezi agenturou práce a uživatelem.

1.4 Vztah agentura práce - uživatel

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem je upravena především ustanovením §§ 308 a 309 zákoníku práce, je nutné ji uzavřít písemně, jinak je neplatná.

Mezi její podstatné náležitosti se řadí:

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

b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,

c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,

d) místo výkonu práce,

e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,

f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci

jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,

g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V případě, že by dohoda postrádala některou z těchto podstatných náležitostí, byla by neplatná.

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance má v souladu s § 308 odst. 1 zákoníku práce individuální charakter, protože každá taková dohoda se týká pouze jediného zaměstnance.

Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem je hybridní povahy, avšak ve smyslu § 325 zákoníku práce pracovní právním vztahem, neboť závazky v pracovní právních vztazích vznikají zejména ze smluv upravených zákoníkem práce. Právní vztah obou účastníků je současně rovněž obchodním závazkovým vztahem, přičemž i sama dohoda může mít hybridní povahu, obsahuje totiž jak prvky pracovní právní, tak prvky obchodněprávní – např. cenové ujednání².

V praxi se často setkáváme s tím, že v případě dlouhodobé spolupráce, uzavře agentura práce s uživatelem rámcovou smlouvu, která obsahuje všeobecné podmínky pro dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli. Jednotlivé poptávky jsou pak realizovány na základě příslušných objednávek uživatele v souladu s jednotlivými dohodami o dočasném přidělení zaměstnance. Není rovněž vyloučeno, že si uživatel převezme agenturního zaměstnance do kmenového stavu, podmínky pak bývají stanoveny ve smlouvě mezi agenturou práce a uživatelem.

² ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Podle JUDr. Bořivoje Šubrt³ nedává zákon jednoznačnou odpověď, co se týče časové návaznosti sjednání pracovní smlouvy, popř. dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem a dohodou o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. Ideálním řešením by bylo, kdyby obě smlouvy nebo dohody byly podepsány současně, což není vždy reálné, a proto je optimálním řešením případ, kdy zatímco zaměstnanec uzavírá pracovní smlouvu, popřípadě dohodu o pracovní činnosti, bude současně elektronicky sjednávána dohoda o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou práce, přičemž všichni tři uživatelé jsou ve vzájemném kontaktu. V případě, že nebude žádné z těchto řešení možné, lze uzavírat jako první kteroukoliv z těchto uvedených smluv a dohod nejlépe s tím, že v nich bude sjednána odkládací podmínka tak, že příslušný právní vztah vznikne jen, pokud dojde k uzavření druhé smlouvy.

Mezi povinnostmi agentury práce patří zaměstnat zaměstnance pouze na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti a zároveň délka pracovního poměru musí odpovídat nejméně délce trvání dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Agentura může rozvázat pracovní poměr pouze na žádost uživatele či na základě písemného schválení. Agentura musí plnit povinnosti zaměstnavatele stanovené zákoníkem práce, zejména se zavazuje zajistit srovnatelné podmínky, odvádět povinné platby dle právních předpisů a hradit v řádných termínech sjednanou odměnu.

1.5 Vztah uživatel – zaměstnanec

Vztah uživatele a zaměstnance není smluvním vztahem, nicméně jeho obsah je vymezen zákonem, uzavřenými smlouvami a dohodami.

Uživatel se zavazuje, že podmínky dočasně přidělených zaměstnanců nebudou horší než podmínky kmenových zaměstnanců uživatele, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole. Zákoník práce (§ 309 odst. 1) ukládá uživateli povinnost, po dobu dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, ukládat zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit

³ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

a kontrolovat jejich práci, dávat jim pokyny, vytvářet příznivé pracovní prostředí a zajistit ochranu zdraví při práci u uživatele. Další povinností uživatele je posílat dočasně přidělené zaměstnance na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče, podle § 32 zákoníku práce zajišťuje agentura práce pouze vstupní prohlídku při vzniku pracovního poměru.

Uživatel obstarává pro dočasně přiděleného zaměstnance osobní ochranné pracovní prostředky, zajišťuje školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, včetně vyšetřování a evidence případných pracovních úrazů. Při pracovních úrazech a nemocech z povolání musí uživatel plnit povinnosti stanovené zákoníkem práce, například neprodleně oznámit agentuře jakýkoli pracovní úraz a poskytnout jí součinnost při hlášení pracovního úrazu stanoveným institucím. Uživatel též musí seznámit zaměstnance s pracovním řádem a ostatními předpisy, směrnicemi, kterými se musí řídit při výkonu své činnosti.

V praxi dochází k častým problémům, týkajících se odpovědnostních vztahů v případě způsobení škody. Ustanovení § 309 zákoníku práce opravňuje uživatele přijmout opatření k vyšší ochraně svého majetku. Ustanovení § 309 zákoníku práce ovšem neupravuje, jaký typ opatření je možné sjednat a ponechává řešení dané situace na dohodě uživatele a zaměstnance agentury práce.

Opatření, které se přijme, nesmí být ovšem méně výhodné pro zaměstnance agentury práce, než je tomu podle právní úpravy obsažené v § 252 až § 256 zákoníku práce. Uživatel může tedy sjednat se zaměstnancem agentury práce, tzv. inominátní dohodu podle § 309 odst. 7 zákoníku práce, která může být obdobná jako např. dohoda o odpovědnosti, kterou podle § 252 zákoníku práce uzavírá zaměstnavatel se svým zaměstnancem k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování nebo podle § 256 zákoníku práce k ochraně svěřených předmětů. Podle zákoníku práce může být předmětem takové dohody zboží, hotovost, ceniny, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu. Tyto svěřené hodnoty musí být

danému zaměstnanci předány a musí mu být umožněno po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, s nimi disponovat⁴.

V případě zjištění schodku na svěřených hodnotách je povinností agentury práce (zaměstnavatele) projednat se zaměstnancem agentury práce výši požadované náhrady škody, přičemž agentura je povinna podle § 263 zákoníku práce zaměstnance agentury práce písemně informovat o výši náhrady škody a o jeho odpovědnosti za vznik škody do jednoho měsíce ode dne, kdy byl vznik škody zjištěn.

Uživatel není oprávněn vůči zaměstnanci agentury práce činit žádné právní úkony jménem agentury práce. Zaměstnavatel (agentura práce) také nemůže určit výši požadované náhrady škody, která vyplývá z dohody mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce, neboť škoda vznikla uživateli, nikoliv agentuře práce, a proto tuto záležitost ani nemůže projednat s agenturou práce, neboť tyto svěřené hodnoty byly předmětem dohody mezi zaměstnancem a uživatelem.

Na druhou stranu rovněž uživatel nemůže náhradu škody na svěřených hodnotách požadovat, protože není zaměstnavatelem zaměstnance agentury práce.

V případě dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty mezi zaměstnancem agentury práce a agenturou práce dochází k situaci, kdy agentura práce nemůže objektivně zajistit zaměstnanci agentury práce osobní dispozici se svěřenými hodnotami po celou dobu jeho působení u uživatele. Zaměstnanec agentury práce by v takové situaci byl oprávněn se svěřenými hodnotami nakládat i mimo pracovní dobu u uživatele.

Zaměstnanec agentury práce by se mohl v případě schodku na svěřených hodnotách uživatele částečně či zcela zprostit své odpovědnosti s odkazem na skutečnost, že zaměstnavatel (agentura práce), mu neumožnila tuto osobní dispozici v souladu s § 252 odst. 4 zákoníku práce.

Je tedy zřejmé, že současná úprava § 309 odst. 7 zákoníku práce prakticky neumožňuje vymahatelnost případné náhrady škody, proto se

⁴ VOSTRÝ, Michal. Agenturní zaměstnávání a opatření k vyšší ochraně uživatele. *Mzdová účetní*. 2008, č. 2, s. 8.

náhrada škody způsobené zaměstnancem agentury práce v praxi nevymáhá po daném zaměstnanci a řeší se pomocí pojistné smlouvy uzavřené mezi agenturou práce a pojišťovacím ústavem.

2 Právní úprava agenturního zaměstnávání a její vývoj

Vývoj české právní úpravy agenturního zaměstnávání byl závislý na mezinárodní úpravě, která se pro Českou republiku stala závaznou. Významným milníkem byl vstup České republiky do Evropské unie. Co se týče mezinárodní úpravy, je třeba zmínit Mezinárodní organizaci práce (dále jen „MOP“), patřící mezi nejvýznamnější subjekty, které upravují problematiku pracovního práva. MOP je odborná organizace přidružená k OSN založená v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference s cílem je zlepšení pracovních podmínek a sociálního zabezpečení. MOP přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení. MOP se stala prvním odborným orgánem OSN, který společenství uznalo jako mezinárodní subjekt. Jeho úsilí je zaměřeno především na oblasti ochrany lidských práv, zlepšení životních a pracovních podmínek a podporu plné zaměstnanosti. MOP pracuje na třech základních principech, a to na principu univerzality, tripartity a přináležitosti k systému OSN. Mezinárodní organizace práce má 183 členských států⁵.

Česká právní úprava agenturního zaměstnávání vychází ze stěžejního dokumentu, a to z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách (dále jen „Úmluva MOP č. 181“), která byla přijata 19. 6. 1997 na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce v Ženevě a 10. 5. 2000 vstoupila v platnost⁶. Úmluva MOP č. 181 byla Českou republikou ratifikována v roce 2001⁷. Zmínila bych nyní některé její důležité články. Podle článku 1 Úmluvy MOP č. 181 je

⁵ International Labour Organization. Who are we. [online]. [cit. 2012-02-19] Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm>

⁶ Private Employment Agencies Convention. [online]. 1997, [cit. 2012-02-19] Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁷ MOP v ČR publikována byla pod č. 38/2003 Sb. m. s.,

soukromá agentura práce definována jako jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z ní mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem dát je k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), která stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, především informační a poradenské⁸.

Zprostředkování zaměstnání upravené v § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je v souladu s touto Úmluvou. Podrobněji se budu zabývat těmito předpisy v následujících kapitolách této práce.

Článek 2 se vztahuje na možné zakazy činností soukromých agentur vzhledem ke vztahu k některým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomiky.

Ustanovení článku 3 stanovuje povinnost členského státu zřídit systém udělování licencí pro činnost agentur práce. Článek 4 pak zakotvuje povinnost členských států zajistit agenturním zaměstnancům právo na sdružování a kolektivní vyjednávání a článek 5 se zabývá zákazem jakékoliv diskriminace agenturních zaměstnanců ze stran agentur práce, ať již přímo či nepřímo.

Mezi další důležité ustanovení patří ustanovení článku 7, kterým je znemožněno ze strany agentur práce účtovat pracovníkům jakékoliv poplatky nebo náklady. Ačkoliv Úmluva MOP č. 181 umožňovala členským státům výjimky, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité

⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-653-3.

typy poskytovaných služeb, žádné výjimky z tohoto zákazu nejsou v ČR povoleny.

V článku 11 je ukládána povinnost členským státům spočívající v zajištění odpovídající ochrany pracovníků dočasně přidělených agenturou práce u taxativně vymezených záležitostí jako je např. kolektivní vyjednávání, ochrana zdraví a bezpečnost práce, minimální mzda.

Další směrnici, která má vliv na agenturní zaměstnávání, je směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, která byla implementována do českého právního řádu k 1. 5. 2004, byla provedena změna ustanovení § 6 odst. 2, 3, 4 tehdejšího zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

Tato směrnice upravuje minimální ochranu vysílaných zaměstnanců po dobu výkonu práce na území jiného členského státu a dále zabezpečuje poctivou soutěž mezi zahraničními a tuzemskými zaměstnavateli, přičemž jedním z účelů je zabránit sociálnímu dumpingu. Směrnice o vysílání pracovníků se vztahuje jen na podniky usazené v členských státech a platí pravidla, že podnikům usazeným mimo členské státy nesmí být poskytnuto lepší zacházení v porovnání s podniky z členských zemí.

V souvislosti s poskytováním služeb se řešila otázka týkající se volby práva v případě vyslání zaměstnanců do jiné členské země, dochází k odkazu na Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen Římská úmluva)⁹. Římská úmluva se vztahuje na závazky vyplývající ze smluv uzavíraných v rámci práva občanského, obchodního a pracovního. Pokud si strany společně právo nezvolí, smlouva se řídí právem země, s níž nejúžeji souvisí, v souladu se článkem 4. Článek 7 stanovuje, že v případě pracovních smluv, je to právo země, do které byl daný zaměstnanec vyslán nebo místo, kde se nachází provozovna, v které je zaměstnán, v případě, že nevykonává svou práci v jediné zemi.

⁹ Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy.[online]
[cit. 2012- 2-20] Dostupné z:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:169:0010:0022:CS:PDF,C169/10>

„Nesoulad mezi Římskou úmluvou a Směrnicí o vysílání pracovníků do zahraničí byl vyřešen tak, že národní zákony, kterými se Směrnice provádí, mají přednost před Římskou úmluvou¹⁰.

Dle článku 3 Směrnice o vysílání pracovníků do zahraničí musí zaměstnavatel vysílanému zaměstnanci zaručit následující podmínky:

- *maximální pracovní doba a minimální doba odpočinku,*
- *minimální roční placená dovolená,*
- *minimální mzdová kategorie,*
- *podmínky pro nabízení pracovní síly, jmenovitě formou pronájmu pracovní síly,*
- *zdraví, bezpečnost a hygiena práce,*
- *ochrana těhotných žen, žen, které nedávno porodily dítě, dále dětí a mladých lidí,*
- *stejné zacházení s ženami a muži a další ustanovení pro záruku nediskriminace¹¹.*

Mezi další směrnice, které rovněž ovlivňují agenturní zaměstnávání, patří Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. 6. 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru¹². Tato směrnice byla do českého právního řádu implementována novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb.

Nejvýznamnějším předpisem unijního práva je Směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, která má přímý vliv na agenturní zaměstnávání. Této směrnici se budu věnovat v kapitole 2.3.

¹⁰ JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. s. 202. ISBN 80-7357-126-9.

¹¹Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.[online].[citováno 2012-02-21] Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31996L0071:CS:PDF>

¹² Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. 6. 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.[online].[citováno 2012-02-21]

Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31991L0383:CS:PDF>

2.1 Právní úprava agenturního zaměstnávání před 1. 10. 2004

Před rokem 2004 se institut agenturního zaměstnávání v České republice nevyskytoval. Agenturní zaměstnávání bylo plně legalizováno od 1. 10. 2004 novým zákonem - Zákonem o zaměstnanosti, konkrétně ustanovením § 66 a doprovodnou novelou tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., která byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb. se stejným datem účinnosti, čímž se legalizovala možnost agentury práce zprostředkovávat zaměstnání uzavřením pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a fyzickou osobou za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce má oprávnění dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem.

Do 1. 10. 2004 existovalo ovšem v dané oblasti právní vakuum, neboť zákon neřešil udělování licencí státu k pronajímání pracovní síly. Navíc i využívaná právní pravidla, obsažená v zákoníku práce a prováděcím nařízení vlády k němu nebyla pro tyto případy dostatečná (tyto nástroje byly původně určeny pro jiné účely – pro kooperaci mezi firmami) a v praxi tak v mnohém docházelo k překračování zákona.

Stát však byl k těmto případům shovívavý, neboť takto zaměstnané osoby měly uzavřen pracovněprávní vztah a byly tak pod ochranou zákoníku práce (nešlo o tzv. švarcsystém). Existovala ale paradoxní situace, kdy Česká republika, která se snažila o vytvoření co nejliberálnějšího tržního prostředí, právně nezakotvila běžný nástroj trhu práce světové kapitalistické ekonomiky, jakým je pronájem pracovní síly. Česká republika tak v této záležitosti značně zaostávala za ostatními evropskými zeměmi, zejména členy EU – 15¹³.

