

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

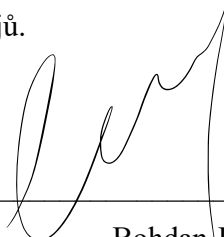
Diplomová práce
AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Zpracoval: Bohdan Janiv
Vedoucí diplomové práce: Mgr. Michal Dittrich.
Plzeň 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny jsem uvedl v seznamu použitých zdrojů.

V Plzni dne 30. 3. 2021.



Bohdan Janiv

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bohdan JANIV**
Osobní číslo: **R17M0376P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Agenturní zaměstnání cizinců**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovněprávní vztahy – základní pojmy
3. Zaměstnávání cizinců v ČR
 - 3.1. Druhy pracovních/pobytových povolení občanům třetích zemí
 - 3.2. Zaměstnávání občanů EU
4. Agenturní zaměstnávání v ČR a historický vývoj
5. Právní úprava agenturního zaměstnávání
6. Povinnosti agentury práce spojené se zaměstnáváním cizinců
7. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání
8. Práva a povinnosti subjektů právního vztahu (agentura, uživatel, zaměstnanec)
9. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8
- DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání – učební text. 1. vydání. Praha: ČMKOS Sondy, 2018. 40s. ISBN 978-80-8680-970-0
- PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michal Dittrich, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 2. září 2020

Poděkování

Tímto děkuji panu Mgr. Michalu Dittrichovi za vedení mé diplomové práce a jeho čas věnovaný konzultacím.

Obsah

1. Úvod	1
2. Pracovněprávní vztahy – základní pojmy	3
3. Zaměstnávání cizinců v ČR.....	7
3.1 Druhy pracovních/pobytových povolení občanům třetích zemí	8
3.2 Zaměstnávání občanů EU	14
4. Agenturní zaměstnávání v ČR a historický vývoj	17
5. Právní úprava agenturního zaměstnávání.....	19
6. Povinnosti agentury práce spojené se zaměstnáváním cizinců	26
7. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání	29
8. Práva a povinnosti subjektů právního vztahu (Agentura, Uživatel, Zaměstnanec), Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání	32
9. Závěr	47
10. Resumé	50
11. Seznam použité literatury	52
12. Přílohy	56

1. Úvod

Agenturní zaměstnávání je v současné době hojně využívaným prostředkem k zajištění potřebné pracovní síly, která na trhu práce chybí. Taky v posledních letech došlo k legislativním úpravám v oblastech pracovněprávních vztahů a zároveň v oblasti vízové legislativy, které významným způsobem ovlivnily agenturní zaměstnávání zejména v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců z třetích států, to znamená osob ze států mimo evropský hospodářský prostor.

Agenturní zaměstnávání cizinců – téma které bylo, je a jsem přesvědčen, že nadále bude značně se dynamicky vyvíjecím právním odvětvím, které se od svého legislativního „vzniku“ v roce 2004 několikrát formou novel zákonů tuto problematiku upravujících, a tudíž přinášelo zásadní změny ve fungování agentur práce jak celkově, tak i v oblastí zaměstnávání cizinců z Evropské unie, ostatních zemí evropského hospodářského prostoru (Švýcarsko, Norské království, a další), jakož i osob ze třetích zemí.

Agenturní zaměstnávání cizinců podle aktuálních údajů Ministerstva vnitra má potenciální dopad na 415 769¹ občanů třetích zemí se zaevidovaným povoleným pobytem na území České republiky podle stavu k 28. 2. 2021.

Vzhledem k tomu, že i v krizové době se míra zaměstnanosti výrazně se nezměnila, i když nezaměstnaných podle statistiky Eurostatu přibýlo², Česká republika stále je mezi nejlepšími³ v EU, nezaměstnanost se pohybuje kolem 4,3% a naopak poptávka po flexibilní pracovní síle ze strany zaměstnavatelů vzrostla, z důvodu krize zejména v odvětvích, která nepředpokládala významný skokový nárůst produkce výroby, případně nárůst poptávky po službách, zejména sociálních,

¹ Cizinci 3. zemí se zaevidovaným povoleným pobytem na území České republiky a cizinci zemí EU + Islandu, Norska, Švýcarska a Lichtenštejnska se zaevidovaným pobytem na území České republiky k 28. 2. 2021 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2020 [cit. 2021-3-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

² Euro area unemployment at 8.1%. <https://ec.europa.eu/eurostat> [online]. Lucemburk: Eurostat, 2021 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/portlet_file_entry/2995521/3-04032021-AP-EN.pdf/cb6e5dd6-56c2-2196-16b7-baf811b84a4f

³ Stále mezi nejlepšími v EU. Nezaměstnanost zůstala v únoru na 4,3 procenta. <https://www.seznamzpravy.cz> [online]. Praha: Seznam.cz, 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/stale-mezi-nejlepsimi-v-eu-nezamestnanost-zustala-v-unoru-na-43-procenta-145713>

a proto zaměstnavatelé těchto odvětví byli nuceni shánět zaměstnance, kteří zaplní místa za zaměstnance, jež nejsou z jakéhokoli důvodu k dispozici, například, když ze zdravotnických důvodů dočasně ztratili své kmenové zaměstnance a krátkodobě potřebovali nahradit dočasně nebo trvale nepřítomné zaměstnance. To potvrzují i slova generálního ředitele ÚP ČR Viktora Najmona: Počet propuštěných zaměstnanců nemůže zcela naplnit poptávku, která je na trhu

„...krize na trh práce působí silně disproporčně. „Jsou odvětví, která výrazně postihlo nařízené uzavření provozů, především cestovní ruch, gastronomie, služby, obchod, kultura. A na druhé straně jsou oblasti, jako je výroba, zdravotnictví, sociální péče, ve kterých se zaměstnavatelé potýkají s nedostatkem pracovní síly,“.

Vše výše zmíněné mě vede k tomu, že i do budoucna se agenturní zaměstnávání bude vyvíjet a bude aktuální jak z ekonomického, tak i legislativního hlediska.

2. Pracovněprávní vztahy – základní pojmy

Pro účely diplomové práce si nejprve musíme vyjasnit, co znamená klasický pracovněprávní vztah a jak se liší od pracovněprávního vztahu, který vzniká mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem.

Právo na práci je zakotveno v čl. 26 odst. 3 Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, kde je každému garantováno získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Což je docela široký pojem, který je blíže specifikovaný codo závislé práce v čl. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), kde je stanoveno, že právo na zaměstnání náleží fyzické osobě, která o to projeví zájem, také jí náleží právo být zaměstnanou v pracovněprávním vztahu a na zprostředkování zaměstnání.

