

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**Fakulta právnická**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Agenturní zaměstnávání**

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Agenturní zaměstnávání*“ vypracoval zcela samostatně, za použití literárních a odborných zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury.

V Plzni, dne 15. března 2016

---

### **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval panu JUDr. Martinu Janákovi za vstřícný přístup při vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěl velmi poděkovat panu Bořkovi Škubalovi, který působí jako ředitel personálního úseku v agentuře práce, za cenné rady a připomínky k mé diplomové práci.

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>1. PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY NA ÚZEMÍ ČR.....</b>	<b>4</b>
<b>2. VÝVOJ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....</b>	<b>6</b>
2.1 Mezinárodní prameny – Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.....	6
2.2 Stěžejní prameny EU v oblasti agenturního zaměstnávání.....	7
2.3 Historický vývoj na území českého státu.....	8
<b>3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR DE LEGE LATA.....</b>	<b>13</b>
3.1 Agenturní zaměstnávání.....	13
3.2 Subjekty agenturního zaměstnávání.....	19
3.3 Agentura práce.....	20
3.3.1 Vymezení pojmu v českém právním řádu.....	23
3.3.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce.....	24
3.3.3 Evidenční a oznamovací povinnost agentur práce.....	28
3.3.4 Povinné pojištění agentur práce proti úpadku.....	29
3.3.5 Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentur práce.....	30
3.4 Postavení zaměstnance a smluvní vztahy s agenturou práce.....	33
3.5 Smluvní vztahy uzavírané mezi agenturou práce a zaměstnancem.....	34
3.5.1 Dohoda o pracovní činnosti.....	35
3.5.2 Pracovní poměr.....	36
3.5.3 Písemný pokyn.....	39
3.6 Postavení uživatele a smluvní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání. .	40
3.6.1 Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.....	41
3.7 Časová návaznost při uzavírání smluv v rámci agenturního zaměstnávání	42
<b>4. DOČASNĚ PŘIDĚLENÝ ZAMĚSTNANEC AGENTURY PRÁCE</b> <b>.....</b>	<b>44</b>
4.1 Srovnatelné podmínky.....	44

4.2 Odpovědnost za škodu.....	46
4.3 Právo na informace.....	47
4.4 Ukončení agenturního zaměstnance.....	48
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>50</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>52</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>54</b>
<b>LITERATURA KNIŽNÍ.....</b>	<b>54</b>
<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>58</b>
Příloha číslo 1 – smlouva o dočasném přidělení zaměstnanců (preambule).....	58
Příloha číslo 2 – titulní strana rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	60

## ÚVOD

Tématem mé diplomové práce je agenturní zaměstnávání, které jsem si vybral vzhledem ke své několikaleté působnosti ve dvou agenturách práce. Během svého působení jsem vystřídal poměrně velké množství pozic a segmentů, které jsou agentury práce schopné obsáhnout. Měl jsem možnost jak každodenního styku s agenturními zaměstnanci, tak jednání s uživateli. Aktuálně se věnuji recruitmentu a záležitostem s ním spojeným, nicméně nejdelší období jsem se pohyboval a řešil okolnosti týkající se dočasného přidělování agenturních zaměstnanců k uživateli. Právě této specifické oblasti bych se chtěl nejvíce věnovat v rámci své práce.

Mým důvodem je fakt, že obecně je širokou veřejností tento typ agenturního zaměstnávání vnímán s poměrně citelným despektem a informace o agenturním zaměstnávání často automaticky dostávají pejorativní nádech. Osobně si však myslím, že možnosti jaké agenturní zaměstnávání ve všech svých oblastech skýtá jsou obrovské a pro pracovní trh našeho státu agenturní zaměstnávání je a mohl by být ještě větším přínosem. Agenturní zaměstnávání při správném nastavení a využívání zaceluje trhliny a vyplňuje hluchá místa na pracovním trhu. Bohužel agenturní zaměstnávání v České republice, přestože se zdaleka nejedná o nový institut, dostalo legislativou v některých oblastech ne příliš jasné ohraničení a specifikaci. To v kombinaci s neprofesionálním přístupem některých subjektů působících v oblasti agenturního zaměstnávání může generovat onen zmíněný nelichotivý obraz o fungování celého systému. Je zde sice snaha o regulaci jak se strany státních orgánů, tak soukromých, subjektů (APA – Asociace personálních agentur, APPS asociace poskytovatelů personálních služeb), ale bez aktivního přičinění zákonodárců, co nejpružněji reagovat na problémy generované praxí, nebude možné docílit kýženého efektivního a transparentního stavu.

Cílem mé práce je tedy analyzovat základní principy fungování agenturního zaměstnávání, zejména se zaměřením na dočasné přidělování agenturních zaměstnanců k uživateli. Dále bych chtěl poukázat na některé problematické momenty, které mohou nastat v celém procesu agenturního

zaměstnávání a svou práci bych v určitých pasážích také rád obohatil o vlastní zkušenosti a poznatky z praxe v komparaci s platnou legislativou.

Pro zpracování mé práce jsem využil metody analýzy k objasnění zásadních prvků dané problematiky, která je velmi rozsáhlá a interdisciplinární. Dále jsem využil metody syntézy, kdy jsem agenturní zaměstnávání vymezil na základě jednotlivých subjektů a rolí a hledal jejich vzájemné propojení které má formu různých smluvních vztahů. Ty často přesahují rámec pracovního práva a pohybují se v oblasti práva občanského a obchodního. Také jsem využil metodu komparativní, když jsem platnou legislativu a informace v ní obsažené konfrontoval s mými osobními zkušenostmi.

Obsahově tedy rozdělím svou práci do čtyř hlavních oddílů. Jak jsem již uvedl, jedním z cílů práce je analyzovat základní proměnné agenturního zaměstnávání. Proto první kapitolu věnuji obecnému ukotvení agenturního zaměstnávání v rámci ostatních pracovněprávních vztahů a pojmově ho vymezím jako jeden z druhů atypického zaměstnávání.

V druhé části mé práce se zaměřím na dva aspekty, které dle mého názoru silně ovlivňují aktuální stav, v jakém je agenturní zaměstnávání v České republice. Jsou jimi smlouvy mezinárodního práva spolu s legislativou EU. Druhým aspektem je samostatný historický vývoj agenturního zaměstnávání. Zde budou popsány jednotlivé zlomové momenty a legislativní kroky, které definovaly aktuální stav.

Stěžejní částí mé práce bude třetí oddíl věnovaný platné legislativní úpravě agenturního zaměstnávání a jejího používání. Nejprve se zaměřím na agenturní zaměstnávání obecně. Následně definuji jednotlivé subjekty, jejich role a propojení. Tím se dostanu k samotnému jádru agenturního zaměstnávání, které si rozčlením a budu analyzovat vždy ze strany jednoho subjektu. Tím je agentura práce, uživatel nebo zaměstnanec. Tyto pasáže budou prolntuty informacemi o smluvních vztazích, které mohou mezi jednotlivými aktéry vzniknout.

Vzhledem k tomu, že postavení dočasně přiděleného agenturního zaměstnance je veřejností vnímáno jako nejproblematičtější, zaměřím se na něj intenzivněji a poslední část bude věnována některým sporným a často

zmiňovaným oblastem, které mohou nastat v interakci zaměstnance a ostatních subjektů.

V závěru vyhodnotím informace získané při studiu této oblasti pracovního práva a s přihlédnutím k vlastním praktickým zkušenostem se pokusím podat ucelený náhled na tuto problematiku.

Pro svou práci jsem se snažil využít dostupné knižní publikace, jež by aktuálně a komplexně reflektovaly současný stav. Těch však pro ucelený náhled na toto téma není mnoho. Tento deficit jsem se snažil vykompenzovat čerpáním z komentářů k hlavním zákonům vymezujícím tuto oblast, studijních materiálů v podobě vysokoškolských učebnic, z internetových zdrojů, které se věnují dílčím oblastem agenturního zaměstnávání a z vlastních zkušeností.



## 1. PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY NA ÚZEMÍ ČR

Pracovně právní vztahy jsou pro ČR zakotveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ).

### § 1

*Tento zákon*

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,*
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,*
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,*
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a).*
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.<sup>1</sup>*

Důležitý je pojem závislé práce, jejíž legální definici nalezneme v § 2 odst. 1 a 2 ZP.

### § 2

- (1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*
- (2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>2</sup>*

Zde se ovšem dostáváme ke specifičnosti tématu této diplomové práce. Jedním z definičních bodů závislé práce je postup zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele. Tak tomu je vždy v případě tzv. typického zaměstnávání. Mým cílem je ale vysvětlit základní fungování tzv. atypického zaměstnávání, jakým to agenturní bezesporu je. I zákonodárce na tuto rozdílnost pamatoval a zanesl do §

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

307a informaci, že agenturní zaměstnávání má být považováno za výkon závislé práce vždy, nehledě na to, že nemusí být naplněny veškeré znaky závislé práce.<sup>3</sup>

V rámci české pracovněprávní metodiky je tedy agenturní zaměstnávání považováno za zaměstnávání atypické a to vzhledem k menší míře regulace a větší variabilitě v rozhodování účastníků. To ovšem, jak v následujících kapitolách a na mých osobních zkušenostech popíši, má vliv na oslabení ochranné funkce pracovního práva. Jednotlivé atypické prvky (dočasnost, práce mimo pracoviště zaměstnavatele atd.) budou popsány v následujících částech.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>4</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 9-10.

## 2. VÝVOJ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Cílem této kapitoly je průřezově nastínit vývoj agenturního zaměstnávání a zmínit jeho klíčové okamžiky a momenty, které následně určily, nebo alespoň výrazně ovlivnily fungování agenturního zaměstnávání v ČR. Dříve než popíši samotný historický vývoj na území České republiky, myslím si, že je vhodné alespoň stručně popsat vliv dvou základních dokumentů nadnárodního charakteru.

### 2.1 Mezinárodní prameny – Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

K přijetí tohoto klíčového dokumentu, jenž byl v oblasti agenturního zaměstnávání po delší dobu hlavním mezinárodním právním pramenem, došlo na zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce, která se uskutečnila v roce 1997 v Ženevě. Úmluva navazuje a reviduje dokumenty přijaté v předchozích letech: Úmluva o agenturách práce činných za úplatu 1933 a 1949<sup>5</sup>, která vstoupila v platnost o tři roky později s tím, že zavazovala pouze členské státy MOP, které ji ratifikovaly. K ratifikaci a vyhlášení ve Sbírce mezinárodních smluv došlo v České republice v roce 2003.

V obecné rovině lze o Úmluvě říci, že se ve své věcné působnosti neomezuje pouze na agenturní zaměstnávání, ale upravuje i základní právní rámec i přidružených činností soukromých agentur práce a chápe je jako přínosné prvky, které mohou výrazně obohatit dobře fungující trh práce.<sup>6</sup>

Obsahově se tvůrci Úmluvy snažily tento dokument vymezit jako regulativní nástroj, který však bere v potaz důležitost pružnosti při fungování trhu práce a rozdílné podmínky, ve kterých soukromé agentury práce provozují svoji činnost. V úvodu není opomenuta ani nutnost chránit pracovníky před zneužíváním a zaručit právo na svobodu sdružování, spolu s podporou kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu, který je chápán jako neopominutelná složka správně fungujícího systému pracovních vztahů.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 26.

<sup>6</sup> Tamtéž, str. 26-27.

<sup>7</sup> Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1196/181.pdf>.

## 2.2 Stěžejní prameny EU v oblasti agenturního zaměstnávání

Je evidentní, že pro Českou republiku je legislativa EU stěžejním prvkem při aplikaci práva obecně a oblast pracovního práva týkající se agenturního zaměstnávání není výjimkou. Pracovní právo všech členských států se tedy řídí podle základních pravidel vymezených v obecných společných ustanoveních. Takováto ustanovení nalezneme např. v Listině základních práv EU, která garantuje právo na bezplatné zprostředkování práce, chrání zaměstnance vůči neoprávněnému propuštění ze zaměstnání, zaručuje právo na uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky, zakazuje dětskou práci apod.<sup>8</sup>

Dalším nesmírně důležitým principem pro fungování trhu EU a s tím spojeného i využívání poskytovatelů agenturního zaměstnávání je volný pohyb osob migrujících za pracovními příležitostmi v rámci EU. Volný pohyb pracovníků je upraven Nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků v rámci hranic EU.<sup>9</sup> Agenturního zaměstnávání se dotýkají i další předpisy unijního práva. Patří mezi ně mimo jiné směrnice Rady č. 2000/43/ES týkající se zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady č. 2000/78/ES stanovující obecný rámec pro rovné zacházení a povolání, směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, protože poskytování služeb je na vnitřním trhu obtížně realizovatelné bez lidské práce. Dojde-li k poskytnutí této služby v jiném členském státě, platí předpoklad, že práce bude uskutečněna zaměstnanci poskytovatele služeb přímo v místě jejího poskytování. Vyslaní pracovníci jsou v celoevropském (unijním) kontextu chápáni spíše jako pouhý prostředek k realizaci požadované služby. Tomuto pohledu přispívá i dočasnost jejich působení v jiném členském státě.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C. H. Beck, 2014, 464 s. str. 47.

<sup>9</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 429/2011 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/18486/492\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/18486/492_2011.pdf)

<sup>10</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71ES [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=CS>

A v neposlední řadě směrnice č. 91/383/EHS, jež doplňuje opatření s cílem zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví při práci pracovníkům se stálým nebo přechodným pracovním poměrem.<sup>11</sup>

Z pohledu tématu mé diplomové práce shledávám jako nejzásadnější dokument unijního práva směrnici Evropského parlamentu a Rady č.2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Tento předpis byl završením snah o celkovou harmonizaci rámce na úrovni celého společenství, který měl zajistit ochranu a vymezení postavení agenturních zaměstnanců.