¹³ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

První úprava pojmu zprostředkování zaměstnání byla zakotvena v zákoně č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. 2. 1991. Ustanovení § 4 odst. 1 znělo:

„Zprostředkováním zaměstnání se pro účely tohoto zákona rozumí činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská“.

Tato úprava se tedy zjevně snažila pomoci občanovi, který se o práci ucházel, ovšem opomíjela potřebu zaměstnavatele najímat nové pracovní síly. Právnická nebo fyzická osoba (dříve zprostředkovatelny práce) mohla zprostředkovávat zaměstnání zájemci pouze na základě § 5 odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění:

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

V roce 1992 nabyla účinnosti novela, která umožňovala vybírat přiměřené státní poplatky, stanovené v povolení o zprostředkování, rovněž od občanů, ovšem pouze za skutečné výdaje vyložené na zprostředkovávání. Tato úprava podle mého názoru nebyla příliš vhodná, neboť v některých případech mohla znevýhodňovat nemajetné občany, kteří vzhledem k finanční situaci nemohli využít služeb agentur práce a volili tak pouze služby úřadů práce.

Změny v této oblasti přinesla novela z roku 1999, ve které byl § 5 změněn a doplněn o § 5a, § 5b, § 5c.

Do té doby agentury práce využívaly institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě (podle § 38 odst. 4 tehdejšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a § 2 tehdejšího nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce). Zákoník práce č. 65/1965 Sb. upravoval dočasné přidělení pod pojmem „Pracovní cesta a přeložení“, ve kterém byla zakotvena možnost přidělení svého zaměstnance na základě písemné dohody jiné organizaci v § 38 odst. 5:

„V zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. V dohodě musí být uveden název organizace, do které se pracovník přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“

Novelou z roku 1992 se obsah odstavce 5 přesunul do odstavce 4 a novelou z roku 2001 získalo Ustanovení § 38 odst. 4 tehdejšího zákoníku práce znění, které v nezměněné podobě přetrvalo až do účinnosti současného zákona o zaměstnanosti v roce 2004 a znělo následovně:

„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasně přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“

Nařízením vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, bylo stanoveno, že zaměstnavatel řídí dočasně přiděleného zaměstnance, který byl k němu přidělen, a to jménem původního zaměstnavatele. Zároveň bylo stanoveno, že původní zaměstnavatel platí dočasně přiděleného zaměstnance. Tato úprava byla využívána zaměstnavateli z různých odvětví, kteří si takto pomáhali v období, kdy neměli dostatek práce pro své zaměstnance. Úpravu také využívaly agentury práce, především pro studentské brigády.

Ustanovení § 38 odst. 4 zákoníku práce se před rokem 2004 stalo oblíbeným ze strany agentur práce, které ho využívaly k zapůjčování zaměstnanců, přičemž ovšem znevýhodňovalo zapůjčené zaměstnance, kteří neměli zaručené rovné pracovní podmínky, což se dostalo do rozporu s výše uvedenou Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých

agenturách práce. Tyto postupy byly rovněž v rozporu s tehdy připravovanou směrnicí Evropské unie, o agenturním zaměstnávání.

V roce 2003 navrhla vláda výrazné změny týkající se právní úpravy této problematiky, když v rámci přijímání nového zákona o zaměstnanosti rozhodla zrušit institut dočasného přidělení zaměstnanců a zavedení institutu agenturního zaměstnání. Tato navrhovaná opatření měla dosáhnout souladu s mezinárodními předpisy.

Při schvalování tohoto vládního návrhu v Poslanecké sněmovně se objevily kritiky, které například obhajovaly zachování úpravy dočasného přidělení zaměstnanců, neboť se obávaly monopolu pronájmu pracovních sil ze strany agentur práce a dále se objevily názory ohledně zachování alespoň dočasného přidělení zaměstnance k jiné osobě¹⁴. Parlament nakonec vládní návrh schválil.

Judikatura

Z doby před začleněním agenturního zaměstnávání do českého právního řádu pochází zajímavý spor. Nejvyšší správní soud vydal ve věci rozsudek č.j. 4 Ads 80/2007 - 82 dne 28. 11. 2008 v Brně. Stěžovatelka podala kasační stížnost z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále je „s.ř.s.“), přičemž namítala, že rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 23.3. 2007, č.j. 12 Ca 10/2005 – 59 nerespektuje jednotnost výkonu veřejné moci.

Celý spor začal přípisem ze dne 11. 5. 2004, sp. Zn. ÚP/Cil/PO-8/133/04, kdy úřad práce oznámil stěžovateli zahájení správního řízení o uložení pokuty podle § 9 zákona č. 9/1991 Sb., za porušení zákona o zaměstnanosti. Kontrolou provedenou úřadem práce u zaměstnavatele AHOLD Czech Republic, a. s., bylo zjištěno, že stěžovatelka poskytovala tzv. personální služby formou „zapůjčování pracovní síly“, přičemž tato činnost neměla v té době oporu v pracovněprávních předpisech a byla konána v rozporu s podmínkami povolení k výkonu zprostředkování

¹⁴ Projednávání sněmovních tisků 527 a 528 na plénu Poslanecké sněmovny ve dnech 12.12.2003 a 24.3.2004.[online] 2004 [cit. 2012-01-27] Dostupné z: www.psp.cz

zaměstnání, vydaného žalovaným dne 30. 6. 2003, zn. 2003/28623-41. Stěžovatelka uvedla v podání ze dne 24. 5. 2004, že společností AHOLD Czech Republic, a. s. má uzavřenou obchodní smlouvu o zajištění pracovní síly, služby neposkytuje na základě pracovněprávních předpisů, ani podle licence ke zprostředkování zaměstnání, nýbrž na základě živnostenského listu „Poskytování služeb formou zapůjčování pracovní síly“. Stěžovatelka zajišťovala krátkodobé brigády především studentům a uzavírala s nimi dohody o provedení práce, takže nedocházelo k dopadům na jejich sociální postavení. Stěžovatelka byla rovněž členkou sdružení Index Plus, založeného smlouvou o sdružení, přičemž účelem bylo provozování pracovně-personální agentury, tj. poskytování služeb formou zapůjčování pracovních sil.

Úřad Městské části Praha 2 se dne 4. 6. 2004 vyjádřil, že zřejmě došlo k pochybení při vydání živnostenského oprávnění stěžovatelce. Rozhodnutím ze dne 1. 7. 2007 udělil úřad práce stěžovatelce pokutu ve výši 250 000 Kč za zaviněné porušení povinností vyplývajících z obecně závazných právních předpisů na úseku zaměstnanosti. Proti tomuto rozhodnutí se stěžovatelka odvolala, odvolání bylo rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí zamítnuto, neboť rozhodnutí úřadu práce mělo být vydáno v souladu se zákony a odvolání bylo shledáno nedůvodným.

Proti tomuto rozhodnutí podala stěžovatelka žalobu, v níž namítala, že závěry učiněné Ministerstvem práce a sociálních věcí neodpovídají skutečnosti a nemají oporu v platných právních předpisech. Městský soud v Praze rozsudkem žalobu zamítl. V odůvodnění rozsudku uvedl, že po zhodnocení obsahu smlouvy o sdružení stěžovatelka organizačně odpovídá za zapůjčování pracovních sil, a porušuje-li svou činností zákon, je za to z titulu svého postavení ve sdružení odpovědná pouze stěžovatelka (žalobkyně).

Jak již bylo zmíněno výše, stěžovatelka podala kasační stížnost. Nejvyšší správní soud nejprve v obecné rovině uvedl, že trestání za správní delikty musí podléhat stejnému režimu jako trestání za trestné činy, což je v souladu Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a

s judikaturou Evropského soudu pro lidská práva. V tomto smyslu musí být vykládány i všechny záruky, ať už se jedná o trestní řízení soudní nebo o deliktní řízení správní. Přijetí tohoto principu potom znamená, že nelze trestat podle starého práva delikt v době platnosti a účinnosti práva nového, jestliže nová právní úprava konkrétní skutkovou podstatu nepřevzala, nebo analogicky v případě, kdy právní úprava stanoví mírnější sankce za staré jednání. U rozhodnutí správního orgánu, které trestá podle starého práva delikt v době platnosti a účinnosti práva nového, musí být důsledně porovnány nové a staré skutkové podstaty deliktů a doloženo, že i podle nového práva jde ve všech případech o jednání trestné a postih podle nového práva není pro delikventa výhodnější. Dané rozhodnutí se ovšem touto otázkou vůbec nezabývalo.

Nejvyšší správní soud přisvědčil stěžovateli v tom, že v době, kdy měl být správní delikt spáchán, prováděla činnost na základě živnostenského oprávnění prokazovaným živnostenským listem a v dobré víře v platný živnostenský list, který je veřejnou listinou, a nelze ji postihovat bez dalšího za to, že porušovala příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti. Dovodil rovněž, že předmět činnosti, vymezený jako poskytování služeb formou zapůjčování pracovní síly v sobě zahrnuje skutečnost, že musí jít o pracovní sílu poskytovatele této služby, která ji zapůjčuje jinému zájemci. Vzhledem k tomu, že stěžovatelka se zájemci měla uzavřenou dohodu o provedení práce a sama je odměňovala, zdá se být popis skutku, pro nějž je stěžovatelka stíhána, a v němž je jí kladeno za vinu poskytnutí tzv. personálních služeb třetí osobě, a to zapůjčením cizí pracovní síly, za celkem nepřesvědčivý.

Podle Nejvyššího správního soudu měl tedy Městský soud v Praze napadené rozhodnutí žalované zrušit a věc vrátit k dalšímu řízení z důvodu uvedených v ustanovení § 76 odst. 1 a) a c) s. ř. s. Neboť tak neučinil, zatížil řízení jinou vadou, která měla za následek nezákonné rozhodnutí ve věci samé (§ 3 odst. 1 písm. d). Napadený rozsudek byl tedy zrušen a vrácen soudu k dalšímu řízení, ve kterém byl Městský soud vázán právním názorem vysloveným Nejvyšším správním soudem.

2.2 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 10. 2004

Po vstupu České republiky do Evropské unie 1. 5. 2004 bylo nutné zajistit soulad vnitrostátních právních předpisů s komunitárním právem. Bylo potřeba zajistit soulad především s Úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, dále doporučením MOP č. 188, o soukromých agenturách práce, se Směrnicí EU č. 91/383 z 25. 5. 1991, o pracovním prostředí a dále s připravovanou směrnicí o pracovních podmínkách dočasných pracovníků. Žádný z těchto dokumentů neumožňoval, aby zaměstnavatelé měli v předmětu činnosti i „dočasné zapůjčování zaměstnanců“¹⁵. Z těchto důvodů bylo nutné zajistit změny v českém právním řádu, aby byla zaručena odpovídající ochrana dočasně přidělených zaměstnanců.

Českou úpravu agenturního zaměstnávání po 1. 10. 2004 můžeme pro přehlednost rozdělit do dvou rovin – veřejnoprávní a soukromoprávní¹⁶. Veřejnou část upravuje zákon o zaměstnanosti, který stanovuje podmínky výkonu činnosti agentur práce včetně jejich povinností při zprostředkování zaměstnání a zároveň zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) týkající se kontroly agentur. Soukromoprávní část je pak upravena zejména zákoníkem práce, který upravuje samotnou realizaci právních vztahů mezi subjekty zprostředkování zaměstnání.

Novela zákoníku práce č. 436/2004 Sb. a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které vstoupily v účinnost 1. 10. 2004, znamenaly zlomový okamžik pro úpravu agenturního zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti v § 14 odst. 3 definoval pojem agentury práce:

¹⁵ JOUZA, Ladislav. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

¹⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem

a) úřady práce,

b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“)

Další úpravu je možné nalézt v Hlavě IV zprostředkování zaměstnání. Tento zákon umožnil rozvoj agenturního zaměstnávání prostřednictvím detailní regulace podmínek působení agentur práce. Podle tohoto zákona se jedná o trojstranný pracovněprávní vztah, ve kterém je mezi zaměstnancem a agenturou práce uzavírána pracovněprávní smlouva a mezi uživatelem a agenturou práce smlouva podle občanského práva¹⁷.

Zákon o zaměstnanosti se zabýval agenturním zaměstnáváním v § 58 až § 66. Ráda bych vyzdvihla význam některého z těchto paragrafů, především § 59, který ukládá oznamovací povinnost agenturám práce ve smyslu poskytování údajů za předchozí kalendářní rok Ministerstvu práce a sociálních věcí ohledně počtu volných míst, počtu umístěných osob a počtu agenturních zaměstnanců, kteří vykonávali práci pro uživatele. Tyto informace jsou povinny agentury práce sdělit vždy do 31. ledna následujícího roku. Ustanovení § 60 se týká podmínek pro získání povolení ke zprostředkování zaměstnání na základě žádosti podané v tehdejší úpravě Ministerstvu práce a sociálních věcí. V ustanovení § 66 byla upravena činnost agentur práce při dočasném přidělování agenturního zaměstnance k uživateli takto:

„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu“.

¹⁷ NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

Ustanovení § 38 odst. 4 bylo novelou zákoníku práce č. 436/2004 zrušeno a byla doplněna úprava agenturního zaměstnávání v § 38a a § 38b.

Důvodem zrušení dočasného přidělení zaměstnanců mezi neagenturami byly obavy, aby využíváním tohoto institutu obcházena nová právní úprava agenturního zaměstnávání, jejímž podstatným rysem se stal požadavek na rovnost pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatele.

Tato obava byla jistě legitimní, o čemž svědčí již popsané pokusy prohlašovat dodávku pracovní síly za outsourcing. Na straně druhé však bylo tímto způsobem „vylito s vaničkou i dítě“, takže podnikům byla odebrána možnost využívat tuto formu spolupráce. Tato spolupráce byla využívána rovněž mateřskými a dceřinými společnostmi ve stejném koncernu při zavádění jednotných řídicích postupů a technologických procesů, nebo i řadových zaměstnanců. Byla ovšem využívána i mezi konkurenty, kteří si vypomáhali v období, kdy měli méně zakázek¹⁸.

Jak již bylo výše zmíněno, byla novelou zákoníku práce přidána úprava agenturního zaměstnávání, konkrétně v § 38a a § 38b zákoníku práce, přičemž došlo k úpravě vztahů mezi agenturou práce a zaměstnancem, který může být zaměstnán na základě pracovní smlouvy či dohody, v níž musí být udělen písemný souhlas s dočasným přidělením k jinému zaměstnavateli.

Toto ujednání rovněž obsahuje závazek agentury práce zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele, přičemž zaměstnanec vykonává práci dle pokynů uživatele na základě dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, kterou mezi sebou uzavírají uživatel a agentura práce. V této dohodě musí být uveden druh práce, který bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, určení doby výkonu práce, informace o mzdových podmínkách atd. Uživatel a agentura práce jsou povinni zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky takto dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky

¹⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

srovnatelného kmenového zaměstnance. V případě horších podmínek, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance nebo i bez návrhu zajistit rovné zacházení. „*Toto ustanovení není jen na ochranu dočasně přidělených zaměstnanců, ale také na ochranu stálých zaměstnanců uživatele, aby nebyli nahrazováni hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami*¹⁹“,

V případě pracovní smlouvy nejsou pochyby ohledně srovnatelných mzdových podmínek, vychází se ze stejného mzdového či platového zařazení jako má srovnatelný kmenový zaměstnanec. Nejasnosti se ovšem mohou objevit v případě pronájmu zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti.