Za klasický pracovněprávní vztah je považován vztah, který vznikl na základě pracovní smlouvy nebo vztahy vzniklé mimo pracovní poměr, dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Jeho podstatou je to, že zaměstnanec se závazně na pokyny zaměstnavatele konat v podřízeném postavení práci, která by měla přinést případný zisk právě zaměstnavateli, za co má právo na sjednanou odměnu.⁴ V tomto případě vzniká dvoustranný vztah, kde každý ze subjektu je povinen dodržet svou část závazku.

Základní právní úprava regulující pracovněprávní vztah je obsažena v zákoně z č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce) a v zákoně o zaměstnanosti v platném znění.

Závislá práce podle § 2 zákoníku práce

je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Dále § 3 zákoníku práce vymezuje že:

závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy jinak. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami

⁴ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 76 ISBN 978- 80-7400-481-0.

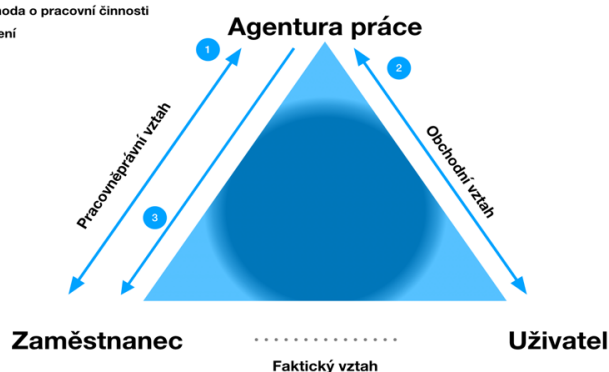
o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce)

Za závislou práci podle § 307a zákoníku práce., se považují také případy, kdy zaměstnavatelem je na základě povolení podle § 58 až 66 zákona o zaměstnanosti agentura práce a ta dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Podle § 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti, výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah je nelegální prací.

Přidělení upravuje zákoník práce (§ 308 a 309) a je možné pouze na základě ujednání v **pracovní smlouvě** nebo **dohodě o pracovní činnosti**, uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem, a poté na základě písemného pokynu, kdy se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele/uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele.⁵

Významná odlišnost pracovněprávního vztahu agenturních zaměstnanců spočívá v tom, že agenturní zaměstnávání je netypický právní vztah mezi třemi účastníky, a to fyzickou osobou, agenturou práce a uživatelem⁶, který je přehledně znázorněn na obrázku č. 1.

1. Pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti
2. Dohoda o dočasném přidělení
3. Písemný pokyn



⁷ obrázek č. 1

⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. Stav k 01.05.2015. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

⁶ § 66 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

⁷ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 76 ISBN 978- 80-7400-481-0.

Agentura práce má omezenou možnost, na rozdíl od typického zaměstnavatele, jelikož nemůže využít zaměstnávání formou dočasného přidělení na základě dohody o provedení práce. K dispozici má možnost do hlavního pracovního poměru přijmout na základě pracovní smlouvy (vhodné spíše pro stálé zaměstnání) nebo může přidělovat zaměstnance k uživateli na základě dohody o provedení činností (spíše krátkodobé).

Agenturní zaměstnávání na základě pracovní smlouvy. Jedním ze zásadních rozdílů je to, že na agenturu práce se nevztahuje tzv. řetězení pracovního poměru, kdež to u standardního pracovního poměru je možné prodloužit pracovní smlouvu na dobu určitou pouze dvakrát (max. 9 let), tak § 39 odst. 6 Zákonníku práce stanoví výjimku pro agentury práce. Zajímavostí je, že kdyby zde nebyla výjimka pro agenturní zaměstnávání v případě zaměstnávání cizinců § 39 odst. 3 Zákonníku práce stanoví další výjimku pro pracovní poměr, jaký může trvat jen po určitou dobu, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis, například krátkodobé pracovní vízům do 90 dnů (92 zákona o zaměstnanosti).⁸

Náležitosti pracovní smlouvy najdeme v § 34 zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že pracovní smlouva musí být písemná, kde bude sjednáno druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, absence písemné formy není důvodem neplatnosti. Pracovní poměr mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem se uzavírá zpravidla na dobu určitou a na rozdíl od klasické smlouvy, kde je předpokladem, že zaměstnanec osobně bude konat práci pro zaměstnavatele, zde je další významná odlišnost, kde podle zvláštního ustanovení (307a zákona o zaměstnanosti) agentura a zaměstnanec uzavírají pracovní poměr proto aby zaměstnavatel konal práci pro někoho jiného (uživatele). Agentury práce zpravidla uzavírají se svými zaměstnanci pracovní poměry na dobu určitou, která je navázaná na dobu přidělení k uživateli. Doba přidělení může být v pokynu agentury práce konkrétně vyznačena tak i navazovat na jiné skutečnosti, např. návrat kmenového zaměstnance z nemocenské či rodičovské dovolené. Pokud pracovní smlouva bude sjednaná na konkrétní termín a uživatel využije možnost jednostranným prohlášením ukončit dočasné přidělení v souladu s § 309 odst. 3 zákoníku práce, v běžném případě může agentura přidělit zaměstnance k jinému uživateli, jinak ji vznikne překážka ze strany zaměstnavatele a bude muset

⁸ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. str. 49 ISBN 978-80-7357-652-3.

platit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.⁹ Pro cizince s krátkodobým povolením k zaměstnání to může být problematické, jelikož pracovní povolení se vydává na základě poptávky konkrétního uživatele a změna uživatele by jistě byla považovaná za nelegální zprostředkování tak i za nelegální výkon práce – ze strany agenturního zaměstnance. Nabízí se možnost opakovaného vyřízení povolení na Úřadu práce, které musí být posouzeno, jestli volné pracovní místo nebude možné obsadit zájemcem z řad domácí pracovní síly (test trhu práce podle 92 1b), což může trvat více než týden. A není jasné, jestli v tomto případě nebude rozpor s účelem pobytového oprávnění, na které byl vydán.¹⁰

Dohoda o pracovní činnosti.

Jedná se o práce konanou mimo hlavní pracovní poměr, její náležitosti stanoví § 76 zákona o zaměstnanosti, má písemnou formu, kde má být uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Tento rozsah činí polovinu stanovené týdenní pracovní doby, který se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle na období 52 týdnů. Výhodou dohody o pracovní činnosti je to, že zaměstnanec může ho využívat na krátkou dobu, například vedle hlavního pracovního poměru, jako příležitostní přivýdělek. Neméně výhodou dohoda poskytuje i agentuře práce, zaměstnanci pracující na její základě nemají nárok na dovolenu (pokud nesjednali něco jiného). Dohoda o pracovní činnosti může být ukončena ve kratší patnáctidenní lhůtě. V případě, že by se účastníci dohody nedohodli, a to z jakýchkoliv důvodů.

⁹ TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. str. 51 ISBN 978-80-7357-652-3.

¹⁰ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 95 ISBN 978- 80-7400-481-0.