Směrnice pro Českou republiku přinesla možnost konkretizovat ustanovení týkající se agenturního zaměstnávání v nadnárodním pohledu. Jak jsem již zmínil, Česká republika byla vázána Úmluvou a již tedy na našem území byly dodržovány a respektovány určité standardy v oblasti agenturního zaměstnávání. Nicméně Směrnice přinesla možnost tyto standardy, které byly nepříliš konkrétní a praxe volala minimálně po doladění, využít k pružnějšímu a responzivnějšímu nastavení této právní oblasti. Avšak je nutné podotknout, že k výraznějším změnám nedošlo, přestože tomu přijetí Směrnice jak věcně, tak časově nahrávalo. Zákodárce v této době zřejmě vycházel z premisy, že náš právní řád je již dostatečně v souladu s ustanoveními a možnostmi, které Směrnice přináší.<sup>12</sup>

### **2.3 Historický vývoj na území českého státu**

Předrevoluční období nebylo agenturnímu zaměstnávání nikterak příznivě nakloněno. Až v roce 1988 se poprvé zavedl institut dočasného přidělení. To znamenalo velký posun kupředu v rámci velmi kognitivního socialistického zákoníku práce z roku 1965. K takovému poměrně liberálnímu kroku vedlo tehdejší politické garnitury několik důvodů. Obecně se tato změna v období takzvané přestavby socialismu jeví jako velice progresivní krok, byla zde snaha alespoň částečně nasýtit potřebu zaměstnavatelských subjektů ve velice nepružném a nedostatkem pracovní síly trpícím socialistickém plánovaném hospodářství. Jedním z konkrétních důvodů byla tendence k zajištění takové právní utility, která by zahrnula a právně vymezila výměnu (myšleno ve smyslu

---

<sup>11</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 23.

<sup>12</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 31-34.

vzájemné kooperace a vzdělávání vědeckých pracovníků) mezi jednotlivými vědeckými institucemi. Z podstaty celkového socialistického nastavení státu totiž zřejmě nebylo neobvyklé, že takovéto „výměny“ zaměstnanců nebyly provázány žádnou dohodou založenou na nějakém právním podkladu.<sup>13</sup>

Revoluce přinesla změny téměř ve všech oblastech společenského života a oblast pracovního práva nebyla výjimkou. Kooperace mezi nově vzniklými soukromě podnikajícími subjekty se stal přirozeným krokem, na který musel reagovat i zákonodárce. Zaměstnavatelé využívali institut zapůjčení zaměstnance především k vyřešení ad hoc situací nebo na vykrytí sezonních výkyvů.<sup>14</sup> Rok 1989 však znamenal i příchod zahraničních zaměstnavatelů a agentur práce na český pracovní trh. Jejich působení ale v podstatě nebylo nijak konkrétně regulováno.

Dále popíši subjekty, které poskytovaly služby agenturního typu, svou činností se nezřídka pohybovaly na hraně, nebo i za hranou zákona. Jak ale ukáží v následujících řádcích, nebylo to z velké části pouze jejich vinou, ale nedostatkem vymezení právního rámce, který by přesně určil mantinely, kde se mají zaměstnavatelé pohybovat. A na druhé straně reálnou situací v daném místě a době. Nastalá situace v podstatě až do roku 2004 plynula a byla formována praxí a vývojem nikterak uspořádaným, protože zákonodárce stávající stav neřešil a existenci pracovních agentur bral v potaz a jejich činnost nijak výrazně neomezoval.<sup>15</sup>

Jak tedy vypadal zmíněný právní rámec, podle kterého měly subjekty nazývané jako pracovní agentury postupovat do roku 2004? Postup byl řízen především podle § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění platném k 30.9. 2004 a § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě mohlo být uskutečněno za dodržení dvou podmínek. Jednou z nich byl souhlas zaměstnance k dočasnému přidělení a uzavřením písemné dohody se zaměstnancem. Byl zde uveden název zaměstnavatelské organizace, datum vzniku dočasného přidělení, druh a místo

---

<sup>13</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 16- 17.

<sup>14</sup> Tamtéž, str. 17.

<sup>15</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 19.

výkonu práce a doba, po jakou bylo dočasné přidělení uskutečněno.<sup>16</sup> Ač by se toto ustanovení mohlo jevit jako předem připravené pro regulaci agenturního zaměstnávání, nebylo tomu tak. Jak jsem zmínil výše, toto ustanovení bylo použito v podstatě z nouze a primárně bylo do tehdejšího zákoníku práce zaneseno v roce 1988 s cílem poskytnout možnost zaměstnavatelům dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli a to v situacích, kdy se organizace sdružují k operativní spolupráci.<sup>17</sup> Neexistoval tedy ani žádný schvalovací proces k získání nějakého povolení zmocňujícího podnikatelské subjekty k provozování agenturní činnosti. Běžně tak docházelo k tomu, že se na českém trhu pohybovaly i subjekty, které vzešly z naprosto nedostatečného zázemí jak po stránce věcné praxe, tak bez znalosti pracovně právních předpisů. Evidentní deficit zakotvení právních pravidel pro existenci agenturního zaměstnávání vedl k flexibilnímu využívání na hraně a i mimo myšlenku zákona. Týkalo se to nejenom vzniku subjektů poskytujících služby dnes definované jako agenturní zaměstnávání, ale také vztahu mezi zaměstnavatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem například ve vztahu srovnatelných podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců, délky pracovního poměru, jeho ukončování apod.<sup>18</sup>

V předešlých řádcích popsaný stav trval až do roku 2004, kdy nabytí účinnosti zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který poprvé v našem právním řádu zakotvil pojem „agenturní zaměstnávání“. Ten reflektoval klasický trojúhelníkový zahraniční model: Zaměstnavatel – Zaměstnanec – Uživatel. Zároveň se v zákoníku práce objevily nové paragrafy, a to § 38a a § 38b a následně odstavec 5 § 2 spolu s § 308 a 309.<sup>19</sup> Ovšem přijetím nového zákona o zaměstnanosti v roce 2004 a zákoníku práce v roce 2006 došlo k poměrně neblahému momentu. Byl totiž vyškrtnut institut dočasného přidělení. Což jak se v budoucnu ukázalo, byl krok nadbytečný. Myšlenka zajistit regulaci subjektů poskytujících služby agenturního typu se minul účinkem. Mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením existují totiž základní rozdíly, jak je popisuje Pichrt: „*agenturní zaměstnávání – činnost agentur práce, provozovaná*

---

<sup>16</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str.17.

<sup>17</sup> JOUZA, Ladislav. SALAČOVÁ, Marie. ŽENÍŠKOVÁ, Marta.: *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, a. s. 2005, 204 s., str 14.

<sup>18</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 19.

<sup>19</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

za účelem zisku, spočívající v zaměstnání zaměstnanců (agenturou práce, podnikající v této oblasti na základě zvláštního oprávnění) s cílem dát je k dispozici (jednostranným pokynem agentury práce) třetí straně (uživatelskému podniku)“. Na straně druhé známe institut dočasného přidělení, kdy „dočasné přidělení zaměstnance, kterého zaměstnavatel nezaměstnal s cílem dát jej k dispozici třetí straně, které může být realizováno výhradně po dohodě se zaměstnancem, bez nutnosti zvláštního oprávnění a neziskově“<sup>20</sup> Tento stav byl ještě umocněn přijetím nového zákoníku práce v roce 2006, a to konkrétně § 13 odst.2 písm. h). Situace, kdy si dva zaměstnavatelé nemohli mezi sebou zapůjčit zaměstnance ve formě dočasného přidělení jiným způsobem než jaký byl v té době obvyklý, byla z mého pohledu velice nešťastná a podporující neprofesionalitu na českém pracovním trhu. Jeden ze zaměstnavatelů se v podstatě musel stát „agenturou práce“ aniž by k tomu splňoval potřebné předpoklady (ve smyslu odborném).

Tento naprosto nevyhovující stav trval až do 1.1.2012, kdy nabyla účinnosti rozsáhlá novela zákoníku práce z roku 2006. Našeho tématu se týká především opětovné upravení § 43a. Tento paragraf znovu zavádí institut, který byl naposledy upravený zákoníkem práce účinným do roku 2006 – institut dočasně přiděleného zaměstnance k jinému zaměstnavateli na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. K využití tohoto institutu může dojít přechodně. Po dobu přidělení zaměstnance k jeho dočasnému zaměstnavateli je jeho fungování řízeno a kontrolováno ze strany zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Stejně tak aktuální zaměstnavatel musí dbát o zajištění odpovídajících pracovních podmínek, a to především těch, které se týkají zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Takováto dohoda může být uzavřena nejdříve po uplynutí minimálně 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata, nikoliv však jedná-li se o úhradu nákladů vynaložených zaměstnavatelem, který zaměstnance k jinému zaměstnavateli dočasně přidělil, na mzdu či plat, eventuálně cestovní náhrady. Dohoda o dočasném přidělení musí mít písemnou formu a respektovat náležitosti stanovené v třetím odstavci. Dočasné přidělení je vždy sjednáváno na určitou dobu a po jejím uplynutí automaticky končí. Pokud se strany po vzájemné dohodě

---

<sup>20</sup> cit. dle PICHRT, J. *Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi*. Acta Universitatis Carolinae, Iuridica, 2004, č. 1-2/2004.



rozhodnou k ukončení smluvního vztahu zakládajícího se na dočasném přidělení, je ukončeno dnem sjednaným v této dohodě. Pokud jde o jednostrannou snahu vypovědět dočasné přidělení (nehledě na to z jaké strany nebo důvodu), je dočasné přidělení ukončeno patnáctým dnem od doby doručení druhé smluvní straně.<sup>21</sup>

---

21 SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání*. V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 104 -105.

### 3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR DE LEGE LATA

Na úvod této hlavní části mé diplomové práce nejprve blíže vymezím zásadní pojmy, které prostupují celým procesem agenturního zaměstnávání v České republice. Jejich pochopení totiž považuji za klíčové pro správné pochopení celého tématu. Následně se budu věnovat podrobněji jednotlivým subjektům v rámci agenturního zaměstnávání a nakonec této části vymezím jednotlivé smluvní vztahy vznikající v rámci agenturního zaměstnávání.

#### 3.1 Agenturní zaměstnávání

Agenturním zaměstnáváním rozumíme specifický institut, který nalezl na českém pracovním trhu své místo vedle tradičního pracovního poměru a dohodách o práci konaných mimo pracovní poměr.<sup>22</sup>

Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, neboť jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána mnohými zaměstnavateli. Ti vzhledem k charakteru své činnosti musí pružně reagovat na měnící se potřebu v počtu zaměstnanců. Nejčastěji je tedy tento institut využíván pro dělnické profese. Jeho benefity však využijí i zaměstnanci z jiných oblastí, zejména při potřebě rychle nalézt jakoukoliv práci, například práci sezónní, jako kupříkladu studenti. Přijetí do agenturního zaměstnání pro zaměstnance též často bývá prvním krokem před získáním trvalé práce u uživatele. Vzhledem k politice liberálního trhu práce je v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat a svou legislativou a povolovací a kontrolní činností státních orgánů se vymezit vůči nestandardním postupům některých agentur práce.<sup>23</sup>

Agenturní zaměstnávání je zvláštní kombinací několika prvků, které společně dávají vzniknout institutu s přesahem nejen do oblasti práva pracovního,

---

<sup>22</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 29.

<sup>23</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, 2008, [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc)*

ale nalezneme zde i prvky z oblasti obchodněprávní a občanskoprávní problematiky.<sup>24</sup>

Odlišnost pracovněprávního vztahu, který vznikne v rámci agenturního zaměstnávání, je zejména taková, že se jedná o vztah trojstranný. A to mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a uživatelem. Agenturní zaměstnávání tedy definujeme jako vztah tří subjektů, jejichž vzájemné propojení vytváří pomyslný trojúhelník. Přičemž na jeho vrcholu stojí agentura práce. Nejedná se o trojstrannou smlouvu vzhledem k faktu, že subjekty nejsou účastníky jednoho kontraktu. Zelená kniha Komise Evropských společenství v této souvislosti používá pojem „tří cestný“ vztah.<sup>25</sup>

V literatuře nalezneme výrazy označující agenturní zaměstnávání např. jako prekérní. To je způsobeno předpokládanou nižší mírou stability a zároveň vyšší mírou flexibility v průběhu pracovně právního vztahu.<sup>26</sup>

U tohoto vyjádření bych se rád pozastavil, protože moje zkušenosti z působení v agenturním zaměstnávání z pozice zaměstnavatele nekorrespondují sto procentně s takovými výroky. Jak jsem zmínil v úvodu své práce, agenturní zaměstnávání má v chápání široké veřejnosti poměrně nelibý zvuk a vzhledem k historickému vývoji, kdy agentury práce fungovaly ne vždy v souladu se zákonem a vznik a praxe těchto subjektů nebyla výrazněji kontrolována ze strany státu, je tento pohled pochopitelný. Avšak praxe, která odráží aktuální stav na českém pracovním trhu, se posunula a zde se právě promítá onen obchodněprávní vliv. Příliv zahraničních investorů využívajících území ČR jako prostor pro založení svých výrobních a logistických závodů je evidentní. S tím jde

---

24 PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 14.

svov. viz cit. dle ŠUBRT, Bořivoj.: *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.* V Praze, 2008, [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc)

„O této problematice se zmiňuje i Zelená kniha EU, a to v kapitole 4. písmenu b. – Právní nejistota. Uvádí, že vznik rozmanitých nestandardních forem pracovního poměru znejasnil hranici mezi pracovním právem a právem obchodním.“

25 *Green paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century* [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\\_0708\\_/com\\_com\\_0708\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com_0708_/com_com_0708_en.pdf), str. 12-13.

26 TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s., str. 29.

ruku v ruce i potřeba zajištění adekvátního množství pracovní síly. Situace na českém pracovním trhu je při celkově velice nízké míře nezaměstnanosti taková, že zahraniční investor by musel vynaložit neúměrně vysoké náklady pro vybudování vlastního personálního a náborového oddělení, které by stejně bez znalosti regionálních poměrů jen velice těžko (nebo dokonce možná vůbec) nedokázalo pokrýt poptávku po lidských zdrojích. Využití agentur práce je tedy ekonomickou nutností, nehledě na časté sezónní výkyvy v některých odvětvích.