*„Odměna v dohodě o pracovní činnosti je výsledkem smluvního ujednání, platí zde při stanovení srovnatelné mzdové podmínky volná úvaha zaměstnavatele. Toto stanovisko podporuje i skutečnost, že u dohod o pracovní činnosti nepřichází v úvahu mzda, ale odměna a že se na ni nevztahují minimální mzdové tarify. Platí zde však omezení: nároky nebo jiná plnění ve prospěch pronajatého zaměstnance nelze však pro něj dohodnout příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru. Přitom při sjednání výše odměny je nutno dbát na zákaz diskriminace, dodržování zásady rovnosti a postupovat v souladu s dobrými mravy*²⁰“.

V ustanovení § 38b zákoníku práce byly pak stanoveny povinnosti na straně uživatele, mimo jiné ukládání pracovních úkolů, organizace, řízení a kontrola uložených pracovních úkolů, zabezpečování příznivých pracovních podmínek a s tím související zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. § 38b odst. 6 upravoval dobu, po kterou mohli být přiděleni zaměstnanci k uživateli, přičemž dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce k zaměstnavateli nesmělo překročit 12 měsíců.

¹⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Praha: Pragoeduca, 2004, s. 65. ISBN 80-7310-020-7.

²⁰ HRABCOVÁ, Dana. *Čtyřleté zkušenosti ombudsmana při ochraně práv*. In: Časopis Národního pojištění. [online] 2005 [cit. 2012-02-12]

Dostupné z:

<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-5-2005-clanek-1.htm>

Z tohoto omezení existovaly následující taxativně vymezené výjimky, a to žádost zaměstnance nebo výkon práce na dobu zastupování za zaměstnance uživatele, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo vykonává civilní službu.

Rozšíření působnosti agentur práce není ničím jiným, než zavedením praxe, která byla běžná již řadu let ve všech státech Evropské unie, která kladla na tento tzv. sektor dočasného zaměstnávání stále větší důraz, a to nejen po stránce legislativní, ale i praktické, přičemž tato skutečnost je zdůrazněna i v dokumentu EU „Hlavní směry rozvoje zaměstnanosti v členských státech EU“ (tzv. Lisabonská strategie)²¹. Další směrnice související s agenturním zaměstnáváním byla směrnice č. 2006/123/ES, o službách na vnitřním trhu ze dne 12. 6. 2006²².

Je zřejmé, že začlenění formy agenturního zaměstnávání do našeho právního řádu v roce 2004 přineslo spoustu výhod, především dochází díky této úpravě k vytváření nových pracovních míst pro zaměstnance, kteří dlouhou dobu nemohli najít odpovídající uplatnění, a zajištění srovnatelných mzdových a pracovních podmínek pro agenturní zaměstnance. Samozřejmě jako každá nová úprava s sebou i tato přinesla řadu problémů, jako jsou například nedostatky v přesném vymezení srovnatelných podmínek a působnosti kolektivních smluv na zaměstnance agentur práce nebo nedostatečná spolupráce mezi jednotlivými subjekty agenturního zaměstnávání.

2.3 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 1. 2007

Významnou událostí na začátku roku 2007 byl bezpochyby zákon č. 262/2006, zákoník práce, který se stal účinným k 1. 1. 2007 a který nahradil předchozí zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. Tento zákoník práce přinesl řadu změn a další úpravy se dočkalo i agenturní zaměstnávání. Tímto zákonem bylo agenturní zaměstnávání přesunuto do Hlavy V, a to

²¹ JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. s. 202. ISBN 80-7357-126-9.

²² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu (Úř. věst. L 376, 27. 12. 2006, s. 36).

konkrétně do § 308 a § 309, přičemž došlo v podstatě kromě vypuštění § 38a odst. 1 starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) pouze ke změně v paragrafech. Do nové úpravy bylo přidáno ustanovení týkající se zvýšení ochrany majetku uživatele v § 309 odst. 7, jak již bylo popsáno v kapitole 1.5 Vztah uživatel zaměstnanec.

Nový zákoník práce definoval pojem agentura práce v § 2 odst. 5:

„(5) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u 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“.

V tomto ustanovení je dočasné přidělení agenturních zaměstnanců považováno za závislou práci a jsou zde definovány pojmy uživatel a agentura práce, které zákon stanoví práva a povinnosti vůči zaměstnanci.

Vzhledem k agenturnímu zaměstnávání v evropském kontextu přinesl rok 2008 podle mého názoru významnou úpravu, a to směrnicí č. 2008/104/ES²³, o agenturním zaměstnávání („Směrnice“). Dne 22. 10. 2008 schválil Evropský parlament směrnici o agenturním zaměstnávání, která nabyla účinnosti 5. 12. 2008, přičemž v čl. 11 Směrnice byla stanovena tříletá lhůta na implementaci Směrnice do právních řádů členských států. Tato směrnice byla předmětem mnoha diskusí a trvalo několik let, než byla přijata.

S ohledem na rozšířené použití agenturního zaměstnávání v rámci celé Evropy, Evropská unie připravila tuto směrnici, která má dva základní

²³ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work [online] 2008 [cit. 2012-01-30]

Dostupné z:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PD>

cíle, jednak zajistit ochranu agenturních zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturní práce, tak současně podpořit agenturní zaměstnávání jako takové. Ochrany agenturních zaměstnanců má být dosaženo především prostřednictvím zákazu jejich diskriminace a uznáním agentur práce za plnohodnotné zaměstnavatele.

Zároveň by Směrnice měla přispět k vytvoření právní úpravy, která by jasně vymezila způsob fungování agenturního zaměstnávání, a tím pomoci vytvářet nová pracovní místa a vést k hladkému fungování pracovního trhu. Směrnice přitom nemá ohrozit výhody, které agenturní zaměstnávání přináší. Ochranná opatření by proto především neměla neúměrně zvyšovat administrativní, finanční a právní nároky na agentury a na uživatele. Pro zaměstnavatele v České republice nepřinese nová směrnice převratné změny, protože český zákoník práce agenturním zaměstnancům již zaručoval stejné pracovní a mzdové podmínky jako mají srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatelů.

Směrnice ovšem nepochybně přináší zpřesnění nároků a práv poskytovaných agenturním zaměstnancům – současná úprava zákoníku práce je totiž nejednoznačná a v této oblasti existují různé výklady. Zákoník práce již zakotvoval i povinnost uživatelů informovat agenturní zaměstnance o volných pracovních místech²⁴.

Směrnice se vztahuje i na zaměstnance pracující na zkrácený úvazek, proto je členské státy nemohou z působení této směrnice vyjmout. Důležitým článkem směrnice je čl. 5, ve kterém jsou formulovány základní principy rovného zacházení. Je zakázán jakýkoliv druh diskriminace – rovné zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci, muži a ženami, včetně ochrany těhotných žen a kojících matek a rovněž ochrany dětí a mladistvých.

V předchozích úpravách nebyl jasně definován pojem pracovní podmínky. Směrnice ovšem vymezila základní pracovní podmínky, kterými

²⁴ ŠKUBAL, Jaroslav a Iva BILINSKÁ. *Směrnice o agenturních zaměstnancích*. [online] 2008 [cit. 2012-03-02]

Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html?mail>

jsou odměňování, délka pracovní doby, s tím související práce přesčas, noční práce, doba odpočinku, dovolená a státní svátky, které jsou vymezeny v právních předpisech, a další benefity související například se stravováním. Čl. 5 odst. 4 stanoví pro stát volnost v rozhodování, po jaké době od přidělení zajistí agenturním zaměstnancům srovnatelné podmínky s kmenovými zaměstnanci.

Čl. 6 Směrnice vymezuje práva agenturních zaměstnanců na informace o volných pracovních místech u uživatele, ke kterému byli dočasně přiděleni a přístup ke společnému zařízení a vybavení. V tomto článku, konkrétně v odst. 3, nalezneme zákaz spočívající v účtování poplatků za zprostředkování zaměstnání zaměstnancům agentury práce, čímž ovšem není dotčeno právo agentury práce na odměnu za služby uživatelům.

2.4 Změny v agenturním zaměstnávání v roce 2009

Nařízení vlády č. 69/2009 Sb., o stanovení druhu prací ze dne 5. 3. 2009, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, se vztahuje nejen na agentury práce se sídlem v České republice, ale i na agentury práce se sídlem v zahraničí, kterým bylo uděleno povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky. Toto nařízení znamenalo omezení ve zprostředkovávání práce pro cizince formou dočasného přidělení a mělo také řešit situaci zahraničních dělníků na českém trhu práce.

Z hlediska zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, se rozlišují tři kategorie cizinců:

- cizinci s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území České republiky, nepotřebují povolení k zaměstnání, nejsou při volbě zaměstnání omezováni s výjimkou některých povolání,

- občani členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci (rovněž občani za států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska), nepotřebují povolení k zaměstnání a mají právo pobytu po dobu jeho trvání,
- občani ze třetích států, potřebují povolení k zaměstnání, potřebují i povolení k pobytu za účelem zaměstnání.

Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, vydává se na konkrétní pracovní místo ke konkrétnímu zaměstnavateli, určena pro cizince, občany ze stanovených zemí, které nejsou členskými státy EU. Toto povolení má duální charakter, jedná se o povolení k pobytu a povolení zaměstnání cizince na území České republiky. V souvislosti s dopady ekonomické krize bylo nezbytné přijmout vyhlášku Ministerstva vnitra č. 461/2008, kterým byl zúžen seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty.

Cizinec je oprávněn podat žádost o vydání modré karty, pokud chce v České republice pobývat po dobu delší než tři měsíce a bude zaměstnán na místě vyžadující vysokou kvalifikaci (vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání s délkou studia minimálně 3 roky). Cizinec podává žádost na zastupitelském úřadu České republiky ve státu, jehož je občanem. Ke své žádosti musí přiložit pracovní smlouvu sjednanou nejméně na 1 rok na stanovenou týdenní pracovní dobu a pro výkon zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Součástí žádosti musí být doklady potvrzující dosažení vysoké kvalifikace a je nutné uvést hrubou mzdu, která musí činit alespoň výši 1,5 násobku průměrné mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Modrou kartu je možné vydat pouze podle pracovní smlouvy s dobou platnosti o tři měsíce delší, než je doba, na kterou je smlouva uzavřena, maximálně však na dva roky.

Výše zmíněné nařízení vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, vycházelo ze situace na trhu práce, kdy sice existovala rozsáhlá nabídka volných pracovních sil, které bylo možné zprostředkovávat zaměstnavatelům prostřednictvím úřadů práce, ale současně existovaly stále pracovní pozice velmi těžko obsaditelné, a proto v těchto případech nebyl

důvod bránit dočasnému přidělení zaměstnání. S účinností tohoto nařízení vlády není umožněno agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání fyzickým osobám z nečlenských států EU formou dočasného přidělení u uživatele, nejen na základě pracovní smlouvy, ale také dohody o pracovní činnosti v těchto případech:²⁵

- pro takové druhy prací, u nichž k výkonu prací postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou,²⁶
- pro práce, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.

V příloze k nařízení vlády č. 64/2009 Sb. nalezneme zaměstnání, na která se vztahuje možnost využívat cizince prostřednictvím agentur práce, a jsou to:

- technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech,
- techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělství pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů,
- zedníci, kameníci, omítkáři, tesaři a truhláři,
- stavební montážníci,
- instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři,
- stavební a provozní elektrikáři,
- svářeči, řezači plamenem a páječi,
- nástrojáři, kovomodeláři, kovodělci, zámečníci,
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů,
- mechanici a opraváři motorových vozidel,
- elektromechanici, opraváři elektronických zařízení,
- zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů,
- umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva,
- švadleny, vyšíváči,
- obsluha obráběcích strojů,

²⁵ BIČÁKOVÁ, Olga. *Agenturní zaměstnávání má nová pravidla*. [online] 2009 [cit. 2012-02-27]

Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/7445>

²⁶ Srov. § 58 odst. 4 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

- obsluha šicích a vyšívacích strojů,
- montážní dělníci montující mechanická zařízení,
- řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají,
- řidiči nákladních automobilů a tahačů.

V roce 2009 vstoupily v účinnost dvě novely zákona o zaměstnanosti, a to zákon č. 479/2008 Sb. a zákon č. 223/2009 Sb.

Vzhledem k tomu, že některé požadavky právního řádu ČR v oblasti volného pohybu nebyly v souladu s evropským právem, bylo nutné implementovat směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2006/123/ES, o službách na vnitřním trhu EU. Tato směrnice byla transponována do zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb a do zákona č. 223/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím nového zákona o volném pohybu služeb (včetně zákona o zaměstnanosti), přičemž oba tyto zákony nabyly účinnosti 28. 12. 2009²⁷.

První z výše jmenovaných novel zákona o zaměstnanosti (zákon č. 479/2008 Sb.) stanovila, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána tzv. zelená karta (§ 66 zákona o zaměstnanosti). Důvodem této úpravy je skutečnost, že smyslem zelených karet není podpora dočasného zaměstnávání, nýbrž získání kvalifikovaných pracovních sil, které by měly zájem o usazení se na území České republiky.

Tato novela rovněž upravovala podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Jde-li o fyzické osoby, vyžadovalo se nově dosažení věku 18 let, na rozdíl od dřívější úpravy, kde bylo vyžadováno dosažení věku 23 let. Co se týče změn u podmínek povolení u právnických osob, je výslovně stanoveno, že do funkce odpovědného zástupce může být fyzická osoba ustanovena pouze u jedné právnické osoby a současně nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba (§ 60 a násl. zákona o zaměstnanosti).

²⁷ BIČÁKOVÁ, Olga. Změny ve zprostředkování zaměstnání agenturami práce. *Pracovněprávní předpisy průvodce*. 2010, č. 2. ISSN 1214-5025.

Druhá výše zmíněná novela (zákon č. 223/2009 Sb.) přidává k podmínkám povolení ke zprostředkování zaměstnání uvedení doručovací adresy na území České republiky, v případě že fyzická osoba nemá bydliště na území České republiky.

Nově je rovněž umožněno podat žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání na Ministerstvu práce a sociálních věcí nebo prostřednictvím jednotného kontaktního místa, tj. obecného živnostenského úřadu.

Zákon stanoví, že v případě právnické nebo fyzické osoby se podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b), tj. zaměstnávání FO za účelem výkonu jejich práce pro uživatele samostatně. Je zavedena možnost vzniku oprávnění uplynutím lhůty, kterou požaduje směrnice o službách v čl. 13, přičemž toto ustanovení je implementováno v § 28 až § 30 zákona o volném pohybu služeb. Zákon o zaměstnanosti nově stanoví, že se povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává maximálně na dobu 3 let, přičemž povolení na dobu určitou lze vydat opakovaně. Výjimkou je povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c), které se vydává na dobu neurčitou.

Další podmínkou pro udělení potřebného povolení byl nově souhlas Ministerstva vnitra s vydáním povolení o zprostředkování zaměstnání uděleném na základě žádosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvo vnitra je pak povinno do 15 kalendářních dnů od doručení žádosti Ministerstvem práce a sociálních věcí doručit své závazné stanovisko. V případě jeho nečinnosti do 21 kalendářních dnů platí fikce souhlasu.

Účelem tohoto opatření je zabránění nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání a zhodnocení informací bezpečnostního charakteru týkající se žadatele o povolení ke

zprostředkování zaměstnání. Na základě stanoviska Ministerstva vnitra je rovněž možné již vydané povolení ke zprostředkování odejmout²⁸.