3. Zaměstnávání cizinců v ČR

Nejprve si musíme vyjasnit, kdo vlastně je cizincem, protože dvě zásadní zákonné úpravy to vymezují odlišně. Podle § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 sb., o pobytu cizinců (dále jen o pobytu cizinců) se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

Základní právní úprava regulující pobytová oprávnění cizinců a oprávnění vykonávat práci je obsažena v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky a v zákoně o zaměstnanosti.

Z výše uvedených zákonů vyplývá, že zákonnost výkonu práce cizince na území České republiky je podmíněna občanstvím, či od typu pobytového statusu uchazeče o zaměstnání, tak můžeme rozdělit na zaměstnání občanů EU a jejich rodinné příslušníky, které mají volný vstup na trh práce (viz. 3.2) a občanů tzv. třetích zemí, na které se vztahuje nutnost existence oprávnění **vykonávat práci**¹¹ a zároveň **oprávnění pobývat na území České republiky**. Tato dvě oprávnění mohou být buď současně obsažena v jediném povolení (tzv. **duální povolení**, zejména jde o zaměstnanecké karty, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance), nebo **existují nezávisle na sobě** ve formě povolení k zaměstnání či volného přístupu na trh práce (tedy oprávnění vykonávat práci) a různých druhů převážně dlouhodobých pobytů vydávaných podle zákona o pobytu cizinců (tedy oprávnění pobývat na území České republiky).¹²

Jakub Tomšej poznamenává, že *v praxi se můžeme setkat i s případy dvojího občanství. Zák. o mezinárodním právu soukromém výslovně stanoví, že v případě souběhu českého a jiného státního občanství má v očích českých orgánů přednost české státní občanství. Na dotyčného tak bude nahlíženo jako na českého občana. Pro případ kolize občanství členského státu EU/EHP a třetí země podobné pravidlo výslovně stanoveno není. Je však zřejmé, že i v tomto případě bude přednostně aplikováno občanství, které je nám bližší a současně pro dotyčného výhodnější a bude tak platit režim pro občany členských států EU/EHP.*¹³

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

¹² DANĚK, Matěj. Výkon nelegální práce cizinci [online]. 26. 10. 2018 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vykon-nelegalni-prace-cizinci>

¹³ Štěpán Pastorek, Jakub Tomšej. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2020, č. 6, s. 191. ISSN 1210-6410.

3.1 Druhy pracovních/pobytových povolení občanům třetích zemí

Zákon neobsahuje legální definice pojmu občan třetí země, ale a contrario můžeme odvodit, že se jedná o občany státu, který není členem EU a nejsou zároveň občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.

Povolení za účelem zaměstnání a pobytová povolení, které může získat občan s třetí zemí se dají rozdělit podle délky pobytu na území ČR mezi:

- krátkodobým pobytem (pobyt nepřekračující 90 dnů) na základě **schengenského víza** s právem jednorázového nebo mnohonásobného vstupu na území a
- dlouhodobým pobytem (pobyt nad 90 dnů) na základě, **dlouhodobého nebo trvalého povolení k pobytu a dlouhodobého víza**.

Pobytová oprávnění nejsou předmětem diplomové práce, ale je důležité vyjasnit, podle jakého povolení k zaměstnání nebo oprávnění k pobytu se v České republice nachází uchazeč o zaměstnání, který je občanem z třetích zemí, a jestli může být zaměstnán agenturou práce. Proto považuji za nutnost detailně se podívat na druhy povolení, pokud cizinec bude zaměstnán a nebude disponovat jedním s níže uvedených povolení, tehdy bude se jednat o nelegální výkon práce. Pobytová oprávnění, kterým se budu věnovat, slouží k zaměstnávání cizinců a stanoví převážnou většinu pobytu, který Česká republika uděluje za tímto účelem. Jedná se o výše zmíněné zaměstnanecké karty, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Taký sem můžeme zařadit i mimořádné pracovní vízum a krátkodobé sezonní nebo tří měsíční zaměstnávání osob z třetích zemí s povolením od Úřadu práce. Schválně se v této diplomové práci nezabývám povoleními k pobytu, které slouží za účelem kulturním, turistiky podnikání, neboť vůbec neslouží k ekonomické činnosti nebo se nevztahují na zaměstnání jako taková.

Druhy pracovních/pobytových povolení občanům třetích zemí.

Od 1. září 2019 funguje několik cílených programů spojených s ekonomickou migrací vytvořených vládou ČR.

Klíčový a vědecký personál (nahrazuje Fast Track a Welcome Package), Programem vysoce kvalifikovaný zaměstnanec (nahrazuje Projekt Ukrajina a Indie) a Programem kvalifikovaný zaměstnanec (nahrazuje Režim Ukrajina a Režim ostatní státy + Režim zemědělec).

1. Zaměstnanecká karta

Pod tímto pojmem se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, které opravňuje cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Jde o nejčastější povolení k pobytu (vyjma pobytu trvalého), kterého cizinci třetích zemí využívají k dlouhodobému vstupu na pracovní trh.¹⁴

Dnes zaměstnanecká karta je nerozdílně spojena s již zmíněným vládním programem Kvalifikovaný zaměstnanec, který je cílený na občany Běloruska, Černé Hory, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska a Ukrajiny (pro tyto státy je možnost žádat o zaměstnaneckou kartu mimo prohrám je vyloučena). Zaměstnaneckou kartu může obdržet i občan jiného státu, než je začleněna na program kvalifikovaný zaměstnanec, a však je to spojené s náročnějším vyřizováním, jelikož nemají tu výhodu, že povolení je vyřizováno společně s zaměstnavatelem.

Zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, možnost dočasného přidělení cizince, a tedy i držitele zaměstnanecké karty agenturou práce k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) byla znovu zavedena v roce 2017¹⁵ jen proto, aby následně zákonem č. 176/2019 Sb. byl novelizován zákon o pobytu cizinců a přidán § 42g odst. 7, kterým možnost agenturou práce zaměstnávat držitele zaměstnanecké karty **byla výslovně vyloučena**. Prakticky to znamená úplné vyloučení agentur práce ze zaměstnávání držitelů zaměstnaneckých karet. V případě, že agentura práce bude chtít podat žádost o vyřízení zaměstnanecké karty a formálně jí v tom nic nebrání, ale v praxi se setkává s tím, že „kvóty“, které jsou stanovením pro mimovládní vyřízení zaměstnanecké karty se rovnají nule. Teoreticky je však možné agenturou práce vyřídít zaměstnaneckou kartu ze státu, který není zařazen v Programu schváleném vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR. V běžné praxi se jedná

¹⁴ Štěpán Pastorek, Jakub Tomšej. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2020, č. 6, s. 191. ISSN 1210-6410.