Mou osobní zkušenost potvrzuje i dokument vypracovaný B. Šubrtem, který říká že *„agenturní zaměstnávání pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky, neboť umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledání, přijetí, respektive propuštění je relativně jednoduché, na rozdíl od dosud značně rigidní právní úpravy pracovního poměru. Pro uživatele využívání agenturní práce šetří náklady na činnost personálních útvarů a na vlastní vyhledávání nových zaměstnanců. Tyto výhody jsou významné přesto, že agenturní práce nemůže být – při dodržování zákona – levnější než zaměstnávání vlastních kmenových zaměstnanců“*.<sup>27</sup>

Moje předchozí řádky by mohly svědčit o pravdivosti tvrzení, že agenturní zaměstnanci mají svou pozici ztíženou reálnou možností, že jejich setrvání u uživatele bude nestálé. Praxe je ovšem taková, že vhodných zaměstnanců ochotných pracovat v segmentech, které nejčastěji přinášejí nově vzniklý zahraniční investoři, je tak malé množství, že agentury práce sami mezi sebou „zápasí“ o zaměstnance a poskytují jim řadu konkurenčních výhod oproti zaměstnancům kmenovým. Ač by se to na první pohled tedy nemuselo zdát, snahou agentur rozhodně není stále hledat nové a nové zaměstnance, ale naopak zajistit jim co možná nejlepší servis. To vše je podmíněno situací na českém pracovním trhu a zvyšujícími se požadavky uživatelů na kvalitu zaměstnanců už od těch nejméně kvalifikovaných pozic.

---

27 Cit. dle ŠUBRT, Bořivoj.: *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, 2008, [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc)*

Agenturní zaměstnávání má své vymezení hned v několika vnitrostátních právních předpisech. V následující části tedy popíši čistě právní vymezení tohoto institutu, které bohužel neúplně reflektuje reálný stav tak, jak jsem ho popsal výše.

Pojem agenturního zaměstnávání (agentur práce) byl na český pracovní trh zaveden přijetím nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ten nabyl účinnosti 1.10. 2004.

#### § 14

*„(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí*

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

*(2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.*

*(3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem*

- a) krajské pobočky Úřadu práce,*
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").*

*(4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojediněle tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.*

*(5) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).*

*(6) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).*

„<sup>28</sup>

---

28 Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

Tento paragraf definuje zprostředkování zaměstnání a vychází při tom z výše zmíněné Úmluvy MOP č. 181.

Dalším důležitým ustanovením jsou § 58 – 66. Každého z těchto paragrafů se dotkne některá z následujících částí této diplomové práce.<sup>29</sup>

V zákoníku práce se konkrétně jedná o § 307-309. Tyto paragrafy navazují na § 2, kdy závislou prací rozumíme i případy, ve kterých zaměstnavatel po zisku povolení podle zvláštního předpisu má možnost vlastního zaměstnance přidělit k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Podkladem pro takovýto krok je ujednání obsažené v pracovní smlouvě, nebo dohodě o pracovní činnosti. Ujednání zavazuje agenturu práce zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce dle pracovní smlouvy, nebo na základě dohody o provedení činnosti a to uživatele, jehož pokyny se musí přidělený zaměstnanec řídit. Takováto dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je navíc zaštitěna dohodou mezi zaměstnavatelem a uživatelem. Zprostředkování zaměstnání probíhá zpravidla za úplatu. Více o povolení a vzniku jednotlivých smluvních vztahů bude popsáno v následujících kapitolách.

Nicméně nejsou to jediné paragrafy dotýkající se agenturního zaměstnávání. Jedná se o § 39 odst. 6 ZP, podle kterého se agenturního zaměstnávání netýká omezení pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (myšleno na smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem). Dále jsou zásadní pro vymezení agenturního zaměstnávání § 74 ZP, § 76 ZP a § 77 ZP, které hovoří o podmínkách výkonu práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, a to zejména dohody o pracovní činnosti vzhledem k tomu, že dohoda o provedení práce není v rámci agenturního zaměstnávání dovolená.

Stěžejním předpisem pro kontrolu agenturního zaměstnávání je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů upravující okruh kontrolních pravomocí inspekce práce. Mezi kontrolní orgány na úseku agenturního zaměstnávání se řadí Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Ty mají povahu obecného dozorcího orgánu s oprávněním ke kontrole dodržování povinností plynoucích z předpisů obecně závazných pro pracovní právo společně s normativními částmi kolektivních smluv a interních

---

<sup>29</sup> Více v zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

předpisů zaměstnavatele. Agenturního zaměstnávání se zejména dotýká dodržování ustanovení obsažených v § 308-309 ZP kontrola dodržování bezpečnostních předpisů a ochrany zdraví při práci.<sup>30</sup>

Z vlastní praxe mohu říci, že jsem se velmi často setkal s nedodržováním základních pravidel při jednání se zaměstnanci ze strany agentur práce. Porušování elementárních záležitostí často plynulo z neznalosti samotných zaměstnanců a z ochoty agentur riskovat pokutu. Dle vyjádření prezidenta Asociace personálních agentur z roku 2015 více než polovina agentur<sup>31</sup> práce neplnila své povinnosti dostatečně a vědomě se tak vystavovala riziku sankce.<sup>32</sup>

Nejčastěji se jedná o tyto prohřešky: *“dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance neobsahovala, všechny předepsané náležitosti... Agentura práce přidělila zaměstnance k uživateli na základě písemného pokynu, který neobsahoval údaje stanovené ZP, agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, kontrolovaná osoba nevydala zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, kontrolovaná osoba nevedla u zaměstnanců evidenci pracovní doby s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce, kontrolovaná osoba nerozvrhla pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin, kontrolovaná osoba nevyplatila zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli k dosažené mzdě příplatek alespoň 10 %, agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce k uživateli na základě dohody o provedení práce, kontrolovaná osoba nezajistila, aby byl zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila jeho délka alespoň 70 hodin, kontrolovaná osoba neinformovala zaměstnance při vzniku pracovního poměru o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního*

---

<sup>30</sup> *Kompetence orgánů inspekce práce* [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

<sup>31</sup> Srovnej s: *Kontroly pracovních agentur Oblastním inspektorátem práce* [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.bezpecnostprace.info/item/kontroly-pracovnich-agentur-oblastnim-inspektoratem-prace> nebo s: MACÍČEK, Jirí. *Oblastní inspektoráty práce pokračují v kontrolách agentur práce*. Opava, 2015, [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.suip.cz/tiskove-zpravy/ostatni/oblastni-inspektoraty-prace-pokracuji-v-kontrolach-agentur-prace/>

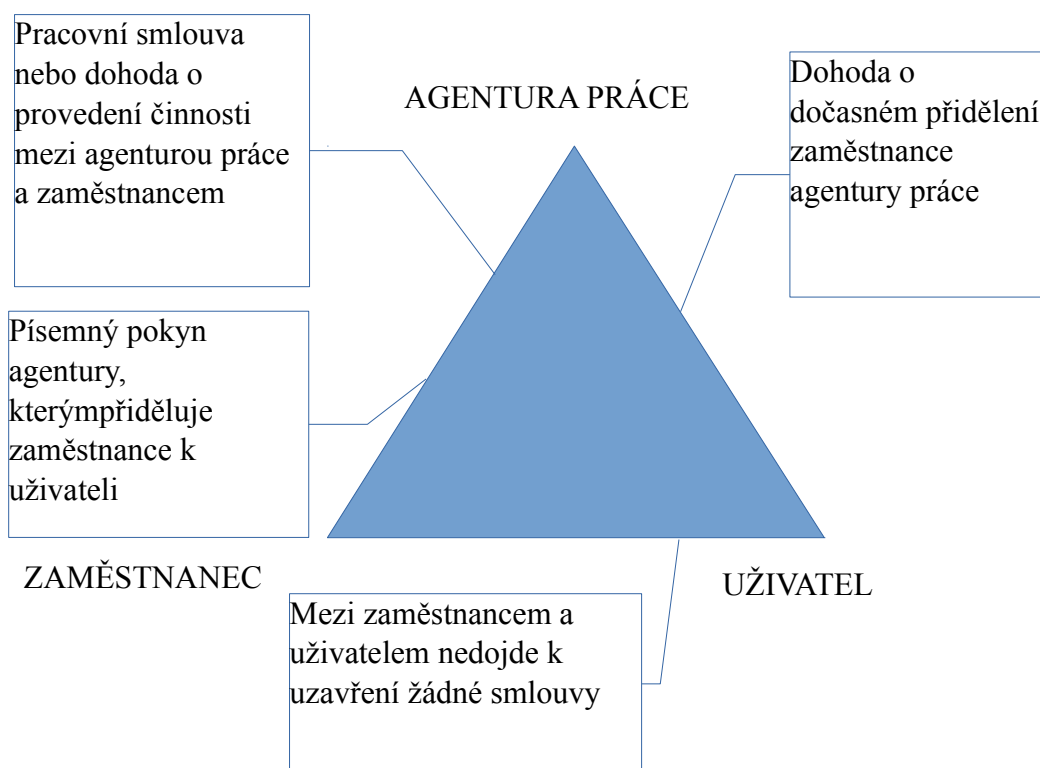
<sup>32</sup> BRDKOVÁ, Lenka. *Na nekalé personální agentury jsou kontroly krátké, chystají se změny*. [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [http://finance.idnes.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti-agenturni-zamestnavani-p1c-/podnikani.aspx?c=A150617\\_2170901\\_podnikani\\_kho](http://finance.idnes.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti-agenturni-zamestnavani-p1c-/podnikani.aspx?c=A150617_2170901_podnikani_kho)

*oměru, neposkytnutí OOPP, nevytváření bezpečného pracovního prostředí, nezajištění dostatečných a přiměřených informací a pokynů o BOZP, neprovádění pravidelné a řádné údržby, kontroly a revizí výrobních a pracovních prostředků a zařízení, nesplnění požadavků na bezpečnostní značky a značení, minimální požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení, zjištěná porušení se týkala nejčastěji výrobních a provozních budov a skladů.*<sup>33</sup>

V širším měřítku se ale agentura práce může dopustit téměř veškerých taxativně vymezených správních deliktů obsažených v zákoně o inspekci práce a správních deliktů obsažených v zákoně o zaměstnanosti.<sup>34</sup>

### 3.2 Subjekty agenturního zaměstnávání

Jak sem již zmínil v předchozí části mé práce, existují tři hlavní subjekty, které ovlivňují a jsou ovlivňovány specifickým pracovněprávním vztahem, který dnes představuje agenturní zaměstnávání. Nejlepší pro pochopení daného stavu a fungování mezi agenturou, uživatelem a zaměstnancem je využití grafického zpracování. Proto i já přikládám obrázek znázorňující vzájemné úzké propojení jednotlivých subjektů.



33 MACÍČEK, Jiří. *Poznatky z kontrol agentur práce*. Opava, 2015, [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: [http://www.apps.cz/pool/files/SUIP\\_PREZENTACE\\_22052013.ppt](http://www.apps.cz/pool/files/SUIP_PREZENTACE_22052013.ppt)

34 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.



Přestože je toto grafické znázornění<sup>35</sup> poměrně evidentní, myslím si, že je nutné zdůraznit několik zásadních bodů.

1, V žádném případě se nejedná o trojstrannou smlouvu – jde o kombinaci tří právních vztahů (jak jsem již zmínil, nalezneme zde vliv pracovněprávní i obchodně právní) a můžeme tak hovořit o pronájmu pracovní síly (zaměstnance) ze strany uživatele.<sup>36</sup>

2, V čele jednoznačně stojí agentura práce, která je z mého pohledu pro další vývoj pracovněprávních vztahů nezbytná (přestože z pohledu obchodního je partnerem pro uživatele a její snahou je plnit jeho požadavky a nadřazenost nebo důležitost se bude lišit prostředím, situací apod.) Předpokladem pro finální přidělení zaměstnance na základě písemného pokynu (jednostranný právní úkon) je totiž uzavření dvou smluv, a to smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem a smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem.

3, Agentura práce je v drtivé míře plnohodnotný zaměstnavatel se všemi aspekty, které s tím souvisejí. Častý pohled je takový, že agentura je pouze zprostředkovatel, který za své zaměstnance nenese zodpovědnost. Z trojstranného vztahu ovšem vyplývá, že agentura deleguje část svých zaměstnavatelských kompetencí na své klienty – uživatele.<sup>37</sup>

### 3.3 Agentura práce

Agenturu práce můžeme v nejobecnější rovině definovat jako jednoho z poskytovatelů personálních služeb. Jedná se o podnikatelský subjekt jako každý jiný a je tedy zřejmé, že agentury práce vznikají jako subjekty s personální náplní, a to za účelem generovat zisk.<sup>38</sup>

---

35 PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 76.

36 ŠUBRT, Bořivoj. ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008/4. [online]. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=)

37 BLANPAIN, Roger. *Memoirs of Roger Blanpain*, „What can i do for you?“. vyd. V Bruggy, Vanden Brolle publishers. 2009 s. 263, str. 134.

38 EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s., str. 10.

Než přikročím k čistě právnímu vymezení a fungování agentur práce dle platné legislativy, myslím si, že je vhodné obecněji vymezit, co se pod tímto pojmem skrývá.

Pojem agentura práce vychází z překladu anglického employment agency a jak jsem již naznačil, jejím cílem je specifický typ zprostředkování zaměstnání uchazečům hledajícím práci a zaměstnavatelům (uživatelům) poptávajícím pracovní sílu. V teoretické rovině můžeme agentury práce tak, jak se o nich bavíme v této práci, označit za soukromé. Naproti tomu tedy najdeme i subjekty s veřejnoprávním prvkem, kterými jsou úřady práce.