Ministerstvo práce a sociálních věcí má nově také pravomoc odejmout agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání v případě, že neplní stanovené povinnosti vyplývající jednak z § 308 nebo § 309 zákoníku práce nebo opakovaně nesplní oznamovací povinnost vyplývající z § 59 zákona o zaměstnanosti. V případě odejmutí povolení z předchozích důvodů, může fyzická nebo právnická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let od právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Došlo i k dalším změnám ve veřejnoprávní rovině agenturního zaměstnávání, konkrétně v zákoně o inspekci práce. Zákon o inspekci práce nově formuluje v ustanoveních § 20a a § 33a porušení § 308 nebo § 309 zákoníku práce jako naplnění skutkové podstaty správního deliktu u právnických osob a přestupku u fyzických osob. Za tyto správní delikty hrozí pokuta až 1 000 000 Kč.

2.5 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 1. 2011

Dnem 1. 1. 2011 nabyl účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, mimo jiné zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Podmínky pro agenturní zaměstnávání se v souvislosti s přijetím tohoto zákona o úsporných opatřeních zpřísnila a byla přijata pravidla, která ovlivnila činnost agentur práce.

Novelou zákona o zaměstnanosti bylo od 1. 1. 2011 zavedeno povinné pojištění agentur práce, a to z důvodu zvýšení právní jistoty zaměstnanců agentur práce, popř. jiných fyzických osob, pro které bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání. K lepší ochraně agenturních zaměstnanců získávajících práci přes agentury práce přispívá opatření, podle kterého má agentura práce sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro

²⁸ BIČÁKOVÁ, Olga. *Agenturní zaměstnávání má nová pravidla*. [online] 2009 [cit. 2012-02-27] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7445>

případ úpadku uživatele ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Se zpřísněním podmínek pro agentury práce se také předpokládalo, že dojde ke snížení jejich počtu a zvýšení kvality poskytovaných služeb.

Doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání Generálním ředitelstvím Úřadu práce. V případě, že agentura práce nemá žádné dočasně přidělené zaměstnance, není povinna uzavřít dané pojištění. Nicméně, v okamžiku, kdy by začala své zaměstnance dočasně přidělovat a vykonávat tak svoji činnost, musela by již být podmínka pojištění splněna.

V případě, že nedojde k uzavření pojištění, může být agentuře práce podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto a může být rovněž postihnuta pokutou v rámci správního řízení za pokračování ve své činnosti. Pokud dojde k zániku či odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, nedochází k ukončení činnosti celé agentury práce. Agentura práce nesmí pouze vykonávat činnost v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců. V případě, že má vydáno povolení ke zprostředkování i pro poradenskou a informační činnost nebo pro vyhledávání zaměstnanců zaměstnavateli, může tyto činnosti vykonávat i nadále.

Nově bylo od 1. 1. 2011 zrušeno uvádění územního obvodu v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání, které bylo nadbytečné, neboť bylo uváděno celé území ČR. Další změnou od počátku roku 2011 bylo zavedení povinnosti sdělovat pro statistické účely do 31.1. běžného roku Generálnímu ředitelství Úřadu práce údaje o počtu zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, zvláště počet občanů ČR, počet občanů EU, počet občanů ostatních členských států EHP a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti. Tímto novým rozdělením

se zajistí zlepšení statistických výstupů a snadnější sledování jednotlivých kategorií zapůjčovaných agenturních zaměstnanců²⁹.

Zákon o zaměstnanosti nově rovněž stanovuje, že v případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60 tohoto zákona, který stanoví podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzických osob. Generální ředitelství Úřadu práce odejme povolení ke zprostředkování, jestliže fyzická nebo právnická osoba zprostředkovává zaměstnávání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání či s dobrými mravy nebo jinak poruší povinnosti, které vyplývají ze zákona o zaměstnanosti. Povolení je také odebráno, pokud dojde k porušení povinnosti, kterou agenturám práce ukládá zákoník práce (§ 308 nebo § 309), nebo jestliže Ministerstvo vnitra závazným stanoviskem odvolalo souhlas s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání, nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Ministerstvo vnitra je rovněž oprávněno vyžádat si před doručením stanoviska opis z Rejstříku trestů žadatele. Rovněž je umožněno poskytování přehledu o udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání a dále o pokutách uložených úřady práce a inspektoráty práce za porušení povinností, které vyplývají z příslušných zákonů fyzickým a právnickým osobám³⁰. Ministerstvo vnitra je nově povinno doručit své stanovisko Ministerstvu práce a sociálních věcí do 15 pracovních dnů od doručení žádosti o závazné stanovisko.

V rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání Generálního ředitelství Úřadu práce se nově stanoví den, ke kterému je povinna právnická nebo fyzická osoba zprostředkovatelskou činností ukončit a ode dne doručení tohoto rozhodnutí může právnická nebo fyzická osoba vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

²⁹ BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání má nová pravidla. *Práce a mzda*. 2009, ISSN 0032-6208.

³⁰ BIČÁKOVÁ, Olga. *Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011*. [online] 2010 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10041>

2.6 Změny v agenturním zaměstnávání po 1. 1. 2012

Počátkem roku 2012 se staly účinnými další změny, které ovlivňují institut agenturního zaměstnávání. Před analýzou změn týkajících se této problematiky bych se také ráda zaměřila na některé výrazné změny v zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonech.

Dne 1. 1. 2012 nabyla účinnosti novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., která je označována za nejrozsáhlejší novelu zákoníku práce od nabytí jeho účinnosti. Dochází k řadě koncepčních změn, mezi které je možné zařadit nové vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů upravené v § 1a a na dalších místech zákoníku práce. V § 1a zákoníku práce jsou jmenovány tyto zásady:

- *„zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- *uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,*
- *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“.*

Předešlá úprava závislé práce, která obsahovala bez výrazného rozlišení souhrn charakteristických znaků, se novou úpravou mění v ustanovení § 2 zákoníku práce. Pojmové nebo též hlavní znaky závislé práce (§ 2 odst. 1), které závislou práci určují (rozumí se jimi osobní výkon práce zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů) jsou odděleny od podmínek (§ 2 odst. 2), za nichž musí být závislá práce vždy vykonávána (tj. za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě). Pokud jsou tedy naplněny kumulativně pojmové znaky závislé práce (první skupina znaků), pak musí být taková práce vykonávána vždy jen za podmínek uvedených ve druhé skupině. Zpřesnění této úpravy má vyloučit nesprávnou interpretaci, kdy podle některých výkladů jde o závislou práci pouze tehdy, když jsou splněny všechny znaky kumulativně.

Současně § 3 zákoníku práce stanovuje, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, to znamená v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Práce vykonávána na základě jiných než pracovněprávních smluv (smlouva o obchodním zastoupením, smlouva o zprostředkování, smlouva o dílu, mandátní smlouva) např. formou jednorázových zakázek (byť i opakujících se), při kterých dodavatel prací používá své vlastní pracovní prostředky jako kancelář, počítač atd. a nepodléhá rovněž pokynům objednatele práce ohledně pracovní doby, nenaplňuje znaky závislé práce, a proto je možné ji vykonávat i v obchodněprávním nebo občanskoprávním smluvním vztahu³¹.

Namísto pojmu účastník se s novelou zákoníku práce zavádí pojem „smluvní strana“, přičemž dochází ke sjednocení pojmů s připravovaným občanským zákoníkem. V zákoníku práce v § 4 je také zakotveno podpůrné použití (subsidiarita) občanského zákoníku. Výjimky z tohoto ustanovení jsou uvedena v § 4a zákoníku práce.

Došlo současně ke změně vymezení ustanovení, od kterých je zakázáno se odchýlit, a k odchýlné úpravě povinností (§ 4b).

Nová koncepce neplatnosti právních úkonů, včetně případů absolutní neplatnosti pro vadu formy nebo obsahu, je upravena v § 18 až § 21 zákoníku práce. Předchozí úprava zákoníku práce znala pouze relativně neplatné právní úkony, relativní neplatnosti je nutné se dovolat na rozdíl od absolutní neplatnosti, která nastává přímo ze zákona. Novela zákoníku práce zavádí opět absolutní neplatnost.

Další podstatnou změnou je neplatnost právního úkonu pro nedostatek formy – písemná forma. Současná právní úprava považuje za neplatný právní úkon, u něhož zákoník práce vyžaduje písemnost a který

³¹ PLÍVOVÁ, Viktorie. *Kontroly nelegální práce nepátrají jen po švarcsystému*. [online] 2012 [cit. 2012-03-18] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12620/tz_150312.pdf

nebyl učiněn písemně. Jedná se ovšem o ten úkon, u kterého zákoník práce přímo stanoví následující: „*musí být učiněn písemně, jinak je neplatný*“.

V ustanovení § 333 se v počítání času rozlišuje mezi lhůtami a dobami.

U novely zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 1/2012, bych vyzdvihla např. nové vymezení nelegální práce (§ 5 písm. e)), které se budu blíže věnovat v podkapitole 3.2, dále změny podmínek pro zařazení do evidence uchazečů a pro podporu v nezaměstnanosti a převedení kontrolních a sankčních pravomocí na úseku zaměstnanosti z Úřadu práce ČR na orgány inspekce práce. Státní úřad inspekce práce plánuje na letošní rok provést celkem 200 tisíc kontrol, přičemž kontroly se nebudou zaměřovat pouze na kontroly tzv. švaresystému³²

Účelem připravovaných změn v právní úpravě agenturního zaměstnávání po 1. 1. 2012 bylo mimo jiné posilování spolupráce mezi Úřadem práce a jeho krajskými pobočkami a agenturami práce při řešení situací na trhu práce a při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Ustanovení § 119a zákona o zaměstnanosti upravuje sdílené zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání v evidenci Úřadu práce agenturami práci, přičemž nutností je písemný souhlas konkrétního uchazeče. Jednotliví uchazeči jsou vybíráni s ohledem na situaci na trhu práce.

Ustanovení § 119a odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanovuje výši příspěvku poskytnutého Úřadem příslušné agentuře práce následovně:

„(3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek,

a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,

b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1 250 Kč a

³² Jedná se o nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou

c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč. “

Ustanovení § 119a odst. 5 zákona o zaměstnanosti upravuje dohodu o sdíleném zprostředkování následovně:

„(5) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje

a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,

c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,

d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),

e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,

f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání

1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,

2. odmítl zprostředkované zaměstnání,

3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,

g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,

h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,

i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,

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

k) ujednání o vypovězení dohody. “

Ustanovení § 58a zákona o zaměstnanosti přináší změnu ohledně povinnosti doložit doklad o sjednání pojištění, podle nové úpravy musí být doloženo generálnímu ředitelství Úřadu práce a rovněž povolení ke zprostředkování zaměstnání je nově vydáváno generálním ředitelstvím Úřadu práce.

Ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti nově zakotvuje zákaz dočasného přidělování cizinců ze zemí mimo EU jako agenturních zaměstnanců, kterým bylo uděleno pracovní povolení. Cizinci ze zemí mimo EU musí být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, u kterého vykonávají práci. Účelem této změny mělo být posílení právní jistoty cizince, který vykonává práci na území České republiky na základě pracovního povolení. Tímto dochází ke srovnání jejich postavení s cizinci, kteří vykonávají práci na základě zelené nebo modré karty. V praxi je však tato změna vnímána jako další omezení agenturního zaměstnávání.

Nemožnost dočasného přidělení zaměstnanců agenturami práce k uživateli platí i pro osoby se zdravotním postižením.

Ustanovení § 43a zákoníku práce od 1. 1. 2012 upravuje dočasné přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli bez potřeby mít povolení jako agentura práce. Písemnou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s daným zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. V dohodě musí být podle §43a odst.3 uvedeno:

- *„název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje,*
- *den, kdy dočasné přidělení vznikne,*
- *druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává,*
- *sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.“*

Zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, ukládá zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a mimo jiné vytváří příznivé pracovní prostředí a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Dohoda o dočasném přidělení umožní dočasné přidělení zaměstnanců v rámci koncernů, do dceřiných společností, ale i do nezávislých společností. Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Toto neplatí pro úhradu mzdových nebo platových nákladů a cestovních náhrad zaměstnavatelem, který daného zaměstnance dočasně přidělil. Podle JUDr. Bořivoje Šubrt, může být např. příspěvek na stravování zaměstnanci poskytován, jak zaměstnavatelem, který zaměstnance přidělil, tak zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen.

V § 43a odst.6 je zakotven princip nediskriminace, neboť pracovní a mzdové nebo platové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec přidělen. V této právní úpravě není obsaženo řešení problematiky hrazení zdravotního a sociálního pojištění.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, přičemž před uplynutím doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou (§ 43a odst.7).

2.7 Pojem agenturního zaměstnávání v právu EU

Dočasné zaměstnávání se prudce rozvíjí v členských zemích EU. Významnou organizací, která se zabývá agenturním zaměstnáváním je Mezinárodní konfederace soukromých agentur Ciett, která byla založena v roce 1967 a skládá se z 5 regionálních organizací, podle jednotlivých světadílů – Evropa, Asie, Afrika, Severní a Jižní Amerika, Evropa. Evropská organizace se nazývá Eurociett a sdružuje 30 národních agentur práce a 6 největších mezinárodních společností v oblasti personálních služeb

– Manpower, Kelly services, Adecco, Randstad, Gi Group a USG People. Cílem této organizace je posilování postavení agentur práce na trhu práce, přispívat k lepšímu fungování trhu práce, zlepšení pověsti a image agentur práce a vytváření vhodného právního prostředí pro toto odvětví³³.

Podle zprávy této organizace³⁴ se v posledních deseti letech počet agenturních zaměstnanců výrazně zvýšil částečně v důsledku postupné liberalizace některých pevně regulovaných trhů práce, především v Itálii, Německu, v severských zemích a došlo rovněž k otevření nových trhů ve střední a východní Evropě. Mezi další hlavní důvody rozvoje agenturního zaměstnávání mezi evropskými zeměmi se zařadila potřeba pružnosti v řízení pracovní síly v souvislosti s většími výkyvy v zakázkách a nedostatkem pracovníků v určitých oborech (především v IT sektoru), dočasná práce se v tomto případě jeví jako vhodné řešení tohoto problému. V členských zemích se legislativní rámec stal rovněž pružnější³⁵.

Počet agenturních zaměstnanců v Evropě se zvýšil z 1,9 milionu v roce 1998 na 3,214 milionu v roce 2009. Tři z pěti zaměstnanců agentury práce jsou mladší třiceti let³⁶.

V evropských zemích má většina agenturních zaměstnanců základní, středoškolské vzdělání bez maturity a nejvýše středoškolské vzdělání s maturitou, největší podíl zaměstnanců bez maturity bylo v roce 2008 zaznamenáno v České republice, Španělsku a Maďarsku. Hlavními důvody pro volbu agenturního zaměstnávání jsou snaha nalézt trvalé zaměstnání, stát se kmenovým zaměstnancem (Nizozemí 28 %), pracovat flexibilně (Finsko 47 %) a rovněž možnost lépe skloubit osobní a pracovní život (Nizozemí 28 %). Pro 90 % dotázaných ve Spojeném království, 78 %

³³ European Confederation of Private Employment Agencies. *Mission and Objectives*. [online] [cit. 2012-02-25] Dostupné z:

<http://www.eurociett.eu/index.php?id=75>

³⁴ CIETT. *The agency work industry around the world 2011*, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z:

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

³⁵ JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005.