¹⁵ To znamená že mohl být zaměstnáván cizinec držitel zaměstnanecké karty s přihlédnutím k omezením Nařízením vlády č. 64/2009 Sb.,

o ojedinělé případy, protože není o tuto mimo programní možnost zaměstnání zájem, jak ze strany potenciálních zaměstnanců, tak i ze strany agentury práce a uživatele kvůli složité proceduře vyřízení na zastupitelských úřadech. Do doby, než možnost zaměstnávání byla zakázána, právě toto duální oprávnění bylo využíváno agenturami práce pro zaměstnávání třetízemci nejvíce. Podle výše zmíněného programu Kvalifikovaný zaměstnanec, zaměstnanecká karta může být vydána v případě, že se jedná o pracovní pozice, která je zařazena do hlavní třídy 4 – 8, podle CZ-ISCO Klasifikace zaměstnání.

4 Úředníci

5 Pracovníci ve službách a prodeji

6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

7 Řemeslníci a opraváři

8 Obsluha strojů a zařízení, montéři¹⁶

Jelikož v minulosti se vyskytly opakující se případy, kdy zaměstnanci třetích států po vyřízení zaměstnanecké karty v podstatě hned nastupovaly do jiného zaměstnavatele, se kterým byly domluveny ještě před podáním/vyřízením zaměstnanecké karty, a ne z toho důvodu, že nebyly spokojeny s pracovními podmínkami a tím poškozovaly zaměstnavatele, který vynaložil úsilí pro to, aby pomohl zaměstnanci patřičné povolení získat. Na tuto situaci zákonodárce reagoval zavedením opatření, které spočívalo v tom, že cizinec může změnit zaměstnavatele nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty.¹⁷ Dnes, v návaznosti na epidemiologickou situaci, nařízením vlády to omezení je odstraněno.¹⁸

Zvláštní postavení mají rodinní příslušníci, kteří obdrží dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny s nositelem oprávnění, oni mají na rozdíl od držitele zaměstnanecké karty volný přístup na trh práce, tudíž k výkonu jakékoli závislé práce nepotřebují rozhodnutí o povolení k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartu. Taky se na ně nevztahuje povinnost oznámení Ministerstvu vnitra ČR, že hodlají vstoupit do zaměstnání, změnit zaměstnavatele, ukončit pracovní vztah, a

¹⁶ Detailnější specifikace je dostupná <http://www.cz-isco.cz/?fbclid=IwAR3KjT7ThHe8fu0ZA4tYtO86RN1W7Hk-KBg3qAGoez6qDetvf-SiHP4Awt0>

¹⁷ § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců

¹⁸ USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 16. října 2020 č. 1050
<https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/tiskove-zpravy/zmena-zamestnavatele.pdf>

zároveň mohou být zaměstnaní agenturou práce. Povinnost vůči úřadu práce tady i nadále trvá.

2. Modrá karta

Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání. Na rozdíl od zaměstnanecké karty se pro její získání vyžaduje vysoká kvalifikace. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky.¹⁹

Držitelům modré karty je zaměstnavatel povinen zaručit hrubou roční mzdu alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v souladu s vyhlášeným sdělením MPSV.²⁰

Agentura práce může zaměstnávat držitele modré karty, pokud nejde o takový druh práce, který agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.²¹

3. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je upravena v § 42k o Pobytu cizinců. Jedná se o nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je výkon práce na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden. Cizinec, který má kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, je oprávněn pobývat na území ČR a zároveň vykonávat práci na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl převeden ze státu, který není členským státem EU.²²

Již z názvu vyplývá, že se nejedná o druh pobytu, který je vhodný pro zaměstnávání agenturou práce. A taky to zakazuje § 42k odst. 6 písm. d) zákona o pobytu cizinců.

¹⁹ § 42i odst. 2 zákona č. 326/1999 sb., o pobytu cizinců v platném znění

²⁰ Pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 činí průměrná hrubá roční mzda v České republice 409 500 Kč. Výše hrubé měsíční mzdy cizince tak v tomto období musí činit alespoň 51 188 Kč.

²¹ Nařízení vlády č. 64/2009 Sb.

²² FALTA, David. § 89 [Podmínky pro zaměstnání]. In: FALTA, David. Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (zákon o zaměstnanosti). 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019.)

4. Mimořádné pracovní vízum

Mimořádné pracovní vízum je novým typem tzv. dlouhodobého víza, jehož získání je limitováno a podmíněno vydáním příslušného nařízení vlády, které stanoví přesná kritéria, při jejichž splnění lze tento pobytový titul cizinci udělit. Vláda může podle zákona o pobytu cizinců dané „Nařízení vlády“ vydat v situacích mimořádného nedostatku pracovníků na trhu práce v určitém odvětví nebo profesi nebo v případě mimořádné události.

Vláda této možnosti využila dne 30. října 2019: nařízení vlády č. 291/2019 Sb., o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo výrobě nápojů, nabylo účinnosti již dne 1. 12. 2019.

Podobně jako u většiny jiných dlouhodobých víz je platnost mimořádného pracovního víza omezena na maximální dobu 1 roku, přičemž dobu platnosti nelze prodloužit, a tudíž ani požádat na území ČR o jiné dlouhodobé vízum, dlouhodobý pobyt, povolení k přechodnému a trvalému pobytu. Mimořádné pracovní vízum tak českému zaměstnavateli nabízí krátkodobě využít kapacity zahraničního zaměstnance, aniž by tomuto zaměstnanci dávalo perspektivu dlouhodobějšího pobytu na území ČR, integrace a kariérního růstu.²³ Vláda v § 5 odst. nařízení vlády č. 291/2019 Sb. stanovila, že zaměstnavatelem žadatele **nesmí být agentura práce**. V kapitole 5 jsem se krátce zamyslel nad potenciálem tohoto druhu povolení a rozvinul své úvahy nad možným budoucím využitím mimořádného pracovního víza.

5. Vízum za účelem sezónního zaměstnání a krátkodobé vízum za účelem zaměstnání

Posledním druhem povolení k účelu zaměstnání je takzvané neduální, které je vydávané úřadem práce a slouží ke krátkodobému zaměstnání na dobu do 90 dnů nebo sezónní zaměstnání s maximální dobou do 180 dnů a je podkladem pro udělení schengenského víza na stejný termín.

a. Do 90 dnů

Toto vízum opravňuje občany třetích států k návštěvě České republiky za účelem zaměstnání na omezenou dobu nepřesahující 90 dnů ve lhůtě 180 dnů.

²³ Štěpán Pastorek, Jakub Tomšej. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2020, č. 6, s. 191. ISSN 1210-6410.