O výhodnosti a nutnosti využití agentur práce, která koresponduje s mým názorem a zkušenostmi v části popisující agenturní zaměstnávání, obecně svědčí i názor O. Koziny v jeho diplomové práci:

*„Zásadním přínosem pracovní agentury je zvýšení flexibility lidské práce. Uživatel totiž při použití pracovní agentury nevstupuje do pracovně-právního vztahu s agenturními zaměstnanci. Ze zákona mu sice stále vyplývají určité povinnosti (např. dodržovat hygienické normy), není však vázán pracovním právem, a to mu poskytuje vysokou flexibilitu v oblasti lidských zdrojů. Při nové zakázce na předem nejasný objem výroby má podnik možnost najmout agenturní zaměstnance a přidělit jim práci jen po dobu, po kterou je daná zakázka ve výrobě. Po skončení zakázky tak podniku nevzniknou dodatečné náklady propouštění.*

*Kromě zvýšené flexibility je přínosem pro podnik i jednodušší sestavování předběžných kalkulací, rozpočtů či finančních plánů. Cena agenturního zaměstnance za hodinu je totiž smluvně daná a fixní, proto se s ní dá velmi dobře kalkulovat. V případě kmenového zaměstnance předběžná kalkulace či rozpočet většinou nepočítá s možností propuštění tohoto zaměstnance (např. z důvodu dlouhodobého poklesu zakázek). Případné propouštění a jeho finanční náklady pak znehodnotí finanční kalkulace a rozpočty a podnik se může dostat do finančních problémů.*

*V neposlední řadě poskytuje pracovní agentura výrazně větší flexibilitu i při najímání pracovníků. Při nárazové potřebě zvýšení počtu pracovníků má firma často problém sehnat požadované množství pracovníků během velmi*

*krátkého časového intervalu. Každé zpoždění nábora těchto pracovníků se pak promítá do zpoždění plánu celé zakázky a má pro firmu negativní finanční důsledky. Principem agentury práce je však být na takové požadavky zákazníků připraven. Agentury dokáží nabírat pracovníky v rámci působnosti všech svých poboček a v případě zájmu klienta i v zahraničí, což rapidně snižuje pravděpodobnost nedodání potřebného počtu pracovníků v požadovaném termínu. Rovněž disponují rozsáhlou databází uchazečů o práci a databází bývalých zaměstnanců, obě tyto databáze dokáží náležitě využít.*

*Z hlediska důležitosti seřazený žebříček důvodů pro využití agentur je dle jednotlivých firem:*

- 1. Vykryvání špiček výroby*
- 2. Vyzkoušení zaměstnanců před najmutím do kmenového stavu*
- 3. Udržování nízkých nákladů (díky prakticky nulovým nákladům propouštění)*
- 4. Vykryvání období dovolených a jiných krátkodobých absencí*
- 5. Celková flexibilita. „<sup>39</sup>*

---

<sup>39</sup> cit. dle: KOZINA, Ondřej. *Analýza pozice pracovní a personální agentury na českém trhu*. V Brně: Masarykova univerzita, 2011, str. 10.

### 3.3.1 Vymezení pojmu v českém právním řádu

*„Zákoník práce se v části třinácté, hlavě V. věnuje agenturnímu zaměstnávání, pod nímž se skrývá činnost agentury práce spočívající v zaměstnání fyzické osoby za účelem jejího vyslání k výkonu práce u uživatele, čili pouze jedné z celkově tří činností, kterou může agentura práce v rámci své zprostředkovatelské činnosti vykonávat. Důvod je prozaický, a to ten, že pouze v případě „uživatelského zprostředkování“ dochází k tomu, že zaměstnavatel (agentura práce) zaměstnance není subjektem, který by mu přiděloval práci – tím je právě uživatel, čili se nejedná o klasický dvoustranný právní vztah zaměstnavatel vs. zaměstnanec, ale o trojstranný právní vztah, do něhož vedle klasických účastníků základního pracovněprávního vztahu vstupuje ještě agentura práce.“<sup>40</sup>*

Definovat agenturu práce tedy můžeme na základě kombinace dvou ustanovení. Prvním z nich § 307a ZP a druhým § 14 ZoZ, podle nich je agenturní zaměstnávání závislou prací. Přičemž soukromou agenturou je myšlena jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která při výkonu své činnosti není závislá na veřejných orgánech a zároveň poskytuje jednu, nebo více služeb na trhu práce. Jedná se především o tři způsoby:

1, recruitment/permanent placement – pod tímto pojmem se nachází proces, při kterém dojde k vzájemnému sblížení a finálnímu propojení nabídky ze strany uchazeče (zaměstnance) a poptávky (zaměstnavatele). To vše je korigováno ze strany agentury, aniž by však došlo k plnohodnotnému vytvoření výše zmíněného trojúhelníku. Je to z toho důvodu, že agentura práce se v žádném momentu nestává zaměstnavatelem – tzn. nestává se účastníkem pracovního poměru.

2, temporary employment/placement – služba spočívá v poskytnutí pracovníků zaměstnaných agenturou k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby tzn. klienta/uživatele, a to obvykle za smluvenou odměnu. Tento

---

<sup>40</sup> STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I)*. Práce a mzda 2015/4 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d49987v61504-agenturni-zamestnavani-a-zakonik-prace-i/>

způsob výkonu je ten, kterého se týká naše téma, neboť ho mohou vykonávat pouze a jedině agentury práce.

3, další služby spojené s personální činností (poskytování informací o situaci na trhu práce, navrhování řešení, konzultace apod.)<sup>41</sup>

Co všechno musí právnická nebo fyzická osoba splňovat a jak se musí chovat, aby mohla provozovat činnosti výše uvedené, popíše v následujících částech.

### **3.3.2 Povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce**

Pro provozování agenturní činnosti je nutné, aby fyzická nebo právnická osoba získala povolení ke zprostředkování zaměstnání, které uděluje generální ředitelství Úřadu práce České republiky, popřípadě u jednotných kontaktních míst, kterými jsou obecní živnostenské úřady stanovené prováděcím předpisem. Kontaktní místa podávají informace potřebné pro získání oprávnění k poskytování služeb, o požadavcích, opravných prostředcích a následně předají žádost k oprávněnému správnímu orgánu.<sup>42</sup> Povolení je vystaveno na základě podání žádosti a jejím schválení. Náležitosti žádosti musí být splněny jak z pohledu správního řádu, tak zákona o zaměstnanosti.<sup>43</sup>

Obecně lze říci, že musí být dodrženy veškeré náležitosti, aby mohl správní orgán vydat rozhodnutí. V momentě, kdy tomu tak není (tento případ by se neměl stávat často díky existenci předdefinovaného formuláře), je povinností správního orgánu poučit žadatele o nedostacích a umožnit mu zjednání nápravy. Postup pro udělení žádosti je takový, že generální ředitelství Úřadu práce žádá Ministerstvo vnitra, v co nejkratší době od přijetí žádosti, o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Pokud je žádost neúplná, nebo není povolení, nedává se vědět Ministerstvu vnitra, ale generálnímu ředitelství Úřadu práce s výčetkou, s čím Ministerstvo vnitra nesouhlasilo. Důraz je kladen na dodržení zásady rychlosti v postupu správních orgánů, které by měly konat bez zbytečných průtahů. Poslední instancí rozhodující o vydání povolení je tedy Ministerstvo

---

41 § 14 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

42 Tato kompetence přešla na gen. Ředitelství Úřadu práce ČR v roce 2011, přičemž dříve jí disponovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Kompetence generálního ředitelství Úřadu práce je zakotvena v § 60 ZoZ, který dále dle § 14 odst. 3 písm b) rozeznává jednotlivé formy zprostředkování zaměstnání.; § 13-15 zákon č. 222/2009 Sb., zákon o volném pohybu služeb.

43 Blíže viz § 45 a § 37 odst. 2 zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění.

vnitru. Žádost právnické nebo fyzické osoby musí splňovat určité parametry, kterým se budu věnovat na následujících řádcích.<sup>44</sup>

Parametry, které musí právnická a fyzická osoba splňovat, nalezneme v zákoně o zaměstnanosti.

## § 61

*(1) Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést*

- a) identifikační údaje právnické osoby,*
- b) předmět podnikání,*
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,*
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,*
- e) identifikační údaje odpovědného zástupce.*

*(2) Právnická osoba je povinna k žádosti připojit*

- a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,*
- b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,*
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.*

*(3) Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést*

- a) identifikační údaje fyzické osoby,*
- b) místo a předmět podnikání,*
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno, – zde se jedná o rozlišení výše zmíněných druhů*
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.*

*(4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit*

- a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,*
- b) doklad o odborné způsobilosti,*
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.*

*(5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii, pokud zákon o volném pohybu služeb) nestanoví jinak. U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud zákon o volném pohybu služeb nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.*

*(6) Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování*

---

<sup>44</sup> STÁDNÍK, Jaroslav In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 46-47.

*zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnická nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce Úřadu práce. V případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá ministerstvo nové rozhodnutí.*

*(7) V případě právnické nebo fyzické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb se podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b) samostatně.*

*(8) Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.41)*

Žádost a následné povolení může být vydáno pro zprostředkování zaměstnání na území České republiky, pro zaměstnávání cizinců na území České republiky nebo pro zaměstnávání v zahraničí. To vše buď jednotlivě, nebo dohromady.

Společným rysem v žádosti je bezúhonnost. Právnická osoba je povinna doložit kromě vlastní bezúhonnosti jako subjektu také bezúhonnost svého odpovědného zástupce, kterého si předtím stanovila. Bezúhonnou je taková osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro spáchání úmyslného trestného činu, nebo trestného činu proti majetku. Jako podklad slouží výpis z Rejstříku trestů. Zahraniční fyzická osoba svou bezúhonnost dokládá příslušnými doklady státu, jehož je občanem, spolu s obdobnými doklady ze státu, kde se v období posledních tří let zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců. Tutéž povinnost má i právnická osoba se sídlem mimo území České republiky, stejně tak ze států, kde se v posledních třech letech zdržovala po dobu delší než 6 měsíců bez přerušení. V momentě, kdy cizí stát tento typ dokladů neposkytuje, musí žadatel (fyzická osoba, nebo odpovědný zástupce) učinit čestné prohlášení před správním orgánem, nebo soudem příslušného státu. Doklad o bezúhonnosti nesmí být starší než tři měsíce a zahraniční dokumenty musejí být legalizovány a předloženy v českém jazyce po přeložení soudním znalcem v oboru příslušného jazyka, pokud ratifikovaná mezinárodní smlouvy nestanoví něco jiného.

Dalším společným specifickým prvkem je odborná způsobilost. Týká se tedy jak fyzické osoby, tak i příslušného odpovědného zástupce osoby

právnícké. Je zde nutné odlišit, jakého stupně vzdělání fyzická osoba dosáhla. Při vysokoškolském vzdělání je potřeba doložit dvouletou praxi v oboru, ke kterému se váže žádost. Pro absolventy středních a vyšších odborných škol je doba nutné praxe stanovena v délce pěti let. Praxi v oblasti zprostředkování je nutné získat v prostředí Úřadu práce České republiky nebo agentury práce.

Každá fyzická osoba žádající o povolení musí dovršit osmnáctý rok života a současně musí mít způsobilost k právním úkonům.<sup>45</sup>

Nedílnou součástí a jednou z podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je zaplacení správního poplatku dle zákona o správních poplatcích.<sup>46</sup> Výše správního poplatku je určena dvěma sumami. Poplatek ve výši 5 tisíc korun českých uhradí žadatel s cílem zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky. Pokud se agentura práce do budoucna chce zabývat nejenom zaměstnáváním občanů České republiky na našem území a počítá se s vnesením cizího přeshraničního prvku do náplně její práce, pak činí správní poplatek 10 000Kč.<sup>47</sup> V tomto bodu byla předložena novela zákona o platbách, kde bylo stanoveno, na základě velkého množství agentur a povolení, částka 500 000Kč pro právnickou osobu, kde v případě, kdy agentura i třeba nedostane povolení ke zprostředkování, poplatek propadne státu. Fyzická osoba měla platit 50 000Kč. Toto ale nenabývalo platnosti a momentálně to tedy není aktuální.<sup>48</sup>

Zákon o zaměstnanosti definuje tři kritéria, která musejí být splněna a na jejichž dodržení dohlíží Ministerstvo vnitra. Prvním je neurčitým právním pojmem vymezený žádoucí stav tzv. veřejný pořádek. *"Veřejný pořádek, jako neurčitý právní pojem, můžeme definovat jako souhrn pravidel jednání a chování lidí na veřejnosti. Tato pravidla nemusí být výslovně formulována v právních*

---

45 STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr.: *Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání*. Práce a mzda 2013/5 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41775v52746-zadost-a-podminky-pro-povoleni-ke-zprostredkovani-zamestna/>

46 Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, v platném znění.

47 STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr.: *Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání*. Práce a mzda 2013/5 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41775v52746-zadost-a-podminky-pro-povoleni-ke-zprostredkovani-zamestna/> Srovnej s LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k 1.4.2009*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 311 s., str. 52-53.

48 *Novela zákona o zaměstnanosti je v mezirezortním připomínkovém řízení, její znění je v naprostém rozporu s potřebami praxe* [online]. [cit. 15. 3. 2016.] <http://www.apa.cz/aktuality.htm>



*normách a nelze je proto obecně vyjádřit, nebo jsou v právních normách výslovně obsažena, jakož i v normách mimoprávních (morálních a společenských), jejich dodržování a zachovávání je však podle obecného přesvědčení, zvyklostí a mínění většiny lidí v určité společnosti spořádaného a poklidného soužití lidí s ohledem na konkrétní čas a místo."*<sup>49</sup> Při hodnocení druhého kritéria se Ministerstvo vnitra zaměřuje na bezpečnost ve smyslu bezpečnosti státu. Ta má být udržena snahou o eliminaci možných hrozeb, které by mohly vzniknout uvnitř státu a ohrožovat jeho zájmy. Posledním z trojice kritérií je zajištění ochrany práv třetích osob.<sup>50</sup>

Při dodržení všech zákonných podmínek nic nebrání samotnému vydání povolení, na základě kterého může agentura práce vykonávat svou činnost. Toto povolení se vydává agenturám, které chtějí provozovat svou činnost na základě § 14 odst.1 písm. b) zákona o zaměstnanosti na dobu tří let. Toto období nemůže být prodlouženo. Pokud chce agentura ve své činnosti pokračovat, musí zažádat znovu. Výkon agenturního zaměstnávání je možný až po nabytí právní moci rozhodnutí.<sup>51</sup>

### **3.3.3 Evidenční a oznamovací povinnost agentur práce**

Agentura práce má jako specifický typ zaměstnavatele dle § 59 zákona o zaměstnanosti povinnost evidovat počet volných míst, na které je požadováno povolení ke zprostředkování zaměstnání. A to zároveň s počtem umístěných fyzických osob a počtem svých zaměstnanců přidělených k uživateli. Pokud je při kontrole orgánů inspekce práce zjištěno pochybení v této oblasti, jedná se o správní delikt.<sup>52</sup> *„Dále má agentura povinnost každoročně do 31. ledna nahlásit generálnímu ředitelství Úřadu práce statistické údaje za uplynulý rok. Obsahem jsou údaje o počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, čímž je myšleno hledání pracovního místa uchazeči, nebo naopak hledání zaměstnance pro zaměstnavatele rozšiřujícího pracovní pozice, počtu agenturou umístěných fyzických osob a z toho počet uchazečů*

---

<sup>49</sup> cit. dle: JEMELKA, Luboš., PONDĚLÍČKOVÁ, Klára., BOHADLO, David. *Správní řád*. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2011, str. 233.