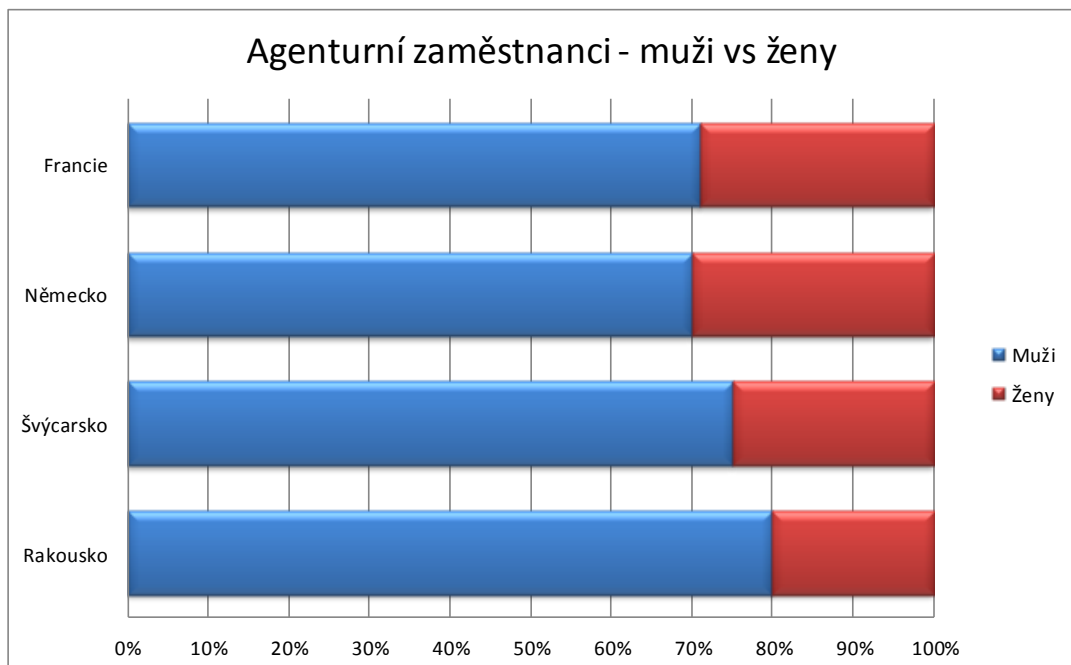
ISBN 80-7357-126-9.

³⁶ CIETT. *The agency work industry around the world 2011*, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z:

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

v Nizozemí, 77 % v Polsku je agenturní zaměstnávání efektivní způsob pro nalezení práce na stálý pracovní úvazek³⁷.

Velmi zajímavé je také srovnání z hlediska podílu dočasně přidělených mužů a žen napříč zeměmi Evropské unie. Tento podíl je ovlivněn zejména socioekonomickými faktory a ekonomickou historií jednotlivých států. Země více zaměřené na výrobu a průmysl (sekundární sektor) zaměstnávají více mužů jako agenturních zaměstnanců, a to např. v Rakousku (80 %), Švýcarsku (75 %), Francii (71 %) a Německu (70 %). Země více orientované na služby (terciérní sektor) zaměstnávají více žen jako agenturních zaměstnanců, např. Finsko (66 %), Dánsko (61 %), Švédsko (60 %)³⁸.



Graf 1: Agenturní zaměstnanci – muži vs ženy

Ve Švédsku dosáhl obrat v tomto sektoru v roce 2001 výše 9,15 miliard švédských korun. V případě mezinárodního srovnání je podle ukazatele zaměstnávání pracovníků agenturami práce z celkového počtu

³⁷ CIETT. *The agency work industry around the world 2011*, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

³⁸ CIETT. *The agency work industry around the world 2011*, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

pracovních sil největší podíl agenturních zaměstnanců v Nizozemí (4,3 %), Anglii (4 % - jiný základ pro výpočet podílu), Francii (2 %) a Belgii (1,8 %) ³⁹.

2.8 Srovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání ve vybraných členských státech EU

Právní úprava agentur práce v EU má společnou charakteristiku, kterou je trojstranný vztah mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem. Jedná se o pracovní vztah, ve kterém je zaměstnanec najímán agenturou práce (zaměstnavatelem) za účelem plnění úkolů pro třetí osobu.

Ačkoliv se tato forma zaměstnávání v EU dynamicky rozvíjí, stále ještě některé státy jako Malta, Estonsko, Litva a Bulharsko dosud nemají právní regulaci tohoto institutu. Rozdíly v přístupu členských zemí je možné spatřovat např. v pružnosti příslušného legislativního rámce.

Velká Británie patří ke skupině zemí s velmi flexibilní, liberální právní úpravou, přičemž pro tuto skupinu je charakteristické, že uplatňuje pouze omezené nebo žádné specifické předpisy k úpravě pronájmu pracovních sil.

“Agenturní zaměstnanci ve Velké Británii stále ještě nejsou považováni za zaměstnance agentury práce ani zaměstnance uživatele a dosud probíhající právní spory zapříčiňují, že agenturní zaměstnanci jsou prakticky vyloučeni ze všech práv zaměstnanců“ ⁴⁰. Agenturní zaměstnanci mají nižší mzdu a pracují za horších podmínek než zaměstnanci na stálý pracovní úvazek.

Další skupinu zemí tvoří Lucembursko, Švédsko, Španělsko, Německo, Rakousko, Nizozemí, jejichž právní úprava obsahuje specifickou definici a předpisy pro pronajímání pracovní síly zaměřené na vztahy mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem.

³⁹ JOUZA, Ladislav. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

⁴⁰ NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

Třetí skupinou jsou státy se specifickou definicí a předpisy upravujícími agenturní zaměstnávání, které se zabývají jednak vztahem mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem, ale také právním postavením pronajímaných osob (Belgie, Itálie, Francie a Portugalsko)⁴¹.

Navzdory rozdílům v předpisech jednotlivých států EU přesto existuje řada společných legislativních znaků úpravy institutu agenturního zaměstnávání:

- *„agentura práce považovaná za zaměstnavatele pronajatých pracovníků (kromě Velké Británie a Irska),*
- *agentura práce vázaná veškerými povinnostmi jako zaměstnavatel, odpovědnost je v případě určitých povinností dělena mezi agenturu práce a uživatele,*
- *personál je zpravidla zaměstnán na dobu neurčitou,*
- *agenturní zaměstnanci pobírají minimálně stejnou mzdu jako stálí zaměstnanci uživatele, kteří vykonávají stejnou nebo podobnou práci⁴²“.*

K zajištění rovnocenných pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci agenturním zaměstnancům slouží Směrnice Rady EU č. 91/383/EHS, o které jsem se již zmiňovala v předcházejících kapitolách. Tato směrnice stanovuje, že odpovědnost za pracovní podmínky má jak uživatel, tak agentura práce.

Společným znakem členských států jsou vedle legislativních úprav agenturního zaměstnávání také etické směrnice pro činnost agentur práce, jejichž účelem je zvýšení úrovně služeb v oblasti poskytování personálních služeb a jednotným způsobem prosazovat vysoké standardy s cílem rozvíjet dobré vztahy mezi zaměstnanci a uživateli.

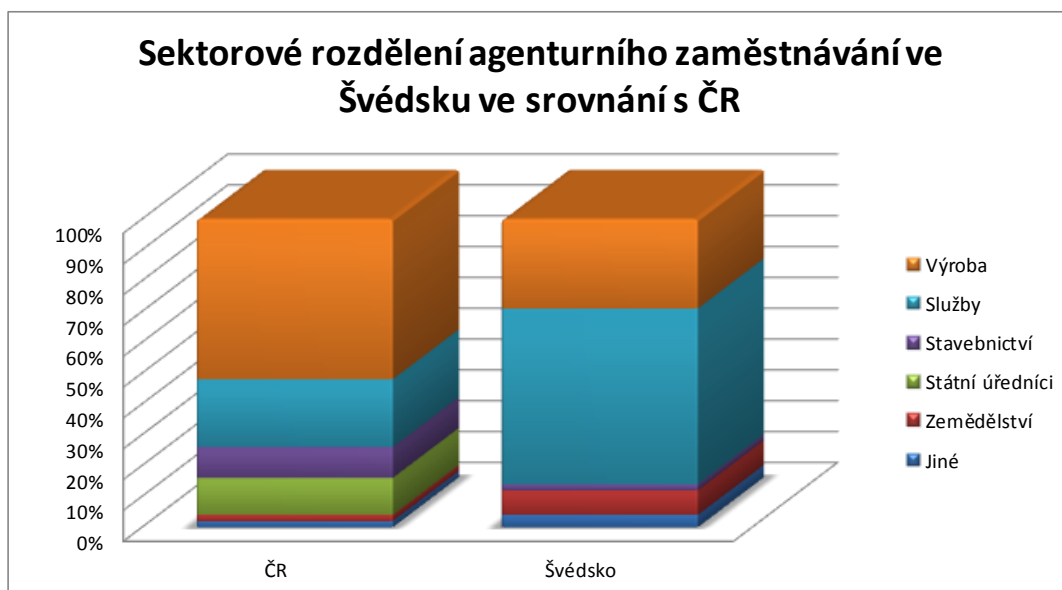
Agenturní zaměstnávání ve Švédsku

Švédsko patří mezi země s dobře propracovanou právní úpravou pronajímání zaměstnanců, proto se švédské úpravě budu podrobněji

⁴¹ JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. s. 202. ISBN 80-7357-126-9.

⁴² JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

věnovat. Nejdříve bych zmínila několik základních údajů o agenturním zaměstnávání ve Švédsku. V roce 2009 pracovalo ve Švédsku 46 000 agenturních zaměstnanců a více jak polovina z nich byla mladší 30 let. Zhruba 57 % pronajímáných zaměstnanců pracuje ve službách a okolo 29 % ve výrobním sektoru. Ve Švédsku zaměstnává agenturní zaměstnance 22 % společností⁴³.



Graf 2: Sektorové rozdělení agenturního zaměstnávání ve Švédsku ve srovnání s ČR

V roce 1993 došlo k novelizaci zákona regulujícího sféru pracovního umisťování (arbetsförmedling). Díky této úpravě bylo možné přistoupit k pronajímání pracovní síly. Aktivity spojené s pronajímáním pracovní síly a pracovním umisťováním v soukromém sektoru upravoval zákon o pracovním umisťování (arbetsförmedlingslagen). Tento zákon konstatuje, že společnost pronajímající zaměstnance na základě smluvního ustanovení nebo jiným způsobem, jim zabraňuje v přijetí nabídky zaměstnání u uživatelů, u kterých plnili nebo současně plní pracovní úkoly.

Článek 6 tohoto zákona stanovuje agentuře práce zákaz přijmout od uchazečů o zaměstnání nebo zaměstnanců úplatu za služby spojené

⁴³ CIETT. *The agency work industry around the world 2011*, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

s nabídkou nebo zajištěním zaměstnání. V případě úmyslného nebo nedbalostního porušení tohoto článku je agentura práce povinna zaplatit pokutu, v některých případech hrozí i trest odnětí svobody v délce až 6 měsíců⁴⁴. Zákon o pracovním prostředí upravuje rovněž povinnosti a odpovědnost agentury práce a uživatele, přičemž odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci mají jak agentura práce (zaměstnavatel), tak uživatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, což je důsledkem výše zmiňované Směrnice Rady č. 91/383/EHS. Agentura práce odpovídá za pracovní prostředí v prostorách společnosti uživatele a uživatel je zodpovědný za přijetí potřebných opatření k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti při práci dočasně přidělených zaměstnanců stejně jako kmenových zaměstnanců.

SPUR

SPUR⁴⁵ je nezávislé oborové sdružení, které spolupracuje s řadou přidružených organizací a udržuje ve Švédsku otevřený dialog s místními orgány a institucemi. Toto sdružení bylo založeno v roce 1993. Po pěti letech působení na trhu mělo sdružení 14 členů, každý rok se počet členů výrazně zvyšoval a v roce 2007 dosáhl 350 členů⁴⁶. Každý člen sdružení je povinen platit roční členství, které se podle mého názoru jednoznačně vyplatí, neboť SPUR nabízí svým členům různá školení a mimo jiné také konzultanta, který pomáhá danému členovi při kontaktování ostatních subjektů na trhu práce. Mezi hlavní cíle SPUR patří:

- posilování spolupráce a koordinace profesních společností působících jako komerční agentury práce při vyhledávání, získávání a umisťování talentovaných pracovníků,

⁴⁴ JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. s. 202. ISBN 80-7357-126-9.

⁴⁵ Zkratka ze švédského Svenska Personaluthyrnings – och Rekryteringsförbundet, v roce 2007 byl SPUR přejmenován na Švédskou asociaci agentur práce (Swedish Association of Staff Agencies)

⁴⁶ AHRNE, Goran and Niels BRUNSSON. *Meta-organizations*. [online] 2008 [cit. 2012-03-16] Dostupné z:

http://books.google.cz/books?id=EPfiuEWEQC&pg=PA31&lpg=PA31&dq=SPUR+ethical+code+sweden&source=bl&ots=ITDd7iBB4F&sig=xHyo1YIB_z4lQNYX9QPugUBTg_w&hl=cs&sa=X&ei=6PpdT9-tO-GT0QXMudHXDQ&ved=0CCcQ6AEwAQ#v=onepage&q=SPUR%20ethical%20code%20sweden&f=false

- podpora rozvoje vyšší úrovně znalostí a povědomí o tomto sektoru, včetně poskytování informací veřejnosti a příslušným orgánům,
- vytváření nekonkurenčních podmínek, v jejich rámci je umožněno společnostem daného sektoru operovat,
- poskytování profesního servisu členům a podpora jejich činnosti
- garance existence profesionálních agentur práce na trhu⁴⁷.

Účelem sdružení SPUR bylo zajištění vysoké kvality služeb a vytvoření etických směrnic pro sektor agenturního zaměstnávání. Etické směrnice zajišťují prosazení jednotných vysokých standardů s cílem rozvíjet dobré vztahy mezi zaměstnanci a zákazníky. Tyto směrnice měly sloužit interně (mezi členy asociace) a externě (vztah ke klientovi, vliv na reputaci společnosti). Za účelem lepší kontroly dodržování etických směrnic a pravidel byla vytvořena tzv. Rada pro etiku. Každý zaměstnanec, klient a zaměstnanec členských společností může nahlásit členy, kteří porušují pravidla a nejsou v souladu s etickými směrnicemi.

Dle mého názoru byl tento etický program do jisté míry ovlivněn i compliance programy⁴⁸ velkých amerických společností, které je začaly zavádět již před více než 40 letech. V současnosti se tento trend začíná objevovat i v některých českých společnostech, v řadě případů v souvislosti se zavedením trestní odpovědnosti právnických osob od 1. 1. 2012.

Úloha agentur práce ve švédských kolektivních smlouvách

Švédské odborové organizace náležející do LO (Švédské federace odborových svazů) a Sdružení zaměstnavatelů uzavřely smlouvy pro pracovníky sektoru dočasného zaměstnání, která má za cíl ochranu agenturních zaměstnanců a zabezpečení stejných podmínek, které mají ostatní zaměstnanci na trhu práce, a snížení nebezpečí deformace

⁴⁷ JOUZA, Ladislav. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

⁴⁸ Úkolem těchto programů je dodržování vnitřních předpisů, směrnic a soulad se zákonnými požadavky a předpisy

hospodářské soutěže cestou sociálního dumpingu mezi různými skupinami na jednom pracovišti.

Pronajímaným zaměstnancům jsou garantovány stejné podmínky, které předepisuje kolektivní smlouva uživatele a stejná mzda, jakou pobírají kmenoví zaměstnanci uživatele. Platí tedy zásada stejné mzdy za stejnou práci a pravidlo, že mzda musí obsahovat všechny formy proměnných složek, které vyplácí společnost uživatele, s výjimkou variabilní mzdy vypočtené za období překračující tři měsíce⁴⁹.