Držitel schengenského víza pro účely zaměstnání však musí získat pracovní povolení v režimu § 92 zákona o zaměstnání. (Příloha č. 1.) Zde není omezení na druh práce, kterou cizinec může vykonávat.

b. Nad 90 dnů

Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání je určeno pro občany tzv. třetích zemí, kteří budou v ČR pracovat v odvětvích závislých na ročních obdobích, a to déle než 3 měsíce, nejdéle však do 6 měsíců v jednom kalendářním roce (§ 96 zákona o zaměstnanosti). Jedná se o omezený počet odvětví zaměstnání, který je stanoven vyhláškou ministerstva č. 322/2017 Sb.

6. Trvalý pobyt

Cizinci z třetích zemí, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané ČR, což znamená, že nejsou při výběru zaměstnání omezováni, s výjimkou některých povolání, pro jejichž výkon se podle právních předpisů platných na území ČR vyžaduje státní občanství (např. soudce).

Zákon o zaměstnanosti zároveň vymezuje další kategorie cizinců, u nichž se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta k jejich zaměstnání nevyžadují. Jedná se např. o:

- cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- cizince, o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- cizince zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- cizince, který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání.²⁴

²⁴ § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Je logické, že agentury práce při zaměstnávání cizinců volí cestu krátkodobého zaměstnávání, jelikož modré karty obecně nejsou moc využívaným prostředkem k zajištění zaměstnanců a tvoří pouze 5 % všech povolení souvisejících s prací²⁵ zaměstnanecké karty a mimořádné pracovní vízum pro tyto účely nemohou sloužit, jelikož legislativa to vylučuje.

3.2 Zaměstnávání občanů EU

Jak již bylo rozebráno v předchozí kapitole, pojem cizinec vymezují dva zákony, a to zákon o pobytu cizince a zákon o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti však pracuje s pojmem cizinec v užším smyslu. Nejedná se občany EU a jejich rodinné příslušníky, i když se jedná o cizince podle zákona o pobytu, podle zákona o zaměstnanosti mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občané České republiky²⁶. Mají pouze povinnost podle zákona o pobytu cizinců přihlásit se k pobytu do 30 dnů nebo k přechodnému pobytu, pokud mají v plánu se zdržet více než 30 dnů, a zároveň tato povinnost nebyla splněna u ubytovatele.²⁷

Takže k tomu, aby občan EU byl zaměstnán, nepotřebuje žádné povolení k zaměstnání, zaměstnavatel může takového zaměstnance volně zaměstnat na základě pracovního poměru.

Přestože občané EU mají stejné postavení jako čeští občané zaměstnavateli vzniká povinnost nejpozději v den nástupu tohoto pracovníka oznámit na příslušnou krajskou pobočku úřadu práce tuto skutečnost na předepsaném tiskopisu.²⁸ Po ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.²⁹

Zaměstnavatel je dále povinen v souladu s § 102 zákona o zaměstnanosti vést evidenci občanů Evropské unie, které zaměstnává, a současně je povinen evidovat údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) zákona o zaměstnanosti (identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal a druh práce, místo

²⁵ V rámci EU, v <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0635&from=EN>

²⁶ § 3 odst. 1,2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

²⁷ § 93 odst. 2 zákona č. 326/1999 sb., o pobytu cizinců v platném znění

²⁸ <https://www.mpsv.cz/-/informace-o-nastupu-u-obcana-eu-ehp-a-svycarska-nebo-jeho-rodinneho-prislusnika-nebo-cizince-ktery-nepotrebuje-pracovni-opravneni-do-zamestnani-k-vysl>

²⁹ § 87 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, den nástupu a den skončení zaměstnání.

Odlišný postup je v případě rodinného příslušníka občana EU, který sám není občanem EU, jenž může vstoupit na trh práce bez povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, pokud obdrží od Ministerstva vnitra povolení k přechodnému pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka EU, nebo se prokáže dokladem (záznam v cestovním dokladu, potvrzení) o podání žádosti o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU na území ČR.³⁰

Druh pobytu	Maximální délka pobytu	Možnost prodloužení	Možnost zaměstnávání agenturou práce
Zaměstnanecká karta	2 roky	Ize opakovaně prodloužit	Ne, s přihlédnutím k nařízení vlády (jen mimo vládní programy)
Modrá karta	2 roky	Ize opakovaně prodloužit	Ano, s přihlédnutím k nařízení vlády
Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	3 roky stážista 1 rok	Ize opakovaně prodloužit	NE
Mimořádné pracovní vízum	1 rok	nemůže být opakovaně prodlouženo	NE (podle nařízení vlády)
Vízum a Pobyt za účelem sezónního zaměstnání	Max. 6m/rok	Ize opakovaně prodloužit	Ano
Krátkodobé vízum za účelem zaměstnání	Max 90 dnů ve lhůtě 180 dnů (3m pauza)	Ize opakovaně prodloužit	Ano
Trvalý pobyt	10 let	Ize opakovaně prodloužit	Ano
Občani EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci	Volný přístup	_____	Ano

Tab. č. 1³¹

³⁰ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Zaměstnávání občanů EU [online]. 27. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zamestnavani-obcanu-eu>

³¹ Vlastní vypracování

Povolení k zaměstnání cizinců, bez rozdílu, jestli bude zaměstnán agenturou práce nebo přímo zaměstnavatelem, musí před vydáním projít tzv. testem trhu práce, kromě stanovených výjimek v § 95 a 97 zákona o zaměstnanosti nebo osob, které mají volný přístup na trh práce. Jedna se o nástroj, který by měl ochránit občany České republiky nebo občany EU. Cílem „testu trhu práce“ je aspoň minimální dobu (30 dnů) nabízet volné pracovní místo domácím uchazečům a až následně, pokud se nepodaří obsadit pracovní místo, s přihlédnutím k situaci na trhu práce může být nabízené i cizincům. Proto zaměstnavatel je povinen nahlásit pracovní místo na příslušný krajský Úřad práce a až po 30 dnech může být nabízeno cizincům.

Následně zaměstnanecké a modré karty, zpravidla po dvou letech, při prodloužení musí projít malým testem trhu práce – v podobě vyžádaného ministerstvem vnitřních věcí souhlasného stanoviska Úřadu práce, pokud do 15 dnů úřad práce nesdělí své stanovisko, použije se fikce souhlasu.³²

V současné době na hranici mezi občany Evropské unie a cizinci třetích zemí ocitla se Velká Británie, která 31. 1. 2020 opustila Evropskou unii. Postavení britských občanů, kteří dlouhodobě pobývají na území České republiky, upravuje zákon č. 74/2019 Sb., o úpravě některých vztahů v souvislosti s vystoupením Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z Evropské unie. Zákon zavádí přechodné období do konce roku 2020. Občanům Spojeného království, kterým bylo před nabytím účinnosti zákona vydáno potvrzení o přechodném pobytu na území České republiky a nebylo zrušeno (nebo si o něj alespoň podali žádost), oprávnění přechodně pobývat na území České republiky přechodně zůstává v platnosti i po dobu, kdy Velká Británie fakticky již je třetí zemí. Dlouhodobý pobyt těchto osob na území ČR nicméně bude podmíněn podáním žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu ve smyslu § 4 zákona.