<sup>50</sup> STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko*. Práce a mzda 2013/3 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d41453v52359-povoleni-ke-zprostredkovani-za-mestnani-a-zavazne-stanovisko/>

<sup>51</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 54.

<sup>52</sup> Tamtéž, str. 65.

*o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a, počtu agenturních zaměstnanců, kteří byli přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž agentura uvede strukturu zaměstnanců podle toho, zda byli z České republiky, Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska či ostatních zemí (§ 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).“<sup>53</sup>*

### **3.3.4 Povinné pojištění agentur práce proti úpadku**

Agentury provozující svoji činnost na základě § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ mají od roku 2012 obligatorní povinnost být pojištěny proti úpadku.<sup>54</sup> Smyslem tohoto nařízení je zejména ochrana nejslabší strany a jejího existenčního zajištění v již zmiňované trojúhelníkové struktuře, kterou je zaměstnanec. Takovéto pojištění musí být sjednáno minimálně ve výši trojnásobku jejího průměrného měsíčního výdělku všech agenturních zaměstnanců, kteří jsou přidělováni, nebo by v budoucnu mohli být. Z tohoto vyjádření je tedy patrné, že tato povinnost se vztahuje pouze na přidělené zaměstnance, nikoliv tedy na zaměstnance přímo pracující pro agenturu – kmenové. Dá se tedy odvodit, že riziko úpadku samotné agentury je z pohledu zákonodárce tou největší hrozbou. Pojistná smlouva musí být generálnímu ředitelství Úřadu práce předložena do dvou měsíců od zisku povolení.<sup>55</sup> Agentura práce musí tento druh pojištění sjednat s takovou pojišťovnou, která má oprávnění uzavírat pojištění záruky podle zákona o pojišťovnictví, ve znění zákona o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o finančním zajištění. V kompetenci pojišťovny je právo nahlížet do veškerých dokumentů agentury práce souvisejících s pojištěním proti úpadku a zároveň k nim požadovat vysvětlení. Tato pravomoc je jak před udělením pojištění, tak po jeho vzniku.<sup>56</sup>

Nesjednání nebo nedoložení pojištění příslušnému správnímu orgánu má za důsledek odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. V momentě, kdy dojde k úpadku agentury práce, musí dojít k osvědčení na základě insolvenčního zákona.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> VYSTRČILOVÁ, Lucie. *Práva a povinnosti agentur práce*, [online]. [cit. 15. 3. 2016.] Dostupné z: <https://www.jobinn.cz/cs/homepage/prava-a-povinnosti-pracovni-agentury>

<sup>54</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 67-71.

<sup>55</sup> Tamtéž, str. 67-71.

<sup>56</sup> Tamtéž, str. 67-73.

<sup>57</sup> Zákon č. 182/2006, insolvenční zákon, v platném znění.

### 3.3.5 Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentur práce

Tak jako jiné činnosti vázané povolením, existují i v této činnosti určité skutečnosti, které když nastanou, dojde k zániku – respektive k ukončení platnosti tohoto povolení. Jednak se může jednat o skutečnosti takové, které jsou závislé na lidském chování a jednání, tzn. právní a protiprávní úkony, a druhou možností jsou právní skutečnosti přímo nespočívající v lidském chování. V zákoně o zaměstnanosti v § 63 odst. 2 a 3 nalezneme tři způsoby zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání. Přičemž k prvním dvěma dojde ex lege, není tedy potřeba žádného rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce.

Odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je konkrétním následkem způsobujícím nemožnost podat opětovně další žádost o povolení, a to po dobu tří let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí. Tato doba se striktně váže na (jednoznačně určitelný) moment (generální ředitelství Úřadu práce konkrétně vymezi přesné datum), kdy rozhodnutí o odejmutí nabývá právní moci, a tím je okamžik marného uplynutí lhůty pro podání odvolání, či doručení rozhodnutí o odvolání, které potvrzuje nebo modifikuje rozhodnutí první instance. Toto omezení se vztahuje na všechny důvody odejmutí povolení, vyjma odejmutí povolení na základě žádosti.<sup>58</sup>

#### 1, Smrt fyzické osoby

V tomto případě není možný přechod platnosti povolení na nástupce fyzické osoby např. v rámci dědického řízení, a to z toho důvodu, že každé povolení je unikátní ve smyslu vázanosti pouze na konkrétní fyzickou osobu, která splnila zákonem stanovené podmínky pro udělení povolení. Jiná osoba tedy nemůže nabýt povolení po jiné fyzické osobě vzhledem k tomu, že sama nebyla předmětem zkoumání ze strany správních orgánů rozhodujících o vydání povolení.

To samé platí u právnické osoby. Zde je ovšem důležité zmínit, že v případě smrti odpovědného zástupce musí dojít podle § 61 odst.6 ZoZ

---

<sup>58</sup> STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik*. Práce a mzda 2013/3 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41614v52556-povoleni-ke-zprostredkovani-za-mestnani-a-jeho-zanik/>

k doložení změny těchto skutečností posuzujícímu orgánu tzn. generálnímu ředitelství Úřadu práce. Zánik povolení také nastane při obdobné situaci, kterou je výmaz podniku či organizační složky zahraniční osoby z obchodního rejstříku.<sup>59</sup>

## 2, Uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno

V takovémto případě je počítáno se situací, kdy je vyčerpána maximální délka platnosti povolení. Tedy případ, kdy bylo povolení vydáno na konkrétní dobu (maximálně tři roky), logicky ne případy, kdy je povolení vydáváno na dobu neurčitou. Pokud by v této době došlo k některému z důvodů k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, jak bude popsáno níže, či by nastal jiný důvod pro zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání, nebude celková doba platnosti naplněna. Plynutí času tedy představuje událost, která ve svém důsledku vede k zániku povolení, a v takovém případě je nezbytné podat žádost o nové povolení ke zprostředkování zaměstnání.

## 3, Odejmutí povolení

Této části se budu věnovat podrobněji, neboť zákon o zaměstnanosti obsahuje několik důvodů, přičemž všechny krom jednoho mají za následek možnost podat žádost o nové povolení až po uplynutí 3 let od právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení, což může být velice citelný zásah do fungování podnikajícího subjektu.<sup>60</sup>

Jednotlivé důvody mohou být zapříčiněny neplněním podmínek předpokládaných zákonem o zaměstnanosti pro získání povolení, nebo v průběhu povolení došlo k přerušení jejich splnění, jednáním v rozporu s právními předpisy – zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti a v neposlední řadě došlo k vykonání trestné činnosti a uložení trestu dle zákona o trestní odpovědnosti. Je důležité také zmínit, že k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může dojít i na základě vlastní žádosti vycházející z vůle samotné agentury, která se rozhodne ukončit tak svou podnikatelskou činnost v tomto segmentu.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 59-60.

<sup>60</sup> STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik*. Práce a mzda 2013/3 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41614v52556-povoleni-ke-zprostredkovani-za-mestnani-a-jeho-zanik/>

<sup>61</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 60.

Nesplnění jednotlivých podmínek v průběhu platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání (jinými slovy odpadnutí jedné z podmínek tak, jak je definuje zákon o zaměstnanosti v § 60). To vede k odejmutí povolení, ke kterému však nemusí dojít bezprostředně po ztrátě nebo změně některé z nezbytných náležitostí. Je zřejmé, že ne každá agentura bude takový problém ihned hlásit příslušným správním orgánům a doufat v to, že vada nebude po co nejdelší dobu odhalena. Příkladem může být ztráta bezúhonnosti fyzické osoby, nebo skončení funkce odpovědného zástupce právnické osoby bez adekvátní náhrady. Specifickým příkladem je postup Ministerstva vnitra jakožto správního orgánu. To může dát podnět k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>62</sup>

Agentura má podle § 59 odst. 2 ZoZ oznamovací povinnost. V případě, že dojde k opakovanému porušení (minimálně dvakrát) této oznamovací povinnosti, je povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto. O porušení oznamovací povinnosti musí být rozhodnuto pravomocně, a to z toho důvodu, aby ona „opakovanost“ byla možná doložit. Navíc je zde názorová shoda, že není přípustné, aby mezi jednotlivými porušeními vznikla delší časová mezera než dva roky. Tím důvodem je možnost zániku odpovědnosti za správní delikt v důsledku uplynutí prekluzivní lhůty.<sup>63</sup>

Zprostředkování zaměstnání bez povolení a v rozporu s povolením, další porušení zákona o zaměstnanosti – to je další skupina porušení, které vedou k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Typicky se jedná o poskytování agenturních služeb nad rámec získaného povolení a jiné porušení zákona o zaměstnanosti. A to nejen ve smyslu zprostředkovatelské činnosti, ale i dalších povinností vyplývajících z dikce zákona o zaměstnanosti a dalších povinností agentur práce, jako je například povinné pojištění záruky pro případ úpadku.<sup>64</sup>

Mírná kontroverze panuje v případě, kdy je odejmutí povolení způsobeno porušením zákoníku práce v § 308 a § 309. Nejednoznačnost se projevuje

---

<sup>62</sup> Tamtéž, str. 60.

<sup>63</sup> STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik*. Práce a mzda 2013/3 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41614v52556-povoleni-ke-zprostredkovani-za-mestnani-a-jeho-zanik/>

<sup>64</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 61.

v myšlence, zda odejmutí povolení není příliš velkým trestem při nějakém marginálním porušení zmíněných paragrafů. Shodný postoj však nalezneme v momentě, kdy je pravomocně uložena pokuta, jež by měla reflektovat konkrétní společenskou škodlivost spáchaného správního deliktu.<sup>65</sup>

Poslední a zcela logická situace, při které je agentuře odebráno povolení k zprostředkování zaměstnání, je spojena s trestnou činností agentury práce. Druh trestu je vytyčen v § 15 odst. písm. e) a § 20 zákona o trestní odpovědnosti. Jedná se tedy o zákaz činnosti v délce od 1 roku do 20 let, přičemž má být primárně zabráněno v páchání další trestné činnosti, ale zároveň musí být zachována zásada přiměřenosti.<sup>66</sup>

### 3.4 Postavení zaměstnance a smluvní vztahy s agenturou práce

Jak jsem již nastínil, zaměstnanec je v pomyslném trojúhelníku subjektů považován za nejslabší stranu ze všech tří zmiňovaných subjektů. I z toho důvodu na něj nejsou kladeny zdaleka takové nároky jako na agenturu práce a uživatele. Nicméně existuje několik základních bodů, které musí každý zaměstnanec splňovat.

Zaměstnancem se tedy stává fyzická osoba, která se zaváže k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu tak, jak to definuje § 6 ZP. Dalším předpisem je občanský zákoník, který blíže definuje možnost fyzické osoby uzavřít základní pracovněprávní vztah, a to dle § 35 odst. 1. Tím může být nezletilý, který dovršil patnáctý rok života a ukončil povinnou školní docházku. Je ovšem počítáno s tím, že ne každá osoba, která dovršila patnáctý rok života je dostatečně vyspělá na to, aby byla schopna posoudit všechny aspekty svého jednání. Proto mají osoby mezi patnáctým a šestnáctým rokem života specifický režim, ve kterém je jejich zákonný zástupce oprávněn zakročit do pracovněprávního vztahu – nejčastěji tento vztah rozvázat. Rozvázání musí být v zájmu nezletilého a je potřeba přivolení soudu.<sup>67</sup>

---

65 STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik*. Práce a mzda 2013/3 [online]. [cit. 15. 3. 2016.] dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41614v52556-povoleni-ke-zprostredkovani-za-mestnani-a-jeho-zanik/>

66 Zákon č. 418/2011 Sb., zákon o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, v platném znění.

67 SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ,

Zaměstnávání osob mladších osmnácti let, tedy plně svéprávných a zletilých, je obecně velice problematické, v segmentu agenturního zaměstnávání o to více vzhledem k oblastem, do kterých je dočasné přidělení nejčastěji směřováno. Z vlastní zkušenosti vím, že zaměstnávání těchto osob je i přes zmiňovaný nedostatek pracovních sil na českém trhu práce téměř nemožné. Důvodem je velmi přísné omezení noční práce a práce přesčas<sup>68</sup> těchto osob v kombinaci s častým nastavením firem (uživatelů) na vícesměnné provozu.

Novinkou od loňského roku (2015) je fakt, že agentury mohou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to jakýmkoliv.<sup>69</sup>

Existují však i další omezení vztahující se přímo na agenturní zaměstnance přidělené k uživateli. Tím nejdiskutovanějším je zaměstnávání cizinců.

*„Agentura práce nemůže dle § 66 zákona o zaměstnanosti dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. V praxi to znamená, že agentura práce nesmí zaměstnávat a přidělovat k jinému zaměstnavateli cizince – občany ze zemí mimo Evropskou unii. Ti totiž jediná potřebují povolení k zaměstnání.“<sup>70</sup>*

### 3.5 Smluvní vztahy uzavírané mezi agenturou práce a zaměstnancem

Smluvní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem je podmínkou pro vznik pracovněprávního vztahu. Dočasné přidělení je možné uskutečnit pouze na základě smluvního ujednání, a to ve dvou taxativně stanovených formách. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti a pracovní smlouvu. Z ustanovení § 307a zákoníku práce je tedy patrné, že je vyloučena možnost uzavírat se zaměstnancem

---

Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání.* V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 38-40, blíže viz zákon č. 89/2012, občanský zákoník, v platném znění.