Je potřeba vyzdvihnout, že kolektivní smlouva obsahuje i článek ohledně rozvoje kvalifikace, neboť všichni zaměstnanci, ať již kmenoví či agenturní, mají právo a zároveň odpovědnost za svůj kariérní rozvoj.

Ve švédské judikatuře se setkáváme s případy porušení kolektivní smlouvy, např. v judikátu č. 87/1990, ve kterém uživatel porušil článek kolektivní smlouvy, který stanovoval společné mzdové tarify pro kmenové a agenturní pracovníky. Uživatel porušil kolektivní smlouvu nejen ve vztahu k agenturním zaměstnancům, ale i ve vztahu ke kmenovým zaměstnancům. Soud dospěl k názoru, že agenturní zaměstnanci mohou činit agenturu práce (jejich zaměstnavatele) odpovědnou za protiprávní jednání uživatele, ke kterému byli zaměstnanci dočasně přiděleni. Obě strany (uživatel i agentura práce) nesly odpovědnost za škodu vzniklou porušením kolektivní smlouvy. Soud se však nevyslovil k tomu, zda může být uživatel sám odpovědný za porušení kolektivní smlouvy ve vztahu k pronajímaným zaměstnancům.

Agenturní zaměstnávání v Rakousku

Nejdříve bych opět zmínila několik základních údajů o agenturním zaměstnávání v Rakousku. V roce 2009 dosáhl počet agenturních zaměstnanců 57 000, 80 % z nich byli muži. Ve stejném roce zhruba 64 % agenturních pracovníků pracovalo u uživatele po dobu delší než 3 měsíce.

V rakouské právní úpravě se setkáváme se těmito právními instituty, které se týkají činnosti agentur práce. Jedná se o klasické zprostředkování zaměstnání, dále o tzv. dočasné přidělování zaměstnanců

⁴⁹ JOUZA, Ladislav. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

(Arbeitskräfteüberlassung) ze strany agentur práce disponujících příslušným živnostenským oprávněním i ze strany běžných zaměstnavatelů, což se označuje lidově jako tzv. sousedská výpomoc (Nachbarschaftshilfe). Zprostředkování zaměstnání mohou provozovat i obecně prospěšné subjekty a další subjekty (odbory, další zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů), podmínkou je bezplatnost⁵⁰.

Zprostředkování zaměstnání v Rakousku

Podmínky pro získání příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou upraveny rakouským živnostenským zákonem č. 194/1994⁵¹, který upravuje v ustanovení § 97 podmínky pro získání povolení ke klasickému zprostředkování zaměstnání (Arbeitsvermittlung). Rakouský živnostenský zákon upravuje také povolení k provozování agenturního zaměstnávání jako povolání.

K obecným podmínkám pro vydání živnostenského oprávnění ke zprostředkování činnosti se vyžaduje splnění:

- bydliště na území Rakouska (§ 97 odst. 2)
- bezúhonnost (§ 13 odst. 1).

Zákon o podpoře pracovního trhu č. 31/1969⁵² ve znění pozdějších předpisů upravuje činnost držitelů povolení ke zprostředkování zaměstnání. Držitel povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinen se klientovi tímto povolením prokázat a musí současně disponovat odpovídajícími prostory, ve kterých ke zprostředkování zaměstnání dochází (§ 4 odst. 7). Ustanovení § 4 odst. 6 stanoví, že v případě sdělení neúplných nebo nepravdivých informací zprostředkovatelem uchazeči o jím nabízených

⁵⁰ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání*. [online] 2010 [cit. 2012-03-16] Dostupné z:

http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_me_zinarod_komparace_agentury.pdf

⁵¹ Gesamte Rechtsvorschrift für Gewerbeordnung 1994. [online] 2000 [cit. 2012-03-16] Dostupné z:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007517>

⁵² Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitsmarktförderungsgesetz. [online] 2000 [cit. 2012 03-16] Dostupné z:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008239>

pracovních místech, odpovídá zprostředkovatel za vzniklou škodu, kterou je povinen uchazeči nahradit.

Ustanovení § 4 odst. 8 se týká cizinců ze třetích zemí, přičemž je výslovně zakázáno zprostředkování zaměstnání cizincům, kteří nemají podle zákona o zaměstnávání cizinců oprávnění pracovat bez pracovního povolení získaného od rakouských úřadů (Arbeitsmarktservice), které plní funkci srovnatelnou s Úřadem práce ČR.

Ustanovení § 5 stanovuje požadavek bezplatnosti pro zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, výjimkou jsou pouze sportovci a umělci, u kterých nesmí poplatek za zprostředkování přesáhnout 10 % hrubého příjmu (§ 5 odst. 3). Za povšimnutí stojí i ustanovení odst. 4, které stanovuje, že výhradní zprostředkování lze domluvit pouze za předpokladu, že pro něj existují objektivní důvody. Pokud je sjednána exkluzivita, uchazeč nemůže využít služeb jiného zprostředkovatele.

Dočasné přidělování zaměstnanců

V Rakousku je rovněž agenturní zaměstnávání vázáno živností, přičemž agentura práce je povinna hlásit počty svých agenturních zaměstnanců jednou ročně živnostenskému úřadu. Na rozdíl od zprostředkování zaměstnání patří navíc k obecným podmínkám pro vydání živnostenského oprávnění rovněž spolehlivost, což platí pro případy porušení povinnosti zaměstnavatele a porušení zákona o přenechání pracovních sil⁵³.

Zákon o přenechávání pracovních sil č. 196/1988⁵⁴ ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o přenechání pracovních sil“) reguluje činnost agentur práce. Ustanovení § 4 tohoto zákona definuje dočasné přidělení zaměstnanců celkem široce, přičemž pro posouzení dočasného přidělení zaměstnanců je klíčovým aspektem hospodářská podstata činnosti,

⁵³ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání*. [online] 2010 [cit. 2012-03-16] Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_me_zinarod_komaparace_agentury.pdf

⁵⁴ *Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*. [online] 2000 [cit. 2012-03-16] Dostupné z: http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetze_snummer=10008655

a nikoliv jejich vnější podoba. Do široké definice tak lze zahrnout i vztahy mezi dodavateli a objednateli, kdy jsou zaměstnanci dodavatele vysláni k práci u dodavatele na základě smlouvy o dílo, ovšem je nutné dodržet stanovené podmínky (např. vyslaní pracovníci nepracují primárně s materiálem a náradím dodavatele nebo jsou součástí organizační struktury dodavatele, nebo dodavatel neodpovídá za provedené dílo nebo se vyslaní pracovníci podílejí na výrobě objednatelových výrobků).

Povinnosti zaměstnavatele (agentura práce), zejména z hlediska právních předpisů sociálního zabezpečení, nejsou dočasným přidělením dotčeny (§ 5 zákona o přenechávání pracovních sil). Po dobu trvání pracovního poměru v prostorách společnosti uživatele má uživatel povinnost provést veškerá opatření sloužící k ochraně pracovníků (§ 6 zákona o přenechávání pracovních sil).

Co se týče mzdových nároků, stanoví § 10 zákona o přenechání pracovních sil, že agenturní zaměstnanci mají nárok na spravedlivou a místně obvyklou mzdu vyplácenou alespoň jedenkrát za měsíc. Uplatní se zde kolektivní smlouva a zákonné předpisy, kterými je agentura práce vázána, a musí se vzít rovněž v úvahu mzdy srovnatelných kmenových zaměstnanců uživatele.

V rakouské úpravě není jasně stanovena zásada rovného zacházení a v praxi bývá rovněž uváděno, že agenturní zaměstnanci mají skutečně nižší mzdy než kmenoví zaměstnanci uživatelů, což je způsobeno tím, že sice dojde k dodržení kolektivních smluv v souvislosti s garantováním minimální mzdy dočasně přiděleným zaměstnancům, ovšem kmenoví zaměstnanci pobírají za srovnatelnou práci vyšší mzdy, nebo dojde k nesprávnému zařazení agenturního zaměstnance do tarifního systému stanoveného kolektivní smlouvou⁵⁵.

Ustanovení § 14 odst. 1 zákona o přenechání pracovních sil určuje povinnost ručení uživatele za veškeré mzdové nároky včetně odvodů na sociální pojištění vůči agentuře práce, ke kterým je povinen zaměstnavatel

⁵⁵ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání*. [online] 2010 [cit. 2012-03-16] Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_me_zinarod_komparace_agentury.pdf

(agentura práce). Ustanovení odst. 3 pamatuje i na případ insolvence agentury práce, ve kterém vystupuje uživatel jako ručitel.

Přenechávání pracovních sil mezi společnostmi (Sousedská výpomoc)

Rakouský živnostenský zákon umožňuje společnostem, které nejsou agenturami práce, navzájem si přenechávat pracovní síly, musí ale tuto skutečnost hlásit živnostenskému úřadu. Tzv. sousedská výpomoc se týká následujících případů:

- dva podnikatelé se stejným předmětem činnosti, přičemž povaha společnosti zaměstnavatele zůstane zachována a přidělení nepřesáhne 6 měsíců v kalendářním roce,
- zaměstnanci, kteří provádějí u uživatele opravy náradí zapůjčeného zaměstnavatelem nebo zaškolování zaměstnanců uživatele, anebo
- podniky, které spolu trvale spolupracují, např. podniky v rámci jednoho koncernu⁵⁶.

Agenturní zaměstnávání cizinců

Agenturní zaměstnávání cizinců je možné nalézt v zákoně o přenechávání pracovních sil. Ustanovení § 16 upravuje v odst. 1 a 2 dočasné přidělení pracovních sil z Rakouska do ciziny a v odst. 3 až 7 stanovuje podmínky pro agenturní zaměstnávání cizinců do Rakouska. Povolení se vydává na dobu určitou a na určitý počet zaměstnanců. Vydání povolení je spojeno s následujícími podmínkami:

- zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovních sil, odborníků z hospodářských důvodů a potřeb rakouského pracovního trhu,
- pracovníky je možné získat pouze cestou dočasného přidělení, a současně
- nezpůsobí zaměstnání cizinců ohrožení mzdových podmínek a současně pracovních podmínek domácích zaměstnanců.

⁵⁶ ČIŽINSKÝ, Pavel, ref. 55

3 Agenturní zaměstnávání v kontextu českého trhu práce

3.1 Přínosy Agenturního zaměstnávání pro trh práce

V České republice je v posledních letech možné pozorovat rostoucí trend agenturního zaměstnávání. Dříve bylo agenturní zaměstnávání charakteristické pouze pro dělnické profese, v současnosti se tato forma používá pro zaměstnance na různých pozicích a napříč všemi obory, především u zahraničních společností, kde je agenturní zaměstnávání běžnou praxí.

Agenturní zaměstnávání je legální závislou prací, která přispívá k omezování sféry šedé ekonomiky a zejména v období finančních krizí umožňuje částečné snížení nezaměstnanosti pomocí dočasných prací. Poptávka po agenturních zaměstnancích se během krize v roce 2008 zvýšila v souvislosti s klesajícím obratem, ubýváním zakázek, přičemž docházelo k propouštění kmenových zaměstnanců a firmy raději preferovali flexibilnější agenturní zaměstnance přidělené uživateli na dobu určitou.

V porovnání se standardním pracovním poměrem je tato forma flexibilnější zaměstnaneckou politikou, neboť umožňuje snadnější nábor i propouštění zaměstnanců, přičemž uživateli šetří náklady spojené s personální agendou. Je však nutné podotknout, že při dodržování platných zákonů není možné, aby především s ohledem na nutnost zajištění stejných mzdových a pracovních podmínek pro agenturní zaměstnance a odpovídající provizi pro agenturu práce, byly náklady na zaměstnávání těchto zaměstnanců nižší, než je tomu tak u kmenových zaměstnanců uživatele.

V případě, že agentura práce nezajistí odpovídající pracovní a mzdové podmínky pro dočasně přiděleného zaměstnance, je agentura práce povinná na základě žádosti takového zaměstnance, popřípadě pokud zjistí tuto skutečnost jiným způsobem, zajistit rovné zacházení v souladu s § 309

odst. 5 zákoníku práce. V takovém případě je zaměstnanec oprávněn požadovat po agentuře práce doplacení dlužných nároků.

V případě, že došlo k pochybení ze strany uživatele, je agentura práce oprávněna požadovat náhradu škody po uživateli v souladu s ustanoveními § 420 zákona č. 40/1964, občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. Pokud je uživatel činný ve veřejných službách a veřejné správě, které odměňují zaměstnance platem v souladu zákoníku práce § 122 a násl. s nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, musí být platové podmínky takového zaměstnance totožné s podmínkami kmenových zaměstnanců. Agenturnímu zaměstnanci tedy bude vyplacena mzda, neboť agentura práce nepůsobí ve veřejných službách a správě, nicméně, mu bude přiznána tarifní třída podle vykonávané práce a tarifní stupeň podle započitatelné praxe.

Co se týče ostatních pracovních podmínek, není cílem vytvářet nadstandardní podmínky, které by vycházely ze sociálních programů uživatelských společností, neboť by byly neopodstatněné s ohledem na povahu pronájmu pracovní síly. Bez pochyby je nutné zaměstnanci přiznat např. nárok na prodlouženou dovolenou, výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách práce na straně zaměstnavatele, dále cenově zvýhodněné závodní stravování. Na agenturní zaměstnance se sice přímo nevztahuje kolektivní smlouva, která je uzavřena u uživatele nebo jeho vnitřní předpisy, nicméně tyto podmínky nepřímo vytvářejí standard mzdových a dalších pracovních podmínek těchto zaměstnanců⁵⁷.

3.2 Agenturní zaměstnávání vs. Outsourcing vs. Nelegální práce

Před 1. 10. 2004 tehdejší právní úprava neumožňovala pronájem pracovní síly, jak již bylo popsáno v předchozích kapitolách, a v praxi tak docházelo k jeho uplatňování pomocí ustanovení § 38 odst. 4 dřívějšího zákoníku práce. Některé společnosti volily formu hospodářské kooperace,

⁵⁷ PICHRT, Jan. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2004. ISSN 0032-6208.

příčemž dodávaly jinému podnikateli své zaměstnance, avšak ve smlouvě bylo ujednání o dodávce služeb, prací či jiných výkonů, nikoliv o dodávce pracovní síly.

Záměrem této protiprávní praxe bylo vyhnout se tomu, aby dočasně přidělení zaměstnanci měli nárok na stejné mzdové podmínky a ostatní pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci uživatele. V souvislosti se zavedením nové právní úpravy agenturního zaměstnávání došlo ke zrušení tohoto ustanovení za účelem zamezení obcházení nové právní úpravy a zajištění rovnosti pracovních a mzdových podmínek u agenturních a kmenových zaměstnanců. Do 1. 1. 2012 podle § 13 odst. 2 písm. h) zákoníku práce mohl zaměstnavatel dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 zákoníku práce).

Tato ustanovení se vztahovala pouze na prohlubování a zvyšování kvalifikace a odborné způsobilosti zdravotníků, tj. lékařů, zubních lékařů a farmaceutů, ale i zaměstnanců v nelékařských zdravotnických povoláních (zákon č. 95/2004 Sb. a č. 96/2004 Sb.), dále v souladu se zákonem č. 563/2004 Sb. též pedagogických pracovníků.

Pro případ mezinárodních společností majících sídlo mateřské společnosti v zahraničí a sídlo své dceřiné společnosti v České republice byl vydán metodický pokyn č. 1/2005, který stanovil, že pokud se jednalo o přidělení cizího zaměstnance (tzv. expat) a předmětem takového přidělení nebyl pronájem pracovní síly a vytvoření zisku, nejednalo se o agenturní zaměstnávání ve smyslu zákona a nedocházelo k rozporům s § 13 odst. 2 písm. h) Zákoníku práce, neboť taková osoba není zaměstnána podle českého práva.