Pokud jde o povolení k zaměstnání, zákon o brexitu stanoví, že u osoby, která zahájila výkon práce v základním pracovněprávním vztahu (tedy v pracovním poměru nebo na základě DPP či DPČ) před nabytím účinnosti zákona, nebude vyžadováno žádné další povolení. Pokud by však v budoucnu mělo dojít ke změně zaměstnání, bude vyžadováno jedno z povolení popsanych v první části této kapitoly.³³

³² § 169o zákona č. 326/1999 sb., o pobytu cizinců v platném znění

³³ Tomšej, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice / Jakub Tomšej a kolektiv. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. , 216 stran ; ISBN:978-80-7598-648-1

4. Agenturní zaměstnávání v ČR a historický vývoj

Do roku 2004 zprostředkování v podobě agenturního zaměstnávání tak, jak je definováno dnes, neexistovalo, tudíž před přijetím zákona 435/2004 zde bylo upraveno dočasné přidělení podle zákoníku práce z roku 1965 (z.č. 65/1965 Sb.), které tímto zákonem bylo zrušeno, protože nevyhovovalo požadavkům Úmluvy o soukromých agenturách práce č. 181, ke které přistoupila Česká republika v roce 2000 a nebyly zde prostředky pro zaručení rovného postavení kmenových a přidělených zaměstnanců. Zrušení vedlo k tomu, že zaměstnavatelé se nedobrovolně a zbytečně museli stávat agenturami práce v případě, že chtěli své zaměstnance pouze dočasně převést v rámci jednoho koncernu nebo mezi matčinou a dceřinou společnostmi. Nejvíce to mělo dopad na mezinárodní společnosti, kterým byla udělena výjimka v roce 2005, ale nevyhnuly se tomu čeští zaměstnavatelé, takže legislativní změna byla naléhavá, ale přišla až v roce 2012, kdy novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byl vrácen institut dočasného přidělení, který umožňoval dočasné přidělení, ovšem na rozdíl od agenturního zaměstnávání se jedná o činnost nevýdělečnou.³⁴

V roce 2004 se v zákoně o zaměstnanosti objevil dosud netypický právní vztah mezi třemi účastníky v podobě, jak ho známe dnes – agentura práce, uživatel a zaměstnanec – tedy agenturní zaměstnávání, které už bylo v souladu s úmluvou o soukromých agenturách práce č. 181a disponoval všemi třemi typy agenturního zprostředkování zaměstnání (vyhledávání, zprostředkování, poradenství).

V reakci na ekonomickou krizi, bylo v roce 2012 od 1. ledna agenturám práce zakázáno přidělovat k výkonu práce zaměstnance, kteří pobývali na území ČR na základě zelené nebo modré karty nebo na základě povolení k zaměstnání, což vedlo k tomu, že drtivá většina cizinců byla vyloučena z agenturního zaměstnávání.³⁵

³⁴ DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21828/6/U%C4%8Den%C3%AD%20text%20-%20Rub%20a%20l%C3%ADc%20agenturn%C3%ADho%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>

³⁵ PICHRT, Jan. § 307a [Agenturní zaměstnávání]. In: BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BLÁHOVÁ, Eva, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 1085.)

S účinností novely zákona o zaměstnanosti byl odstraněn zákaz zaměstnávat cizince agenturami práce, který platil necelých šest let, a to bez ohledu na to, jaké mají povolení k pobytu, s přihlédnutím k nařízení vlády č. 64/2009 Sb.

Nařízení vlády zakazuje, formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, zprostředkovávat práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací:

524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje

721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci

722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci

723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických) 741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení

751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci

753 Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech

812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů

814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru

815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků

816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků 818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení

821 Montážní dělníci výrobků a zařízení

833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají

834 Obsluha pojízdných zařízení

5. Právní úprava agenturního zaměstnávání

Dnes³⁶ na území České republiky působí 2 184 agentur, 1 080 agentur s povolením pro formu b) a 1 885 agentur s povolením pro formu a) a c)³⁷. Jejich právní úprava je roztržena a regulována v několika předpisech, základní regulace je obsazena hlavně ve dvou právních předpisech, a to konkrétně v části druhé hlavy IV zákona o zaměstnanosti, a jelikož agentura práce se považuje za zaměstnavatele, v případě zaměstnávání cizinců se na agenturu práce vztahuje taky povinnost obsazení v ustanovení částí čtvrté. Dalším právním předpisem regulující činnost agentur práce je zákoník práce konkrétně v hlavě V § 307a až 309a

Každý z těchto zákonů si pro vlastní účely definuje pojem agentury práce, tak definice v Zákoně o zaměstnanosti obsažena v § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti vychází z Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce a stanoví, že zprostředkovávat zaměstnání (kromě Úřadu práce) mohou právnické nebo fyzické osoby, které mají ke zprostředkování zaměstnání povolení vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (agentury práce).³⁸

Zákon o zaměstnanosti hlavně upravuje podmínky, za kterých mohou fyzické či právnické osoby zaměstnání zprostředkovávat, jak se mohou stát agenturami práce a co všechno musí splňovat, kdežto zákoník práce v § 307a agenturní zaměstnávání definuje takto:³⁹

...dočasné přidělení svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

JUDr. Bořivoj Šubrt poznamenává, že v případě uživatele se nemusí jednat o zaměstnavatele, uživatel může využívat výlučně agenturní zaměstnance nebo

³⁶ Stav k 25.03.2021.

³⁷ a) vyhledání zaměstnání pro FO a zaměstnanců, b) zaměstnávání za účelem přidělení pro uživatele, c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

³⁸ § 14 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

³⁹ Náhlíková Kaletová, Romana. Agenturní zaměstnávání. Právní prostor [online] b.n. 2018 [vid. 16. 07. 2018]. Získáno z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

služeb takzvaného outsourcingu. Následně charakterizuje obě definice jako obsahově shodné a rozdíly spatřuje pouze v tom, jak jsou umístěné *akcenty podle veřejnoprávního a soukromoprávního vymezení agenturního zaměstnávání*⁴⁰

Když už je nám známa definice agenturního zaměstnávání, můžeme zjistit, kdo se může stát agenturou práce, podle § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti obdržet povolení k zprostředkování zaměstnání od generálního ředitelství Úřadu práce může jak právnická osoba, tak i fyzická osoba, která dosáhla 18 let, není omezena na svéprávnosti, bezúhonná, má odbornou způsobilost, bydliště na území České republiky a v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, zákona o zaměstnanosti a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení. Na právnickou osobu se vztahují stejné podmínky jak na fyzickou osobu.