68 Viz *Příručka pro personální a platovou agendu*, MPSV, 2016, [online]. [cit. 16.3.2016]. dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB053>

69 *Agenturní zaměstnávání: proč je mezi firmami tak oblíbené?* 2015/1 [online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/zpravodajstvi/trh-prace/2595-agenturni-zamestnavani-proc-je-mezi-firmami-tak-oblibene> Srovnej s NOSEK, Michal.: *Omezení práce cizinců trápí agentury, firmy si našly náhradu*, internetový deník E15. [online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/omezeni-prace-cizincu-trapi-agentury-firmy-si-nasly-nahradu-733166>

70 cit. dle: *Agenturní zaměstnávání: proč je mezi firmami tak oblíbené?* 2015/1 [online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/zpravodajstvi/trh-prace/2595-agenturni-zamestnavani-proc-je-mezi-firmami-tak-oblibene>

dohodu o provedení práce. Tento smluvní vztah má své specifikum, kterým je závazek agentury práce zajistit pro svého zaměstnance dočasný výkon práce u uživatele a s tím spojený závazek zaměstnance vykonávat danou práci dle uživatelových pokynů. Tento závazek pak odlišuje neagenturní zaměstnance agentury práce (kmenové) od těch, kteří byli přijati za účelem realizace agenturního zaměstnávání jakožto podnikatelského záměru.<sup>71</sup> Bohužel i já sám jsem se setkal s případy, kdy agentury práce dosazovaly své kmenové zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ve formě dohody o provedení práce s argumentací, že jde o jejich kmenové zaměstnance. Tento postup je však zjevně nezákonný a některé agentury se tím snaží obcházet výše zmíněné ustanovení týkající se vymezení smluvního vztahu pouze na pracovní smlouvu a dohodu o provedení pracovní činnosti.

### 3.5.1 Dohoda o pracovní činnosti

Jedná se o dvoustranné právní jednání, které zakládá základní pracovněprávní vztah a řadíme jej mezi takzvané práce konané mimo pracovní poměr. Tato dohoda má svá specifika a je agenturami práce hojně využívána, zvláště pokud agentury práce počítají s krátkodobostí přidělení, nebo nejsou plně přesvědčeni o „kvalitách“ zaměstnance, se kterým uzavírají dohodu. Avšak zaměstnavatel by neměl volit typ úvazku na základě své nejistoty ohledně kvalit uchazeče o zaměstnání. Od toho existuje pracovní doba u práce konané v hlavním pracovním poměru. Dohoda o pracovní činnosti by měla být obecně využívána k vyhotovení práce menšího rozsahu a s menší časovou náročností. Svou povahou a rysy je tedy koncipována jako doplněk k pracovnímu poměru.<sup>72</sup> Zaměstnanec, který naváže smluvní vztah s agenturou práce (může být uzavřen z logiky dočasnosti přidělení na dobu určitou) na základě dohody o pracovní činnosti, nesmí v kalendářním roce (52 týdnů) odpracovat více než 300 hodin a navíc rozsah jeho pracovní doby nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zmíněná polovina pracovní doby se často liší vzhledem k rozličné směnnosti nastavené u uživatelů a její výpočet se tedy dovozuje z objemu práce vykonaného srovnatelným zaměstnancem v hlavním pracovním poměru.

---

<sup>71</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 89-92.

<sup>72</sup> HŮRKA, Petr. In: Bělina, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C. H. Beck, 2014, 464 s., str. 332.



Obsahové a formální náležitosti týkající se dohody o pracovní činnosti vymezuje především § 76 zákoníku práce. Prvním nezbytným kritériem je dodržení písemné formy. Dále je to vymezení sjednané práce, rozsahu pracovní doby a délky pracovního poměru.<sup>73</sup>

Proč je tedy v rámci agenturního zaměstnávání tento typ smluvního vztahu tolik populární? Důvodem je slabší ochrana zaměstnance z pohledu ukončení pracovněprávního vztahu a absence některých zákonných náležitostí (např. nárok na dovolenou, příplatků za práci v noci, o víkendu atd.), které má pracovní poměr. Ukončení pracovněprávního vztahu je možné klasicky dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením. Výpověď je u dohody o pracovní činnosti stejně jako u pracovního poměru jednostranným právním jednáním, ale není vázána na sdělení důvodu. Výpovědní doba činí pouze 15 dní, přičemž začíná běžet momentem doručení výpovědi.<sup>74</sup>

### 3.5.2 Pracovní poměr

Souhlasné dvoustranné právní jednání ve formě uzavření pracovní smlouvy je nejtypičtější právní skutečností. I v oblasti agenturního zaměstnávání je to nejčastější forma sjednání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ovšem i zde jsou určitá specifika. Pracovní smlouva musí mít takové formální i obsahové náležitosti, jak je určuje zákon. Formálním požadavkem je písemná forma pracovní smlouvy, přičemž nedostatek písemné formy je sankcionován ve formě absolutní neplatnosti pracovní smlouvy, očemž rozhoduje soud. To samé platí o změně pracovní smlouvy a odstoupení od ní. Agentura práce musí vydat každému účastníkovi již zmiňovaného trojstranného vztahu jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Ovšem vada v podobě písemného nevyhotovení lze dodatečně zhojit.<sup>75</sup> Obsahem pracovní smlouvy se zabývá § 34 ZP. Dovolím si tento paragraf odcitovat a následně se budu věnovat hlavně odlišnostem agenturního zaměstnávání oproti klasickému pracovnímu poměru.

#### § 34

---

<sup>73</sup> SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání*. V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 164-165.

<sup>74</sup> Tamtéž, str. 164.

<sup>75</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 107.

„(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, – jedná se o druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat *de iure* pro agenturu práce, ale *de facto* pro uživatele, a to dle jeho pokynů

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána, – přesné vymezení místa výkonu práce se často schová pod formulaci „u uživatele“ což však neznačí přímo místo, nicméně je na uvážení smluvních stran a hlavně potřeb uživatel.

c) den nástupu do práce.

(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.- zde opět musí formální kroky učinit agentura, jakožto zaměstnavatel, přestože zaměstnanec se fyzicky nedostavil k výkonu práce u uživatele.

(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.<sup>76</sup>

Jednou z hlavních odlišností agenturního zaměstnávání je přítomnost uživatele, který přebírá určité povinnosti, jež standardně náleží zaměstnavateli. V české právní úpravě ovšem není nijak koncepčně specifikováno v jaké míře vstupuje uživatel do role zaměstnavatele. A zde nacházíme právě ten moment, který jsem zmiňoval v předchozích kapitolách, kdy velká část agenturního zaměstnávání neleží pouze na ustanoveních pracovního práva, ale i práva obchodního a občanského. Je tedy často na vztahu zaměstnavatel – uživatel, jak bude spolupráce probíhat.

Klasickým a nejčastějším momentem je přidělování práce tak, jak stanoví § 38 odst. 1 písm. a) ZP. V momentě, kdy se jedná o agenturního zaměstnance (dočasně přiděleného nikoliv kmenového) není ani z logiky věci možné, aby mu práci delegoval jeho zaměstnavatel. Tuto úlohu musí zastávat uživatel. Agentura práce tedy je v tomto momentě zaměstnavatel *de iure*, nicméně *de facto* jím je uživatel. Zajímavou otázkou ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel – uživatel je i řešení překážek v práci vzniklých na straně zaměstnavatele. Kdo nese

---

<sup>76</sup> § 34 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

odpovědnost v klasických případech je těžko definovatelné a názory na tuto problematiku se různí. Nejeftivnější cestou vzhledem k deficitu zákonného vymezení a judikatury je opět odklon od práva pracovního k právu obchodnímu a občanskému a zajištění veškerých myslitelných situací jinými smluvními ujednáními.

Dalším bodem jsou ujednání zákoníku práce vztahující se k povinností zaměstnance dle § 301-304. Ty se v našem případě nebudou vztahovat pouze k osobě zaměstnavatele, nýbrž i uživatele. Příkladně se jedná o omezení konkurenčního jednání zaměstnance vůči svému zaměstnavateli po dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.<sup>77</sup>

Specifickou vlastností pracovní smlouvy sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem je bezesporu možnost jejího opakovaného sjednání na dobu určitou, které tvoří výjimku z pravidla. Obecné pravidlo dle § 39 zákoníku práce říká, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Mezi týmiž účastníky může takový poměr trvat nejdéle 9 let. To neplatí pro smlouvu mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem podle § 39 odst. 6 ZP a navíc existuje možnost, kterou si agentury práce značně usnadňují ukončování zaměstnanců. Tím je využívání faktu, že doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, ale i na základě jiných objektivně zjistitelných, ale předem nejistých skutečností. Takové skutečnosti mají jedinou podmínku, a to tu, že neexistuje pochybnost, kdy pracovní poměr skončí.<sup>78</sup>

Tato ustanovení a dlouhodobá praxe výrazně ulehčuje výměnu nevhodného či nepotřebného zaměstnance z pohledu uživatele, který má v podstatě jenom oznamovací povinnost vůči agentuře, na které pak leží veškeré

---

<sup>77</sup> SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání.* V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 465-470.

<sup>78</sup> SCHMIED, Zdeněk. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání.* V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 89-93.

pracovněprávní a administrativní kroky.<sup>79</sup> „Tento výklad je nutné připustit proto, že agentury práce samy nemají možnost tyto zaměstnance zaměstnávat k plnění svých úkolů. Jsou tak vázány výlučně na poptávku od klientů – uživatelů. Pokud by např. byl pracovní poměr sjednáván na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou vymezenou konkrétním časovým údajem (např. na dobu 6 měsíců) a zaměstnanec, nebo uživatel by využili možnosti jednostranně ukončit dočasné přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, musela by agentura tomuto zaměstnanci bezprostředně přidělit jinou práci, nebo by nastala překážka v práci na její straně – zaměstnanci by pak musela poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Výše uvedený způsob vymezení doby trvání pracovního poměru je tak v souladu s dobrými mravy (§ 13 odst. 5 a § 14 odst. 1 ZP). To je možné uznat bez ohledu na skutečnost, že takový pracovní poměr může končit i na základě již uvedeného jednostranného prohlášení uživatele, nebo zaměstnance (§ 309 odst. 3 ZP). Agenturní zaměstnání je svojí povahou atypickým a tzv. choulostivým pracovním vztahem, v němž si zaměstnanec bezpochyby uvědomuje, že jeho pracovněprávní jistoty jsou omezenější, než je tomu u standardního pracovního poměru, uzavíraného se zaměstnavatelem, u něhož je práce konána.“<sup>80</sup>

### 3.5.3 Písemný pokyn

Finálním krokem v celém komplexu právních úkonů učiněných mezi subjekty agenturního zaměstnávání navazuje písemný pokyn časově na uzavření pracovní smlouvy potažmo dohody o pracovní činnosti a dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele, protože vzhledem k časové souslednosti náležitosti písemného pokynu podávají vcelku konkrétní obraz o povaze výkonu práce zaměstnance u uživatele. Písemný pokyn tedy zejména obsahuje:

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání dočasného přidělení,

---

<sup>79</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 109.

<sup>80</sup> cit. dle: ŠUBRT, Bořivoj. ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008/4. [online]. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=)

d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],

f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.“

Jedná se o čistě pracovněprávní úkon na rozdíl od dohody uzavírané mezi agenturou práce a uživatelem. Jednostrannost tohoto úkonu zavazuje jeho tvůrce k bezchybnému dodržení předepsané formy, neboť by jinak došlo k neplatnosti, jež nelze nijak zhojit. Je tedy zřejmé, že se jedná o významnou část celého procesu přidělení agenturního zaměstnance, protože teprve z něj se zaměstnanec dozvídá některé velmi podstatné záležitosti, např. podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, informace o mzdových, platových a pracovních podmínkách srovnatelného zaměstnance, pravidla komunikace přidělených zaměstnanců s pověřenými zaměstnanci agentury práce a dalších záležitostech tzv. „provozního“ typu.<sup>81</sup>

### **3.6 Postavení uživatele a smluvní vztahy v rámci agenturního zaměstnávání**

Poslední aktérem vztahu v agenturním zaměstnávání je uživatel, jakožto specifický subjekt. Jak jsem již zmínil v předchozích řádcích, jedná se jednak o smluvního partnera ve vztahu k agentuře práce a jednak o osobu suplující určité kroky, které standardně dělá zaměstnavatel. Najít tedy jednotnou charakteristiku vztahu uživatele k ostatním účastníkům na základě platné legislativy je poměrně obtížné. Zda se jedná o vztahy pracovněprávní nebo obchodněprávní je těžké posoudit. Já osobně se klaním k názoru, že můžeme nalézt oba prvky, a to v závislosti na kombinaci smluvních stran. Vztah uživatel – agentura práce vidím spíše jako vztah obchodněprávní, zatímco ve vztahu uživatele a zaměstnance vidím více prvků pracovněprávního vztahu. Co je ovšem jednoznačně platné a neměnné je dikce § 66 ZoZ. Podle toho je to ustanovení dočasné přidělení

---

<sup>81</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 137-138.

zaměstnanec k uživateli pouze na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnanec, kterou pak dále specifikuje § 308 ZP.

### **3.6.1 Dohoda o dočasném přidělení zaměstnanec agentury práce**

Jedná se o velmi zvláštní dvoustranný právní úkon, který se však citelně dotýká i třetí strany. Jak tedy definovat dohodu o dočasném přidělení zaměstnanec agentury práce? Ustanovení § 325 ZP ji řadí do skupiny pracovněprávních vztahů, protože závazky v pracovněprávních vztazích vznikají především ze smluv upravených zákoníkem práce, což dohoda o dočasném přidělení zaměstnanec agenturou práce bezesporu je. To ovšem není dostatečné vyjádření, vzhledem k informacím výše zmíněným. Dohodu o dočasném přidělení zaměstnanec můžeme jednoznačně považovat za hybridní dokument. A přestože se zákonodárce blíže nepouštěl do nějakého konkrétního vymezení, nalezneme logickou souvislost potvrzující toto tvrzení. Občanský zákoník totiž jak obchodní závazkové vztahy, tak i pracovněprávní vztahy označuje jako vztahy soukromoprávní. Tím pádem jsou určitým způsobem podřízeny právní úpravě závazkových vztahů. Pro pracovněprávní vztahy platí na základě § 4 zákoníku práce princip delegace, tj. občanský zákoník se použije jen tehdy, jestliže na něj zákoník práce výslovně odkazuje. Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. bylo s účinností ke dni 14. dubna zrušeno ustanovení, které tento vztah upravovalo na principu delegačním, a byl tedy přidán i princip subsidiarity. Zatímco pro obchodněprávní vztahy platí princip subsidiarity občanského zákoníku, protože v momentě neřešitelnosti některé otázky podle ustanovení obchodního zákoníku řeší podle ustanovení občanského práva. Jednotlivá ustanovení dohody o dočasném přidělení je nutné posuzovat ve smyslu buď zákoníku práce, nebo obchodního zákoníku, pokud obsahuje i ujednání obchodněprávní povahy. Přičemž pro posuzování platnosti těchto ujednání obecně platí ustanovení občanského zákoníku.