Pronájem pracovní síly musí být v praxi řešen pouze prostřednictvím agenturního zaměstnávání a od 1. 1. 2012 také dočasným přidělením zaměstnanců k jinému zaměstnavateli dle ustanovení § 43a zákoníku práce.

Outsourcing

Dodávku výkonů neboli outsourcing je třeba chápat jako dílčí dodávku (subdodávku), která je prováděna dodavatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Nejedná se tedy o pouhé dodání pracovní síly, pokud činnost daných osob bude řízena vedoucími zaměstnanci uživatele a dodavatel nepřevezme plnou odpovědnost za výsledek práce⁵⁸.

Nelegální práce

Pro účely zákona o zaměstnanosti se pod pojmem nelegální práce podle §5 písm. e) rozumí případ, kdy *„fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo pokud fyzická osoba- cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce“*. Tato úprava dopadá na tzv. švarcsystém.

Česká úprava vychází z evropské úpravy nelegální práce, která je obsažena ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES⁵⁹, o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům, jež nelegálně zaměstnávají státní příslušníky třetích zemí ze dne 18. Června 2009.

Zákon o zaměstnanosti v návaznosti na článek 2 písm. d) směrnice 2009/52/ES upravuje nový druh správního deliktu a přestupku – neoprávněné zaměstnávání.

Od 1. 1. 2012 došlo k nárůstu počtu kontrol (cca 1700 doposud) a inspektorů (více než 600) a došlo ke zpřísnění sankcí za výkon nelegální

⁵⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z:

portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

⁵⁹ Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES, o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům, jež nelegálně zaměstnávají státní příslušníky třetích zemí. [online]. 2008 [citováno 2012-03-15] Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:EN:PDF>

práce, které se pohybují v rozmezí od 250 000 Kč do 10 mil. Kč za umožnění výkonu nelegální práce zaměstnavatelem. Pokuta za výkon nelegální práce jako přešůpek fyzické osoby dosahuje maximální výše 100 000 Kč. Při udělení pokuty může dle rozhodnutí Úřadu práce ručit za zaměstnavatele (např. agenturu práce) dodavatel, kterému zaměstnavatel (např. agentura práce) poskytl plnění jako subdodavatel. Pokuta je uložena pouze v případě, že daná osoba o výkonu nelegální práce věděla nebo vědět mohla. Kromě samotné pokuty je nutné vyrovnat úhrady spojené s pokoutou jako např. odměna za práci, zdravotní a sociální pojištění včetně penále, náklady spojené s doručením náhrad.

Směrnice 2009/52/ES stanovila rovněž povinnost zavést do právního řádu domněnku trvání smluvního vztahu v délce 3 měsíců a výši peněžité náhrady, která se rovná nejméně minimální mzdě, pokud zaměstnavatel nebo neoprávněně pobývající osoba neprokážou něco jiného. V souladu s článkem 4 a 14 směrnice 2009/52/ES je stanovena zaměstnavatelům povinnost uchovávat veškeré dokumenty potvrzující legálnost práce po dobu tří let přímo na pracovišti – kopie pracovního povolení, povolení k pobytu, pracovní smlouvy. Došlo rovněž k zakotvení povinnosti evidence zaměstnavatelů s uloženu pokoutou za neoprávněné zaměstnávání a poskytování těchto informací o nich orgánům, které rozhodují o poskytování podpor, dotací, příspěvků a investičních pobídek. Tito zaměstnavatelé musí být na určitou dobu vyloučeni z pobírání těchto výhod.

3.3 Kontrola agenturního zaměstnávání

Kontrola agentur práce je zajišťována jak Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem vnitra před vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání, tak dozorčími orgány, kterými jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty inspekce práce a úřady při provádění průběžné kontroly.

Dříve mezi tyto dozorčí orgány patřil Úřad práce ČR. Kontrolní činnost Úřadu práce ČR byla upravena v části sedmé - Kontrolní činnost zákona o zaměstnanosti (§ 125 a násl.). Jeho kontrolní činnost v oblasti agenturního zaměstnávání spočívala v kontrole činnosti agentur

práce při zprostředkování zaměstnání. Dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. b) a c) „*se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí správního deliktu, tím že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti nebo dobré mravy nebo umožní výkon nelegální práce.*“

V případě zprostředkování zaměstnání bez povolení bylo za tento správní delikt možno uložit pokutu Úřadem práce ČR do výše 2 mil. Kč a za umožnění výkonu nelegální práce pokutu do výše 5 mil. Kč.

Od 1. 1. 2012 s novelou zákona o zaměstnanosti a s vazbou na novou organizační úpravu a funkci Úřady práce ČR přešly na Státní úřad inspekce práce mimo jiné rovněž kompetence ke kontrole nelegálního zaměstnávání. Došlo k převedení jak kontrolních, tak sankčních pravomocí v oblasti zaměstnanosti na Státní úřad inspekce práce. Krajským pobočkám Úřadu práce ČR byla ponechána pouze kontrola průměrného měsíčního výdělku pro účely stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Posílením kontrolní činnosti státu, která je zaměřena na boj s nelegálním zaměstnáváním, došlo k navýšení počtu kontrolorů, Ministerstvo práce a sociálních věcí zajistí provoz 180 tzv. mobilních kanceláří – automobilů vybavených technikou k výkonu rychlé a efektivní kontroly. Podle tiskové zprávy Státního úřadu inspekce práce přijaly orgány inspekce práce celkem 929 podnětů ke kontrole, přičemž 754 z nich se týkalo porušování předpisů, které upravují oblast pracovních vztahů a podmínek, 126 se vztahovalo k oblasti kontroly nelegálního zaměstnávání a 49 podnětů spadalo do oblasti bezpečnosti práce na pracovištích. V lednu bylo provedeno celkem 973 kontrol u zaměstnavatelů, přičemž oblastní inspektoráty udělily pokuty v celkové výši 5992 000 Kč⁶⁰.

Začátkem roku 2012 došlo zároveň např. ke zpřísnění postihu za umožnění výkonu nelegální práce z 5 mil. Kč na 10 mil. Kč (§ 25 odst. 2 písm. b)), přičemž minimální výše pokuty je 250 000 Kč. Pokutu až do výše

⁶⁰ Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 15. 2. 2012. [online] 2012 [cit. 2012-03-20] Dostupné z:

http://www.suip.cz/_files/suip3fdf37329f13ba64424954426582d9eb/tisk_zprava_1_12.pdf

10 mil. Kč může oblastní inspektorát uložit těm zaměstnavatelům, kteří neuzavřou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce písemně (§ 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce). Skutková podstata uvedeného správního deliktu je jednou ze změn v oblasti správního trestání ze zákona o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

3.4 Agentury práce v České republice

V roce 2010 působilo v České republice přes 1800 agentur práce a v následujícím roce jejich počet poklesl na 1532. V roce 2009 bylo zaměstnáno 35 625 agenturních zaměstnanců, z toho 52 % bylo žen a 57 % ze všech zaměstnanců bylo mladších třiceti let. Co se týká práce v jednotlivých sektorech, nejvíce agenturních zaměstnanců nalezneme ve výrobním sektoru (více než 50 %) a dále ve službách (více než 20 %)⁶¹. Z výrobního sektoru je největší podíl dočasně přidělených zaměstnanců ve výrobě motorových vozidel, ve výrobě potravinářských výrobků a významnou roli hrála i výroba počítačů a optických zařízení⁶².

Asociace poskytovatelů personálních služeb

Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále jen „APPS“) je aktivní seskupení agentur práce a dalších personálních agentur, které tvoří největší hráči na trhu, mezi členy patří např. Manpower, Randstad, Grafton Recruitment, Adecco, Reed Specialist Recruitment, R4U, KRC People, Synergie, Top People. APPS je řádným členem Evropské konfederace soukromých agentur práce Eurociett a Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett. Jejím cílem je vytvářet vhodné podmínky pro úspěšný rozvoj flexibilního trhu pracovních sil v České republice. APPS je aktivní od roku 2003, přičemž její členové přidělili za posledních 5 let agenturní zaměstnance k více než 1000 uživatelům. V roce 2010 členové

⁶¹ CIETT. The agency work industry around the world 2011, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

⁶² Český statistický úřad. *Agentury práce a jejich místo na trhu práce*. [online] 2009 [cit. 2012-02-20] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc>

APPS přidělili 65 000 agenturních zaměstnanců a jejich obrat dosáhl 5 miliard korun, v roce 2011 došlo ještě k nárůstu meziročního obrat o necelých 30 %⁶³.

Etický kodex APPS

Podmínkou členství v APPS je přijetí a dodržování ustanovení Etického kodexu⁶⁴, přičemž nerespektování těchto zásad má za následek vyloučení z asociace v souladu se Stanovami a dalšími předpisy APPS. Etický kodex se skládá ze sedmi článků, obsahuje mimo jiné ustanovení ohledně „Všeobecných zásad poskytování personálních služeb ve vztahu k uchazečům o zaměstnání“ (Článek II), „Všeobecných zásad poskytování personálních služeb ve vztahu ke klientům“ (Článek III) a „Zásad spolupráce mezi členy APPS“.

Asociace Pracovních Agentur

Střední a menší agentury práce v České republice se sdružují v Asociaci Pracovních Agentur (dále jen „APA“), která je neziskovou nepolitickou profesní organizací, která sdružuje subjekty působících v oblasti poskytování personálních služeb. Mezi podmínky členství v APA patří povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání, přistoupení k Etickému kodexu a dodržování Stanov APA.

Etický kodex APA

Etický kodex APA je velmi podobný Etickému kodexu APPS. Kodex byl přijat asociací za účelem zvýšení úrovně služeb v oblasti poskytování personálních služeb a snahy o stanovení jednotných pravidel profesionálního jednání při výkonu personální služby. Všichni členové APA se zavazují dodržovat ustanovení Etického kodexu při poskytování personálních služeb, zejména při vyhledávání, výběru a evidenci vhodných osob, při zprostředkování zaměstnání fyzických osob, provádění a poskytování poradenství a konzultační činnosti týkající se místního trhu

⁶³ Asociace poskytovatelů personálních služeb. *Data, statistiky, srovnání*. [online] 2009 [cit. 2012-02-20] Dostupné z: <http://apps.cz/statistiky-APPS.html>

⁶⁴ Asociace poskytovatelů personálních služeb. *Etický kodex*. [online] 2012 [cit. 2012-02-20] Dostupné z: <http://apps.cz/pool/eticky-kodex.pdf>

práce a poskytování právní a jiné ochrany oprávněných zájmů jednotlivých zastoupených stran, zejména v pracovněprávní oblasti⁶⁵.

Článek III Etického kodexu upravuje „Všeobecné zásady poskytování personálních služeb ve vztahu k Uživatelům“, zavazuje se např. sdělené údaje a jiné důvěrné informace zajistit proti zveřejnění a zneužití, dále oprávněna nesdělovat uživatelům informace, které by mohly jakkoliv přispět k porušení zákazu diskriminace, a rovněž chránit oprávněné zájmy všech svých zaměstnanců.

Za velmi zajímavý považuji taktéž článek V Etického kodexu, který upravuje zásady ochrany jednotlivých členů APA. Členové se zavazují v souladu s Etickým kodexem APA společně postupovat při potírání nekalosoutěžních praktik a negativních jevů v tomto oboru na českém trhu práce a k ochraně oprávněných zájmů jednotlivých členů APA. APA se zavazuje k obraně práv každého svého člena v případech poškozování jeho práv.

3.5 Problémy a úskalí agenturního zaměstnávání z pohledu agentur práce

V této podkapitole se zaměřím na názory vybraných agentur práce na agenturní zaměstnávání a právní úpravu tohoto institutu s cílem zjistit, s jakými problémy se agentury práce při své každodenní činnosti potýkají. Pro praktickou část mé diplomové práce jsem si zvolila kvalitativní výzkum formou strukturovaných rozhovorů přímo se zástupci vybraných agentur práce. Tuto metodu jsem si vybrala, neboť se mi zdála vhodnou pro získání detailních informací. V případě potřeby jsem rovněž mohla získat potřebné doplnění poskytnutých odpovědí a vysvětlení případných nejasností u pokládaných otázek ze strany dotazovaných subjektů. Kvalitativní výzkum má také poměrně vysokou míru validity. Dotazníkovou metodu jsem zamítla z důvodu nízké návratnosti dotazníků a možné špatné interpretace jednotlivých otázek.

⁶⁵ Asociace pracovních agentur. *Etický kodex*. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/eticky_kodex_apa.pdf

Strukturovaný rozhovor se skládal ze tří okruhů otázek. První okruh otázek se věnoval představení agentury práce a obecným informacím, druhý okruh otázek potom výhodám agenturního zaměstnávání a problémům v každodenní praxi a třetí okruh otázek byl zaměřen na změny v úpravě agenturního zaměstnávání v posledních letech.

Pro strukturovaný rozhovor jsem si vybrala agentury práce, se kterými úzce spolupracuje výrobní společnost, ve které pracuji. Jedná se o tyto agentury - Grafton Recruitment, Manpower, Adecco, Reed Specialist Recruitment, Etimos Human, R4U, KRC People, Robert Half Czech Republic.

Většina z těchto společností jsou mezinárodní společnosti s celosvětovou působností a pobočkami v 80 zemích světa, nicméně mezi nimi nalezneme i ryze české poskytovatele personálních služeb. Některé z těchto agentur se pohybují na trhu už cca 20 let, jiné od 4 do 6 let. Všechny společnosti poskytují komplexní personální služby, zaměřují se nejen na agenturní zaměstnávání, ale i na vyhledávání vhodných zaměstnanců do kmenového stavu pro své klienty. Mezi klienty patří jak velké nadnárodní společnosti, tak střední i malé společnosti. Většina z těchto personálních poskytovatelů se věnuje různorodým pracovním pozicím od výrobních, stavebních přes specializované pozice až po vyhledávání kandidátů do top managementu.

Největší výhody agenturního zaměstnávání pro zaměstnance spatřují dotázané agentury v:

- lepší možnosti sladování pracovního a osobního života,
- poskytování nadstandardních služeb těmto dočasně přidělovaným zaměstnancům včetně ubytování, mimořádných záloh,
- možnosti pracovat v krátké době na více projektech (nejednotvárná práce),
- rychlém nalezení nové pracovní pozice, pokud dojde k ukončení dočasného přidělení,

- garanci vyplacení všech zákonných přeplatků seriózní agenturou práce, která dodržuje všechny zákonné požadavky.

K výhodám pro zaměstnavatele uvedeným agenturami práce patřily:

- flexibilita, lepší operativa v případě výkyvů výroby
- administrativní nenáročnost, vedení mzdové agendy, usnadnění práce HR zaměstnanců uživatele,
- komplexnější nábor,
- úspora nákladů spojená s fluktuací kmenových zaměstnanců.

Za nejčastější problém, se kterým se agentury při každodenní činnosti setkávají, byl označen nedostatek kvalitních kandidátů na trhu práce, přičemž Manpower uvedl, že podle studie této agentury i v době vysoké nezaměstnanosti a ekonomického poklesu, 30 % společností mělo potíže s vyhledáváním správných zaměstnanců. Dalším problémem byla špatná komunikace s uživateli a agenturními zaměstnanci, neserióznost konkurence spočívající v prezentaci kandidátů bez jejich vědomí a povolení.

Výchozí tezí pro můj výzkum bylo, že více agentur bude jmenovat zákonné omezení činnosti agentur práce jako jeden z každodenních problémů, což se ovšem nepotvrdilo, toto omezení uvedla pouze jedna z dotazovaných agentur.