Agenturní zaměstnávání je dále upraveno v zákoně o pobytu cizinců a zavádí jak nové restriktce, tak i možné prostředky k agenturnímu zaměstnávání. Z pohledu agenturního zaměstnávání cizinců bylo v roce 2019 bylo zavedeno několik nových pobytových oprávnění – Mimořádné pracovní vízum, které potencionálně může sloužit i k agenturnímu zaměstnávání a kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Mimořádné pracovní vízum by se mohlo do budoucna projevit jako alternativa nebo doplnění, které by mělo nesporně několik výhod jak oproti krátkodobým povolením k zaměstnávání, tak i k zaměstnaneckým kartám. Tím mám na mysli mimořádné pracovní vízum s platností jeden rok, které může sloužit i pro agenturní zaměstnání (momentálně nařízením vlády stanovuje, že zaměstnavatelem nesmí být agentura práce). Jeho nespornou výhodou oproti krátkodobému zaměstnávání (ve smyslu § 92) je to, že výrazným způsobem sníží zátěž nejen konzulátu v třetích zemích (hlavně v Ukrajině), ale také bude mít pozitivní dopad i na krajské pobočky Úřadu práce, které jsou momentálně zahlcené systematicky opakujícími se žádostmi. Dvakrát do roka musí posuzovat žádosti od stejné osoby ke stejnému zaměstnavateli a na stejnou pozici, v případě že by se krátkodobé vízum spojilo s mimořádným vízem, znamenalo by to výrazně menší

⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. In: MPSV.cz[online]. Publikováno 16.1.2008 [cit. 10. 5. 2018]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pravni-analyza-agenturniho-zamestnavani-v-cr>

zátěž na příslušné pobočky Úřadů práce. Dalším nesporným pozitivem, i s ohledem na dnešní situaci a možnou budoucí krizi, oproti zaměstnanecké kartě je možnost do jednoho roku ukončit a nadále omezit (kvóty) na vydávání pracovních víz, což u zaměstnaneckých karet není zcela možné. Také zavedení, respektive rozšíření mimořádného pracovního víza by přineslo jistou stabilitu pro samotného zaměstnance, který by mohl plánovat své ekonomické činnosti v delším časovém horizontu. Mimořádné pracovní vízum by také mohlo sloužit jako jeden z rozhodujících prostředků pro seznámení se s místními poměry a do budoucna v případě jeho zájmu požádat (mimo program mimořádného víza) o zaměstnaneckou kartu – k čemuž rozhodně krátkodobé zaměstnání neslouží a jen stěží dává možnost zaměstnanci se seznámit s českými reáliemi. Jak už jsem zmínil, tento hybrid dává možnost i vládě pružně reagovat na vývoj na trhu a podle potřeby buď omezit nebo navýšit stanovenou kvótu. Vývoj v horizontu jednoho roku není pro trh práce a státní politiku zaměstnanosti tak významný, kdežto na opačné straně by byl citelným přínosem jak pro zaměstnance z třetí země, tak i pro snížení administrativní náročnosti spojené s vyřizováním patřičných povolení.

Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že se jedná o „dočasný pronájem pracovní síly“ který není co do délky zákonem omezen⁴¹, kde je vytvořený třístranný vztah mezi agenturou práce, uživatelem a samotným zaměstnancem agentury, který po písemném pokynu agentury nastoupí a bude vykonávat práce pro uživatele a podle pokynu uživatele na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.

Mezi agenturou práce a zaměstnancem vzniká pracovněprávní vztah, který je regulován zákoníkem práce, kdež to mezi uživatelem a agenturou je spíše vztah občanskoprávní. *To znamená že právní úpravou této dohody v zákoníku práce dochází k ne zcela obvyklému úkazu, když jsou podstatné náležitosti závazkového vztahu, který nelze označit za pracovně právní, upraveny v rámci normy pracovního práva.*⁴²

⁴¹ Roční omezení je v podstatě pouze formální, na žádost zaměstnance může být opakovaně přidělen k uživateli i po této lhůtě.

⁴² Bělina, Pichrt a kol. 2017 Pracovní právo, 7. vydání ISBN: 978-80-7400-667-8 dostupné z <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrg5pwc2jrha&groupIndex=0&rowIndex=0>

Naopak mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není – právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Jde tedy sice o vztah bezsmluvní, ale ze smluv odvozený⁴³.

Dále zákon upravuje a rozlišuje 3 druhy zprostředkování zaměstnání, které můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na skupinu zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b) a skupinu zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. a) a písm. c) podle toho, jaká je výše správního poplatku (viz kapitola 8) a taky dle délky povolení zprostředkovávat zaměstnání, posledním kritériem je, jaký druh zprostředkování zaměstnání bude agentura vykonávat.

Jak jsem už zmínil, činnost agentury spočívá v tom, že podle § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti může uskutečňovat:

- 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.**

Povolení pro typ a) a c) vydáváno s neomezenou délkou platnosti a pro typ b) zákonodárce zvolil jinou formu, a tedy že první povolení je platné pouze na 3 roky a následné prodloužení bude vydáno na neomezenou dobu (viz. Kapitola 8). Nepochybně zákonodárce sleduje zájem státu alespoň jednou zkontrolovat každou agenturu práce a následně ihned na začátku vyřadit ty, které nedodrží vydaná povolení a zákonnými předpisy stanovené podmínky pro jejich činnost.

Následně zákonná úprava stanoví, že zprostředkování může vykonávat jak Úřad práce, tak i agentury práce, ale pouze agentuře práce náleží právo zaměstnávání za účelem přidělení k uživateli a za účelem dosažení zisku. Agentura práce není v konkurenčním postavení s Úřadem práce⁴⁴ a obě spíše společně usilují

⁴³ ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. In: MPSV.cz[online]. Publikováno 16.1.2008 [cit. 10. 5. 2018]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pravni-analyza-agenturniho-zamestnavani-v-cr>

⁴⁴ DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z:

o shodný cíl upravený §1 zákona o zaměstnanosti, tj. dosažení plné zaměstnanosti. Dokonce zákon nabízí možnost sdíleného zprostředkování zaměstnání podle § 119a zákona o zaměstnanosti, který si staví za cíl kooperaci Úřadu práce a agentury při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání.⁴⁵

Náležitosti žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou stanoveny v § 61 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a jsou rozděleny zvlášť pro právnickou osobu a fyzickou osobu. Právnická osoba musí doložit své *identifikační údaje, předmět podnikání* a zvolit o jaký typ zprostředkování podle § 14 odst. 1 žádá. Může zvolit společně všechny typy, ale pro řízení podle typů a) a c) a typ b) budou vedené dvě oddělená správní řízení. Druh prací, který agentura práce chce zprostředkovávat může být uveden bez omezení, ale pouze v případě že odpovědný zástupce má pro to odbornou způsobilost. Odpovědný zástupce je povinen být bezúhonný a souhlasit s ustanovením do funkce, pracovní smlouva není podkladem pro žádost, ale může být pro řízení vyžádaná nebo následně její existence kontrolována inspektorátem bezpečnosti práce. Agentura je povinna uvést, na jakých pracovištích bude zprostředkování práce provádět.