Obvykle je mezi agenturou práce a uživatelem sjednán rámcový obchodní kontrakt, ve kterém jsou dohodnuty cenové podmínky. Ten je následně naplňován jednotlivými dohodami o dočasném přidělení zaměstnanců. Pokud by však došlo k variantě, se kterou jsem se v praxi setkal naprosto minimálně, že agentura práce zajišťuje pro uživatele pouze jednoho jediného zaměstnanec, je možné

předpokládat, že by vznikl právní úkon hybridní povahy. Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance by totiž s největší pravděpodobností obsahovala také cenu za výkon práce zaměstnance.<sup>82</sup>

Náležitosti obligatorní pro dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce nalezneme v zákoníku práce. Obsahové náležitosti této dohody nalezneme v § 308 odst. 1 ZP, jsou jimi:

- identifikační údaje zaměstnance,
- druh práce, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost,
- určení doby dočasného přidělení, místo výkonu práce, den nástupu do práce,
- informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách srovnatelných zaměstnanců uživatele,
- podmínky pro předčasné ukončení dočasného přidělení a číslo a datum vydání rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaného agentuře práce.

Co se formální stránky týče dle § 308 odst. 2 ZP musí být dohoda uzavřena písemně, jinak dochází k její neplatnosti. Neplatnost dohody o dočasném přidělení by nastávala i v momentě, pokud by v ní chyběla některá obsahová náležitost, neboť ty jsou v § 308 odst. 1 uvedeny pod písmeny a) až h) jako povinné (podstatné).<sup>83</sup>

### **3.7 Časová návaznost při uzavírání smluv v rámci agenturního zaměstnávání**

Poté, co jsem v předchozích řádcích a kapitolách definoval základní smluvní vztahy, které mohou vzniknout v rámci agenturního zaměstnávání, je

---

<sup>82</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008/4. [online]. [cit. 16. 3. 2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=)

<sup>83</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání*. V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 474-476.

důležité pokusit se rozklíčovat otázku časové souslednosti při uzavírání jednotlivých smluv. Na tento právní problém bohužel nenalezneme jednoznačnou odpověď v zákoně. Názory odborníků se různí. Jedni tvrdí, že primárně musí být sjednán pracovněprávní vztah zaměstnance s agenturou vzhledem k tomu, že zákon stanoví, že tento zaměstnavatel může dočasně přidělit k uživateli svého zaměstnance. Druhá strana oponuje tím, že při existenci závazku k zajištění a výkonu práce u konkrétního uživatele, musí být nejprve zřejmé, že tento uživatel určitého zaměstnance akceptuje. Jak s tímto právním problémem tedy naložit? Existují názory, zcela jistě správné, že v ideálním případě by mělo docházet k podpisu všech dohod mezi všemi aktéry v jeden čas a na jednom místě. Nebo se také objevují názory, které podporují vtělení různých odkládacích podmínek a smluv o smlouvách budoucích do celého procesu.<sup>84</sup>

Pokud bych se osobně měl přiklonit k nějakému názorovému proudu, jako nejvíce logická mi přijde argumentace výše zmíněné „druhé strany“. Nicméně vzhledem k nesystematičnosti tohoto vymezení je praxe nejčastěji jiná. V minimálním množství případů se spolupráce agentury práce a uživatele uskuteční pouze jednorázovým přidělením jediného zaměstnance. Většinou je snahou navázat dlouhodobou a co možná nejstabilnější spolupráci a v takových případech se účastníci uchylují k uzavření tzv. rámcové smlouvy o dočasném přidělení zaměstnanců mezi agenturou práce a uživatelem.

---

<sup>84</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 126-128.



## 4. DOČASNĚ PŘIDĚLENÝ ZAMĚSTNANEC AGENTURY PRÁCE

V předchozích kapitolách jsem analyzoval základní prvky a smluvní vztahy vznikající při procesu agenturního zaměstnávání. V této kapitole bych se proto rád věnoval několika specifitějším aspektům, které se dotýkají přímo agenturního zaměstnance – ať už ve vztahu s agenturou, nebo zaměstnavatelem.

### 4.1 Srovnatelné podmínky

V praxi jsem se nejčastěji setkal s obcházením tzv. srovnatelných podmínek dočasně přiděleného zaměstnance a to jak pracovních tak mzdových. Nejčastěji dochází k situaci, kdy agentury práce přidělí svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele, přičemž ten vykonává stejnou práci ve stejných podmínkách jako kmenový zaměstnanec, ale za odlišné mzdové ohodnocení<sup>85</sup>. Agentury práce obcházejí zákon a snaží se skrýt takovouto činnost tím, že pro agenturního zaměstnance je vykonstruována jinak pojmenovaná pozice. Konkrétním příkladem je zaměstnání dočasně přiděleného zaměstnance na pozici nazvané např. „pomocný dělník“, který ovšem má identickou pracovní náplň jako kmenový zaměstnanec na pozici definované jako např. „operátor ve výrobě“. Takovéto jednání je jednoznačně v rozporu se zákonem a agentura práce se tak vědomě vystavuje riziku sankce.

Zákon totiž požaduje po agentuře práce a uživateli zajištění takových pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance, které nejsou horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance a to dle dikce § 309 odst. 5 zákoníku práce. Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou nezbytnou součástí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Agentura práce má navíc povinnost tyto podmínky také uvést v rámci písemného pokynu dle § 309 odst. 2 písm. f) ZP.

Co se týče mzdových podmínek vychází se z § 110 ZP podle něhož:

*„(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

<sup>85</sup> Více viz rozsudek KS v Českých Budějovicích, sp. zn. 10A 28/2014

(2) *Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

(3) *Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.*

(4) *Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.*

(5) *Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.<sup>86</sup>*

*„Uvedené ustanovení zákona, jak známo, zajišťuje nejen stejnou mzdu za práci stejnou či stejné hodnoty, ale stanoví rovněž diferenciační kritéria pro určení mzdy zaměstnancům, kteří vykonávají práci různou a rozdílné hodnoty. I když tedy u uživatele práci, kterou budou vykonávat zaměstnanci agentury, vůbec vlastní zaměstnanci nekonají, musí uživatel mzdově „zařadit“ dočasně přidělené zaměstnance podle výše uvedených hledisek tak, jak by zařazoval své vlastní zaměstnance. To se týká nejen základní mzdy (je-li u uživatele používána), ale též poskytování všech dalších složek mzdy, které podle jím uplatněného mzdového systému jsou zaměstnancům poskytovány. Za stejných podmínek jako kmenovým zaměstnancům tak musí být zaměstnancům agentury práce přiznávány mzdové příplatky, odměny, prémie, bonusy, podíly na hospodářských výsledcích, popřípadě tzv. třinácté a čtrnácté mzdy.<sup>87</sup>*

---

86 §110 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

87 cit. dle: ŠUBRT, Bořivoj. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců*. Práce a mzda 2008/10. [online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=)

Dočasně přidělený zaměstnanec má právo domáhat se u svého zaměstnavatele (agentury práce) uspokojení svých nároků, které mu nastaly z důvodu nerovného zacházení a to i soudní cestou. V případě, že by k takové situaci došlo zaviněním ze strany uživatele (poskytnutí nesprávných údajů agentuře práce), pak má agentura práce možnost domáhat se náhrady škody (nejčastěji doplacení dlužných nároků) na uživateli.

Pracovní podmínky, u nichž nelze připustit to, aby byly pro agenturního zaměstnance horší při komparaci se srovnatelnými zaměstnanci uživatele, pracovní podmínky a práva zaměstnanců, která jsou jednoznačně uvedena v pracovněprávních předpisech s doložkou v podobě § 224 odst. 2 písm. a) ZP, a to i v případě, že jsou uživatelem stanovena pro zaměstnance s lepším užítkem. To platí za podmínky, že jsou podle zákona o daních z příjmů § 24 a 25 zákona č. 586/1992 Sb. považovány za výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.<sup>88</sup>

## 4.2 Odpovědnost za škodu

Existuje několik situací, při kterých může dojít ke způsobení škody a to ze strany každého subjektu agenturního zaměstnávání. Ovšem právní úprava je v této oblasti poměrně málo obsažná a nereflektuje dostatečně potřeby jednotlivých aktérů. Významně se na jejím vymezení tedy podílí ujednání překračující rámec pracovního práva. Velkou část těchto ujednání tedy tvoří části smluvního vztahu uzavřeného mezi agenturou práce a uživatelem. Jednoznačně se zákoník práce vymezuje pouze ke škodě, která vznikne zaměstnanci při plnění jeho pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi u uživatele. Pokud dojde k úhradě takovéto škody ze strany agentury práce, pak agentura práce může uplatnit nárok na náhradu vůči uživateli, pokud se s ním nedohodne jinak viz § 309 odst. 4 ZP. Složitější situace ovšem nastává v případě opačném, kdy zaměstnanec způsobí škodu uživateli. Problematický je fakt, že uživatel není zaměstnavatelem, přičemž zaměstnanec je obecně odpovědný za škodu právě svému zaměstnavateli. Agenturu práce ovšem v tomto případě musíme chápat

---

<sup>88</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců*. Práce a mzda 2008/10.[online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=)

pouze jako dodavatele pracovní síly, která není odpovědná za práci zaměstnance. Nicméně proti logice věci je fakt, že agentury často na sebe přebírají odpovědnost za škody způsobené svými zaměstnanci u uživatelů a kryjí se pojistnými smlouvami. Mezi zaměstnancem a uživatelem standardně nevzniká žádný smluvní vztah natož pak pracovněprávního charakteru. Existuje však výjimka z této logické zvyklosti, kdy dle § 309 odst. 7 ZP je možnost přijmout mezi zaměstnancem a uživatelem opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Zákonodárce toto ustanovení zavedl ve zřejmé snaze zlepšit možnosti uživatele k náhradě způsobené škody a to zejména při využívání zaměstnanců manipulujících s majetkem vyšší hodnoty.<sup>89</sup> Ovšem toto ustanovení s předpokládaným přínosem vneslo do této problematiky více otázek než odpovědí. Došlo tím totiž k možnosti existence dvou paralelních odpovědností agenturního zaměstnance, které jeho postavení neúměrně zhoršují vůči zaměstnanci kmenovému. Takovýto stav dle mého názoru absolutně nekoresponduje s informacemi, které jsem uvedl v kapitole o srovnatelných podmínkách.

### 4.3 Právo na informace

Každému zaměstnanci dle ZP náleží právo na informace a projednání v zákonem stanovených elementárních otázkách aktivit zaměstnavatele a o pracovních podmínkách viz § 278 – 280 ZP. Toto právo je naplňováno buď přímo zaměstnavatelem nebo prostřednictvím odpovědných zástupců zaměstnanců. Dodržení tohoto práva je však velice problematické v prostředí agenturního zaměstnávání a vyplývá to již z jeho samé podstaty. Není zcela logické, aby všechny agenturní zaměstnance přidělené většinou u různých uživatelů a pracujících v odlišných provozech za nestejných podmínek zastupoval nějaký univerzální zástupce. Stejně tak agenturního zaměstnance nemusí příliš zajímat ekonomická situace a celkové směřování agentury práce jako svého zaměstnavatele.<sup>90</sup> Jak tedy ale zajistit stejné postavení agenturních zaměstnanců i v této oblasti. Řešením by bylo stanovení specifických pravidel „pro

<sup>89</sup> PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 139-142.

<sup>90</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců*. Práce a mzda 2008/10.[online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=)

*informování a projednání, týkající se agenturních zaměstnanců tak, že bude uvedeno, v kterých záležitostech tuto povinnost má agentura práce jako zaměstnavatel (což by mělo být vztaheno k možnostem agenturního zaměstnávání v rámci agentury práce) a ve kterých má tyto povinnosti uživatel, což by kromě převzetí ustanovení § 279 odst. 3 ZP mělo být vztaheno zejména k údajům o pracovních podmínkách a BOZP.*<sup>91</sup> Této problematice se věnuje ze strany zaměstnavatele ustanovení § 279 odst.3 ZP, podle nějž je uživatel povinen podávat dočasně přiděleným agenturním zaměstnancům informace o nabídce volných pracovních míst. Důvodem tohoto ustanovení je poskytnutí příležitosti agenturním zaměstnancům možnost ucházet se o pro ně adekvátnější pozice s možností přechodu do kmenového stavu. Nicméně osobně se domnívám, že agenturní zaměstnanec je ve svém postavení v této oblasti opravdu tou nejslabší stranou a finální rozhodnutí nebude bohužel ležet v jeho rozhodnutí a iniciativě, nýbrž v uvolnění ze smluvního vztahu ze strany agentury a to po dohodě s uživatelem.

#### **4.4 Ukončení agenturního zaměstnance**

Existuje několik variant, jak může dojít k ukončení dočasného přidělení agenturního zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Nejjasnějším způsobem je uplynutí doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno. Může však dojít i k situacím, kdy bude agenturní zaměstnávání ukončeno předčasně a to dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Nejkontroverznějším je bezesporu možnost uživatele jednostranně ukončit dočasné přidělení zaměstnance. Opakujícím se jevem je totiž sjednávání ustanovení, které dovolují dočasně přiděleného zaměstnance prakticky kdykoli předčasně ukončit. Naproti tomu bývá tato možnost zaměstnanci přiznána pouze formálně.<sup>92</sup> Formální náležitosti dohody mezi agenturou práce a agenturním

---

91 cit. dle: ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008/4. [online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=)

92 ŠUBRT, Bořivoj. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců*. Práce a mzda 2008/10.[online]. [cit. 16.3.2016]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4041v5441-jeste-k-agenturnimu-zamestnavani-pracovni-podminky-zam/?search_query=)

zaměstnancem o ukončení dočasného přidělení nejsou v zákoně upraveny. Můžeme tedy dovodit, že lze sjednat ústně nebo písemně. Mohli bychom použít srovnání s dohodou o skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle § 49 ZP, který říká, že tato dohoda musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení. Pracovní poměr končí dnem, který je v dohodě sjednán.<sup>93</sup>

---

93 TOMANDLOVÁ, Ludmila. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání*. V Olomouci: ANAG, 2016, 1271 s., str. 111-113.