Pozitivní změnou v úpravě agenturního zaměstnávání, kterou dotazované agentury v průzkumu uvedly, byla jmenována přísnější regulace a kontrola činnosti agentur práce, která eliminovala nelegálně podnikající agentury, dále pak zachování možnosti neomezeného prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou ze strany agentur práce. Povinné pojištění bylo jako pozitivní změna označeno pouze jednou agenturou práce a jedna agentura uvedla tuto změnu dokonce jako negativní.

Jako negativní změna v úpravě agenturního zaměstnávání bylo jednoznačně označeno omezení agenturního zaměstnávání cizinců mimo EU. Agentury toto omezení pokládají za diskriminaci cizinců a výrazné omezení možnosti pro nalezení vhodného kandidáta do obtížně zastupitelných pozic. Dotazované agentury se rovněž domnívají, že toto neřeší otázku nelegální práce cizinců, kteří nelegálně pracují přes

zprostředkovatele s nelegálními praktikami. Mezi další negativní změny zařadily agentury zákaz zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

S povinným pojištěním oslovené agentury práce souhlasí a chápou ho jako potřebnou úpravu pro to, aby měli zaměstnanci větší jistotu, nicméně většina agentur přiznala, že současná úprava obsahuje mnoho rozporů a skutečný problém neřeší, neboť došlo pouze k přepracování úpravy povinného pojištění pro cestovní kanceláře, která byla přizpůsobena agenturám práce.

Změny v úpravě institutu agenturního zaměstnávání od 1. 1. 2012 vedly k posílení spolupráce mezi třemi oslovenými agenturami práce a úřady práce. Tyto agentury se zapojily do projektu na posílení spolupráce s úřady práce, ve všech případech se jednalo o zkušební provoz a agentury přiznaly, že se setkaly s problémem, že profil lidí registrovaných na úřadech práce nekoresponduje s poptávkou zaměstnavatelů.

Na otázku ohledně možných obav ze ztráty zájmu o agentury v souvislosti s novou úpravou dočasného přidělení podle § 43a zákoníku práce, se agentury shodly, že nemají strach z možné konkurence, neboť podmínkou je bezplatnost a podle agentur se nebude jednat o výrazné počty zaměstnanců, kteří takto budou přiděleni.

Závěr: Návrhy de lege ferenda

Agenturní zaměstnávání je v našem právním prostředí poměrně mladý právní institut, který byl zakotven do českého právního řádu až v roce 2004, přesto však prošlo agenturní zaměstnávání za tuto dobu řadou výrazných změn. O jeho popularitě svědčí nárůst počtu dočasně přidělených zaměstnanců i počtu agentur práce v České republice.

Z analýzy problematiky agenturního zaměstnávání je zřejmá propojenost mezinárodního a unijního práva ve vztahu k české právní úpravě dané problematiky. Česká republika je jako signatář Úmluvy č. 181 Mezinárodní organizace práce, o soukromých agenturách práce, povinna realizovat veškeré závazky z této Úmluvy vyplývající a dále rovněž implementovat směrnice ES. Ze směrnic bych vyzdvihla směrnici č. 2008/104/ES, jejíž cílem je zajištění ochrany agenturních zaměstnanců a pracovních podmínek srovnatelných s kmenovými zaměstnanci.

Častým problémem v české praxi je nepřesné vymezení působnosti kolektivních smluv na agenturní zaměstnance, které vede k nejasnostem a rozhořčení dočasně přidělených zaměstnanců, kteří nejsou dostatečně informováni o podmínkách a výhodách, které pro ně z kolektivní smlouvy vyplývají. V tomto případě bych navrhovala využít švédský model, ve kterém jsou agenturním zaměstnancům garantovány všechny podmínky, které předepisuje kolektivní smlouva. Ta obsahuje např. i článek ohledně rozvoje kvalifikace zaměstnanců. Jako vhodná úprava se jeví přiměřené využití ustanovení o vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na vztah mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem, pokud zákon nestanoví jinak.

Tato práce také zdůrazňuje nedostatky týkající se dělby povinností mezi agenturou práce a uživatelem a upozorňuje na nedostatečnou komunikaci mezi jednotlivými subjekty agenturního zaměstnávání.

K liberalizaci úpravy tohoto právního institutu by podle mého názoru přispěla možnost agentur práce dočasně přidělovat zaměstnance i na základě dohody o provedení práce. Vzhledem k nové úpravě dohody o provedení

práce, by byl zajištěn i požadavek jistoty a zabezpečení, protože od 1. 1. 2012 je zaměstnavatel povinen platit sociální a zdravotní pojištění od výše výdělku zaměstnance převyšujícího 10 000 Kč.

Úprava povinného pojištění agentur práce je chápána jako potřebný krok ke zlepšení postavení agenturních zaměstnanců na trhu práce, nicméně tato úprava by měla více odpovídat potřebám a specifikům agenturního zaměstnávání, aby mohlo být dosaženo stanoveného účelu.

Ustanovení § 43a zákoníku práce nově upravuje dočasné přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli bez potřeby získat povolení jako agentury práce. Je zřejmé, že se zákonodárci nechali inspirovat starší úpravou, konkrétně § 38 odst. 4 starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Je nutné ovšem podotknout, že tato nová úprava má jasně vymezená pravidla. Přesto se pravděpodobně budou objevovat případy obcházení tohoto ustanovení, kdy budou zaměstnavatelé zprostředkovávat zaměstnance jiným společnostem sice bezplatně, ale místo provize za zprostředkování si to vyúčtují, např. jako poradenskou činnost.

Úprava sdíleného zprostředkování zaměstnání představuje možnost pro zlepšení spolupráce mezi agenturou práce a Úřadem práce ČR. Na základě písemné dohody může Úřad práce ČR agentuře práce poskytnout příspěvek za zprostředkování zaměstnání uchazeči o zaměstnání, za umístění uchazeče o zaměstnání na dobu neurčitou a za setrvání umístěného uchazeče v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně šesti měsíců. Navrhovala bych zvýšení příspěvku za umístění uchazeče o zaměstnání na dobu neurčitou. Toto zvýšení příspěvku by mohlo působit na agentury práce jako motivační prvek a pro uchazeče o zaměstnání by přineslo výhody v podobě atraktivnější nabídky zaměstnání. Příspěvek za zprostředkování zaměstnání bych potom úměrně snížila. Z mého průzkumu ovšem vyplývá, že při sdíleném zprostředkování zaměstnávání narážejí agentury práce na skutečnost, že profil uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce většinou nekoresponduje s poptávkou na trhu práce.

Za negativní změnu v úpravě agenturního zaměstnávání agentury práce shodně označily zákaz dočasného přidělování osob se zdravotním postižením a cizinců ze třetích zemí jako agenturních zaměstnanců, kterým bylo uděleno pracovní povolení. Přikláním se k názoru agentur práce, že tato změna má spíše za následek další omezení agenturního zaměstnávání, než posílení právní jistoty cizinců ze třetích zemí a osob se zdravotním postižením. Pro uživatele to pak v praxi znamená určité omezení možnosti nalezení vhodného kandidáta, především v případech nedostatku head countů, neboli omezeného počtu volných míst k obsazení kmenovými zaměstnanci.

Závěrem lze konstatovat, že i přes určité nedokonalosti, na které jsem se snažila v práci poukázat a také navrhnout jejich možná řešení, zajišťuje úprava agenturního zaměstnávání v České republice řádné fungování tohoto institutu a zároveň splňuje požadavky flexibility a jistoty.

Resumé

In recent years there has been a dynamic growth of agency employment from global perspective, significant increase in number of employment agencies and agency workers can be observed.

In the Czech Republic agency employment is a relatively new phenomenon that was incorporated into the Czech legislation in 2004. It was necessary to ensure compliance with International and EU legislation, especially after becoming an EU member. The International legislation is especially represented by private Employment Agencies Convention No. 181 of International Labour Organization. The EU legislation is mainly represented by Directive No. 96/71/EC on the posting of workers in the framework of the provision of services and Temporary Agency Workers' Directive No. 2008/104/EC. The Czech agency employment legislation is divided into public part (especially expressed in Act of Employment) and private part (Labour Act, some provision expressed also in Civil Code and Commercial Code).

The purpose of this thesis is to describe development of the legislation of agency employment in the Czech Republic and in other selected EU countries, pointing out some of the shortcomings of the legislation and making improvement proposals on legal aspects.

The analysis of the agency employment identifies benefits for the Czech labour market, shows specific aspects of agency employment and also opinions of selected Czech employment agencies.

Some law's imperfections in terms of Czech agency employment were highlighted in the thesis. Nevertheless, the legislation of agency employment in the Czech Republic seems to meet all requirements of European strategy – flexicurity (flexibility and security).

Seznam použité literatury

Monografie:

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009. s. 202. ISBN 80-7357-126-9.

JOUZA, Ladislav. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. s. 202. ISBN 80-7357-126-9.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. s. 27. ISBN 978-80-7416-057-8.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. Vyd. 1. Praha: Pragoeduca, 2004, s. 65. ISBN 80-7310-020-7.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 158. ISBN 978-80-7357-652-3.

Periodika:

BIČÁKOVÁ, Olga. Změny ve zprostředkování zaměstnání agenturami práce. *Pracovněprávní předpisy průvodce*. 2010, roč. 2010, č. 2, s. 18-20. ISSN 1214-5025.

BIČÁKOVÁ, Olga. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. 1. 2011. *Pracovněprávní předpisy průvodce*. 2011, roč. 2011, č. 1, s. 10-12. ISSN 1214-5025.

BIČÁKOVÁ, Olga. Agenturní zaměstnávání má nová pravidla. *Práce a mzda*. 2009, roč. 6, č. 7-8, s. 4. ISSN 0032-6208.

DREXLEROVÁ, Jana. Změny v zákoně o zaměstnanosti. *Pracovněprávní předpisy průvodce*. 2011, roč. 2011, č. 3, s. 2. ISSN 1214-5025.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Agenturní zaměstnávání – nová právní úprava v českém pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, 2005, roč. 11, č. 2, s. 2-7. ISSN 1211-1139.

HOFMANNOVÁ, Eva. Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům agentur práce. *Mzdová účetní*. 2007, roč. 2007, č. 9, s. 10. ISSN 1211-1430.

JENČÍK, Karel. Agenturní zaměstnávání nadále s otazníky. Negativní zkušenosti převažují. *Sondy*, 2006, roč. 16, č. 36, s. 4. ISSN 1213-5038.

JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. *Národní pojištění*. 2005, roč. 2005, č. 5, s. 6-8. ISSN 0323-2395.

JOUZA, Ladislav. Agenturní zaměstnávání. Dočasné zapůjčování zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2004, roč. 52, č. 10/11, s. 58-67. ISSN 0032-6208.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. Změny pro agenturní zaměstnavatele od roku 2011. *Mzdová účetní*. 2007, roč. 2011, č. 3, s. 26. ISSN 1211-1430.

PICHRT, Jan. Některé úvahy nad novou právní úpravou agenturního zaměstnávání. *Práce a mzda*. 2004. Č. 10- 11. ISSN 0032-6208.

ŠUBRT, Bořivoj. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. 1. Část. *Práce a mzda*. 2008, roč. 56, č. 4, s. 48. ISSN 0032-6208.

VOSTRÝ, Michal. Agenturní zaměstnávání a opatření k vyšší ochraně uživatele. *Mzdová účetní*. 2008, č. 2, s. 8. ISSN 1211-1430.

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. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

Zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 194/1994, rakouský živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů (Gesamte Rechtsvorschrift für Gewerbeordnung 1994)

Zákon o podpoře pracovního trhu č. 31/1969 ve znění pozdějších předpisů (Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitsmarktförderungsgesetz)

Zákon o přenechávání pracovních sil č. 196/1988 ve znění pozdějších předpisů (Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Směrnice Rady č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání

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

Společný postoj 24/2008/ES, o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. 6. 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES , o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům, jež nelegálně zaměstnávají státní příslušníky třetích zemí.

Doporučení MOP č. 188, o soukromých agenturách práce

Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy.

Úmluva č. 181, o soukromých agenturách práce. 38/2003 Sb.m.s.

Nejvyšší správní soud. Rozhodnutí (SJS) 4 Ads 80/2007 – 82

Nařízení vlády č. 69/2009 Sb., o stanovení druhu prací.

Nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Internetové zdroje:

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Temporary agency work in the European Union. [online] 2007 [citováno 2011-11-19] Dostupné z: www.eurofound.europa.eu

International Labour Organization. *Who are we.* [online]. [cit. 2012-02-19] Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang-en/index.htm>

ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR.* [online]. 2008 [citováno 2011-11-15] Dostupné z: portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

Projednávání sněmovních tisků 527 a 528 na plénu Poslanecké sněmovny ve dnech 12.12.2003 a 24.3.2004. [online] 2004 [cit. 2012-01-27] Dostupné z: www.psp.cz

HRABCOVÁ, Dana. *Čtyřleté zkušenosti ombudsmana při ochraně práv.* In: *Časopis Národní pojištění.* [online] 2005 [cit. 2012-02-12] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-5-2005-clanek-1.htm>

ŠKUBAL, Jaroslav a Iva BILINSKÁ. *Směrnice o agenturních zaměstnancích.* [online] 2008 [cit. 2012-03-02] Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html?mail>

BIČÁKOVÁ, Olga. *Agenturní zaměstnávání má nová pravidla.* [online] 2009 [cit. 2012-02-27] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7445>

BIČÁKOVÁ, Olga. *Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011.* [online] 2010 [cit. 2012-03-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10041>

PLÍVOVÁ, Viktorie. *Kontroly nelegální práce nepátrají jen po švarcsystému.* [online] 2012 [cit. 2012-03-18] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12620/tz_150312.pdf

European Confederation of Private Employment Agencies. *Mission and Objectives.* [online] [cit. 2012-02-25] Dostupné z: <http://www.eurociett.eu/index.php?id=75>

CIETT. *The agency work industry around the world 2011*, 2009 Edition. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf

AHRNE, Goran and Niels BRUNSSON. *Meta-organizations*. [online] 2008 [cit. 2012-03-16] Dostupné z: http://books.google.cz/books?id=-EPfiuEWEQC&pg=PA31&lpg=PA31&dq=SPUR+ethical+code+sweden&source=bl&ots=ITDd7iBB4F&sig=xHyo1YIB_z4lQNYX9QPugUBTg_w&hl=cs&sa=X&ei=6PpdT9-tO-GT0QXMudHXDQ&ved=0CCcQ6AEwAQ#v=onepage&q=SPUR%20ethical%20code%20sweden&f=false

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání*. [online] 2010 [cit. 2012-03-16] Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/PCizinsky_mezinarod_komaparace_agentury.pdf

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 15. 2. 2012. [online] 2012 [cit. 2012-03-20] Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip3fdf37329f13ba64424954426582d9eb/tisk_zprava_1_12.pdf

Český statistický úřad. *Agentury práce a jejich místo na trhu práce*. [online] 2009 [cit. 2012-02-20] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta21120909.doc>

Asociace poskytovatelů personálních služeb. *Data, statistiky, srovnání*. [online] 2009 [cit. 2012-02-20] Dostupné z: <http://apps.cz/statistiky-APPS.html>

Asociace poskytovatelů personálních služeb. *Etický kodex*. [online] 2012 [cit. 2012-02-20] Dostupné z: <http://apps.cz/pool/eticky-kodex.pdf>

Asociace pracovních agentur. *Etický kodex*. [online] 2011 [cit. 2012-02-25] Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/eticky_kodex_apa.pdf