## ZÁVĚR

Agenturní zaměstnávání je specifickým institutem pracovního práva, který beze všech pochybností má ambice výrazně zlepšit a stabilizovat situaci na českém pracovním trhu. Celosvětovým trendem je stále větší poptávka po tomto typu atypického zaměstnání. To ze strany zaměstnanců, zaměstnavatelů i uživatelů.

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat základní prvky, se kterými se v této oblasti pracovního práva můžeme setkat. Detailně analyzovanou celou problematiku agenturního zaměstnávání nelze vměstnat do jedné diplomové práce. Zaměřil jsem se tedy na z mého pohledu nejdůležitější rysy.

Agenturní zaměstnávání jsem nejprve zařadil do komplexu pracovního práva, přičemž jsem zdůraznil jeho vliv a spojitost s jinými právními oblastmi. Při bližším zkoumání agenturního zaměstnávání totiž zjistíme, že se jedná o institut se značným přesahem a to konkrétně do práva občanského a obchodního. A tak by k němu mělo být i přistupováno. Stav v jakém je legislativa vymezující agenturní zaměstnávání, je takový i z toho důvodu, že tento zřejmý fakt byl často z nepochopitelných důvodů opomíjen.

Právě historický vývoj agenturního zaměstnávání v českých zemích, spolu s aplikací nadnárodní úpravy je součástí této diplomové práce. Při definování jednotlivých vývojových etap a zlomových momentů je jasně patrné, kde se zákonodárce ubíral správnou cestou a kde naopak vznikly a přetrvaly jisté nedostatky.

Hlavní část diplomové práce jsem věnoval aktuální právní úpravě. Při jejím zkoumání jsem se potýkal s deficitem v množství aktuální komplexní odborné literatury, nicméně věřím, že základní aspekty agenturního zaměstnávání se mi podařilo obsáhnout. Tuto hlavní část jsem systematizoval na dílčí části odvozené od jednotlivých subjektů agenturního zaměstnávání a možné situace jsem demonstroval na jejich vzájemných vztazích.

V poslední části jsem se zaměřil na z mého pohledu neproblematičtější a veřejností nejvíce diskutovaná témata a to především z pohledu dočasně

přiděleného zaměstnance, který je ve vztazích generovaných v rámci agenturního zaměstnávání tou nejslabší stranou.

Cílem mé diplomové práce byla tedy nejenom analýza agenturního zaměstnávání, ale i srovnání některých jeho aspektů s praxí.

Úplným závěrem bych rád řekl, že agenturní zaměstnávání ve všech jeho formách považuji za velice přínosné pro všechny strany, jež ho využívají, bohužel historickým vývojem a v některých momentech nesystematickým přístupem zákonodárců došlo ke ztrátě pružnosti tohoto institutu, což by měl být jeho hlavní benefit. Restrikce s cílem zpřísnit zakládání nových agentur práce a odvracení zraku od obcházení nebo porušování zákona současnými agenturami práce dozajista není ta správná cesta. Myslím si, že k oblastem, ke kterým jsem se vyjadřoval v rámci této diplomové práce, především pak k postavení zaměstnance a fungování „pseudoagentur“, by měli zákonodárci přistupovat s větším důrazem a určitě plně využívat kooperaci se soukromými subjekty (APA, APPS), které sdružují správně fungující agentury práce, dbající na dodržování etických kodexů, zaměřující se na zacházení se zaměstnancem apod. Pak se domnívám, že nic nebrání tomu, aby se agenturní zaměstnávání zbavilo v očích médií a široké veřejnosti tak nelichotivé obrazu s jakým se můžeme nezděka setkat.



## SUMMARY

Agency employment is a specific institute of labor law, which without any doubt has the ambition to significantly improve and stabilize the situation on the Czech labor market. The worldwide trend is the increasing demand for this type of atypical employment, both from employees, employers and users. The purpose of the thesis was to analyze the basic elements that we can find in the area of labor law. It is quite impossible to squeeze the whole subject of temporary employment into a single thesis therefore I only focused on the most important features. Firstly, I classified agency employment in terms of the complex labor law, while I stressed its influence and connection with other areas of law. On closer examination we find that the agency employment is an institution with considerable overlap specifically in civil and business law – and so it should be treated.

The state in which the legislation defining the agency employment is right now is a consequence of neglect of this fact.

The historical development of agency employment in the Czech lands together with the application of transnational regulation is part of this thesis. When defining various developmental stages it is clearly evident where the legislature proceeded the right way and where it formed errors that remained until now.

The main part of my work is dedicated to the current legislation. During its research I was struggling with a deficit in the amount of current comprehensive professional literature, despite that I believe I managed to define the main aspects of agency employment. This main part I systematized into smaller parts derived from and individual agency employment and possible situations I demonstrated on their mutual relations.

In the last part of my thesis I focused of the most complexed and the most shattered public issues especially from the temporary worker's point of view. Because he/she is generated in relations within the agency employing the weakest party. The purpose of my thesis was therefore not only an analysis of agency employment but also a comparasion of some aspects with the practice.

In conclusion, I would like to say that agency employment in all its forms it is

considered very beneficial for all parties involved, unfortunately because of historical development and at some moments unsystematic approach legislators have lost the flexibility of this institution which should be its major benefit. Restrictions to tighten the creation of new employment agencies and ignoring constant violation of the law that some agencies are practising is certainly not the right way to go.

I think that the areas I stressed in this thesis – especially employee status and functioning of so called agencies – legislators should treat with greater emphasis and fully benefit from private entities (APA, APPS) which bring together well-functioning agencies, mindful of compliance with code of ethics, focusing on the treatment of the employee, etc. Therefore I believe that nothing stands in the way of getting rid of such an unflattering image of agency employment in general public and media.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### LITERATURA KNIŽNÍ

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria; HLOUŠKOVÁ, Pavla;  
HOFMANNOVÁ, Eva; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk;  
TOMADLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce,  
prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s komentářem  
k 1.1.2016. 10. aktualizované vydání.* V Olomouci: ANAG, 2016,  
1271 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo 6. doplněné a  
podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C. H. Beck, 2014, 464 s.
3. BLANPAIN, Roger. *Memoirs of Roger Blanpain, „What can i do for  
you?“.* vyd. V Bruggy, Vanden Brolle publishers. 2009 , 263s.
4. EVANGELU, J. E., JUŘIČKA O. *Personální agentury: jejich úloha  
na trhu práce.* Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 79 s.
5. JEMELKA, Luboš., PONDĚLÍČKOVÁ, Klára., BOHADLO, David.  
*Správní řád. 3. vydání,* Praha: C. H. Beck, 2011.
6. JOUZA, Ladislav. SALAČOVÁ, Marie. ŽENÍŠKOVÁ, Marta.:  
*Agenturní zaměstnávání.* Vyd. 1. Praha: ASPI, a. s. 2005, 204 s.
7. LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně  
prováděcích předpisů k 1.4.2009. 5. aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG,  
2009, 311 s.

8. PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s.
9. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s.

#### **ODBORNÁ PERIODIKA**

10. STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr. *Agenturní zaměstnávání a zákoník práce (I)*. Práce a mzda 2015/4.
11. STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr.: *Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko*. Práce a mzda 2013/3
12. STÁDNÍK, Jaroslav; KLIER, Petr.: *Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání*. Práce a mzda 2013/5.
13. ŠUBRT, Bořivoj. *Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008/4.
14. ŠUBRT, Bořivoj. *Ještě k agenturnímu zaměstnávání – pracovní podmínky zaměstnanců*. Práce a mzda 2008/10.

#### **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

15. *Nářízení Evropského parlamentu a Rady č. 429/2011*
16. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71ES [*
17. *Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181*
18. *Zákon č. 182/2006, insolvenční zákon, v platném znění.*

19. Zákon č. 222/2009 Sb., zákon o volném pohybu služeb, v platném znění.
20. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.
21. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
22. Zákon č. 418/2011 Sb., zákon o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, v platném znění.
23. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.
24. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění
25. Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, v platném znění.
26. JUDIKÁTY
27. rozsudek KS v Českých Budějovicích, sp. zn. 10A 28/2014

## OSTATNÍ

28. BRDKOVÁ, Lenka. *Na nekalé personální agentury jsou kontroly krátké, chystají se změny*, 2015.
29. Evropská komise, *Green paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brusel, 2006.
30. KOZINA, Ondřej. *Analýza pozice pracovní a personální agentury na českém trhu*. V Brně: Masarykova univerzita, 2011.
31. MACÍČEK, Jiří. *Oblastní inspektoráty práce pokračují v kontrolách agentur práce*. Opava, 2015.

32. MACÍČEK, Jiří. *Poznátky z kontrol agentur práce*. Opava, 2015
33. ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. V Praze, 2008.*
34. [www.apa.cz](http://www.apa.cz) - *Novela zákona o zaměstnanosti je v mezirezortním připomínkovém řízení, její znění je v naprostém rozporu s potřebami praxe*
35. [www.bezpecnostprace.info](http://www.bezpecnostprace.info) - *Kontroly pracovních agentur Oblastním inspektorátem práce*
36. [www.e15.cz](http://www.e15.cz) - NOSEK, Michal.: *Omezení práce cizinců trápí agentury, firmy si našly náhradu*, 2012.
37. [www.jobinn.cz](http://www.jobinn.cz) - VYSTRČILOVÁ, Lucie.: *Práva a povinnosti agentur práce*, 2013.
38. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) - *Příručka pro personální a platovou agendu*, 2016.
39. [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz) – *Agenturní zaměstnávání: proč je mezi firmami tak oblíbené?*, 2015.
40. [www.suip.cz](http://www.suip.cz) - *Kompetence orgánů inspekce práce*.

## PŘÍLOHY

### Příloha číslo 1 – smlouva o dočasném přidělení zaměstnanců (preambule)

Smlouva o dočasném přidělení zaměstnanců

(dále jen „Smlouva“)

uzavřená podle ustanovení § 308 a násl zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění a § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník (dále jen "Zákon")

mezi smluvními stranami

1. xxx

se sídlem: xxx

IČ: 000 00 000

Zast.: xxx

Bank. spoj.: xxxxx

Obchodní korporace zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v xxx, oddíl xx, vložka xxxx

(dále jen „Agentura“)

a

2. xxx

se sídlem: xxx

IČ: 000 00 000

Zast.: xxx

Bank. spoj.: xxx, účet číslo: 000000000/0000

obchodní korporace zapsaná v obchodním rejstříku, vedeného Krajským soudem v xxx, oddíl xxx, vložka 00000

(dále jen „uživatel“)

se dohodly jako smluvní strany na této smlouvě o dočasném přidělování zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u uživatele v následujícím znění:

## Preambule

Agentura je agenturou práce ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., z. o zaměstnanosti a o změně a doplnění některých předpisů ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“), která je držitelem povolení (viz. Příloha č.1) na provozování agentury práce vydaného Úřadem práce České republiky ze dne 1. 8. 2011 č. č.j. UPCR-2011/2035/2, které nabylo právní moci dne 27. 8. 2011 (dále jen „povolení“) a je ve smyslu paragrafu § 308 a § 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce („dále jen „zákoník práce“) oprávněná dočasně přidělit své zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě uzavřených pracovních smluv nebo dohod o pracovní činnosti na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Uživatel si přeje využívat služby agentury a vykonávat svoji činnost i prostřednictvím dočasně přidělených zaměstnanců agentury za podmínek a rozsahu dohodnutém níže.

Smluvní strany projevují uzavřením Smlouvy vůli zřídit mezi sebou závazky v ní sjednané a řídit se obsahem Smlouvy.

Smluvní strany se dohodly na smlouvě o dočasném přidělování zaměstnanců v následujícím znění:



## Příloha číslo 2 – titulní strana rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání



Generální ředitelství Úřad práce ČR   Dobrušského 22/28/25   137 000 Praha 7   Tel.: 950 180 111	
Toto rozhodnutí nabývá právní moci dnem: 16. 6. 2015	
Toto povolení je vyřazeno dnem: 16. 6. 2015	
Vyřazeno dnem: 16. 6. 2015	Vyměněno: [Podpis]

V Praze dne [redacted]  
Č.j.: [redacted]

### ROZHODNUTÍ

Úřad práce České republiky, generální ředitelství (dále jen „Úřad práce“), jako správní orgán věcně příslušný podle ust. § 8 písm. g) a § 60 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), ve správním řízení zahájeném podle ust. § 44 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), ve věci vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, rozhodl takto:

Podle ust. § 60 a násl. zákona o zaměstnanosti

#### se uděluje

právnícké osobě: [redacted] adresa sídla: [redacted] (dále jen „žadatel“), s předmětem podnikání dle výpisu z obchodního rejstříku ze dne [redacted] s odpovědným zástupcem: [redacted], nar.: [redacted] státní občanství: [redacted], trvalý pobyt: [redacted],

#### povolení ke zprostředkování zaměstnání

**A) na území České republiky:** občanům České republiky (dále jen „ČR“), jejich rodinným příslušníkům, občanům států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EU/EHP“), jejich rodinným příslušníkům a cizincům z jiných států mimo EU/EHP, pro všechny druhy prací ve všech oborech, podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v této formě zprostředkování:

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

**B) do zahraničí:** občanům ČR, jejich rodinným příslušníkům, občanům států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům, pro všechny druhy prací ve všech oborech, podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. v této formě zprostředkování:

písm. 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.

Toto povolení ke zprostředkování zaměstnání se uděluje na dobu 3 let ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

1