Fyzická osoba, která dosáhla 18 let musí doložit své *identifikační údaje, místo a předmět podnikání* a zvolit o jakou formu zprostředkování podle § 14 odst. 1 žádá. Může zvolit společně všechny typy, ale pro řízení podle typů a) a c) a typ b) zde taky jak i u právnické osoby proběhnou dvě správní řízení v případě, jestli fyzická osoba zvolí obě formy. Také musí doložit svou odbornou způsobilost pro obor, ve kterém má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Pokud se jedná o cizince, k žádosti je nezbytné též přiložit doklad o bezúhonnosti, který musí být přeložen soudním znalcem do českého jazyka, ze státu, ve kterém má sídlo, jakož i ze států, ve kterých v posledních 3 letech působil alespoň po dobu 6 měsíců. Nezbytným údajem jsou také adresy pracovišť, na kterých bude zprostředkování zaměstnání provádět.

Základním formálním předpokladem je, že předkládané doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 zákona o zaměstnanosti musí být předloženy ve formě ověřených kopií či ověřených opisů (pouze u prohlášení odpovědného zástupce je předpokládán podpis bez nutnosti ověření). V případě

<https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21828/6/U%C4%8Den%C3%AD%20text%20-%20Rub%20a%201%C3%ADc%20agenturn%C3%ADho%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1ln%C3%AD.pdf> st. 11

⁴⁵ Bělina, Pichrt a kol. 2017 Pracovní právo, 7. vydání ISBN: 978-80-7400-667-8 s. 361

cizojazyčných dokladů také úředně ověřený překlad do českého jazyka.⁴⁶ Zahraniční vzdělání by mělo být nostrifikováno.

Rozdíl mezi fyzickou a právnickou osobou bude zejména v tom, že fyzická osoba musí dosáhnout 18 let a být svéprávná, bezúhonná a splňovat odbornou způsobilost osobně, na rozdíl od právnické osoby, která je povinna být zastoupena odpovědným zástupcem (viz. Kapitola 8)

Zánik agentury práce může být jak na základě žádostí, tak i na základě odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Právní úpravu nalezneme v § 63 zákona o zaměstnanosti. Dobrovolný zánik předpokládá ze strany fyzické nebo právnické osoby podání žádostí o zrušení povolení ke zprostředkování zaměstnání Generální ředitelství Úřadu práce rozhone bezodkladně, nejpozději do 30 dnů⁴⁷, poté, co rozhodnutí nabude právní mocí, proběhne test vratitelnosti a do 60 dnů, pokud nebudou zjištěny žádné nedoplatky kauce bude vrácena v celkově výše. Dalším důvodem je zánik právnické osoby a smrt fyzické osoby. Agentura práce taky může zaniknout rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení, pokud bude nečinná nejméně po dobu 2 let a nepřidělí žádného svého zaměstnanče k výkonu práce u uživatele nebo povolení právnické a fyzické osobě. Generální ředitelství Úřadu práce odejme rozhodnutím, jestliže přestane splňovat podmínky stanovené zákonem (například bezúhonnost) nebo jim byl uložen trest zákazu činnosti. Povolení bude odejmuto taky v případě, že právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti stanovení zákonem o zaměstnanosti. Nesjednaní pojištění proti úpadku má za následek odejmutí povolení, v případě, že agentura práce pouze neoznámí, že bylo uzavřené pojištění jedná se o přestupek.⁴⁸ Ale pokud opakovaně nesplní oznamovací povinnost pro statistické účely codo počtu volných míst, umístěných fyzických osobách a zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) povolení bude odejmuto.

⁴⁶ DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. str. 23 Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21828/6/U%C4%8Den%C3%AD%20text%20-%20Rub%20a%20l%C3%ADc%20agenturn%C3%ADho%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>

⁴⁷ § 71 správního řádu.

⁴⁸ § 140 odst. 1f zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Pokud Ministerstvo vnitra vydá nové nesouhlasné stanovisko, Generální ředitelství Úřadu práce na základě podnětu Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení a následně povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme. To připadá v úvahu nejspíš v případě prodeje právnické osoby, kdy po zápisu změn do obchodního rejstříku Ministerstvo vnitra projeví zájem, kdo je novým vlastníkem. Ministerstvo vnitra vydává závazné stanovisko s hlediska bezpečnostních rizik jen na začátku, v průběhu výkonu činností agentury práce zpravidla ne.

Podle mého názoru, nejpřísnější ustanovení, které upravuje možnost odejmutí povolení k zprostředkování, je obsažené v § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti a dává možnost generálnímu ředitelství Úřadu práce v případě, že dohoda agentury práce a uživatele neobsahuje náležitosti, které musí obsahovat podle § 308 zákoníku práce. Jelikož se jedná o jedno z nejčastějších porušení⁴⁹, považují za vhodné jeho použití pouze v případě opakujících se hrubých porušení.

⁴⁹ BĚLÍKOVÁ, Jana. Aktuální informace z kontrolní činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání [online]. 2020 [cit. 2021-02-26]. ISSN 1801-0334. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/aktualni-informace-z-kontrolni-cinnosti-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>

6. Povinnosti agentury práce spojené se zaměstnáváním cizinců

Na agenturu práce jako na zvláštní subjekt je zákonem uložena celá řada omezení a povinností, které se vztahují jak na zaměstnávání cizinců, tak i na zaměstnávání občanů ČR, jako příklad mohu uvést správní poplatek za udělení povolení, kauce nebo pojištění pro případ úpadku, které bude blíže rozebráno v následující kapitole. Povinností, které vznikají agentuře práce a které by souvisely se zaměstnáním cizinců, není tak mnoho, ale přesto je jejich dodržování velice důležité, protože v případě jejich nedodržení se může agentura práce dostat do situace, kdy bude muset zaplatit finanční sankce nebo ji může být v krajním případě odňato povolení ke zprostředkování zaměstnávání.

Informační povinnost

Agentura práce musí každý rok splnit svou informační povinnost tím, že podle ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, do 31. ledna běžného roku pro statistické účely sdělí generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky údaje za předchozí kalendářní rok, a to konkrétně:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti,
- počet jím umístěných fyzických osob,
- počet jeho zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, **přičemž se uvede zvláště počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.**

Nesplnění povinnosti podat hlášení podle § 59 zákona o zaměstnanosti, se považuje za přešůpek. Podle § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 1 písm. d), zákona o zaměstnanosti, lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč. V případě opakovaného porušení oznamovací povinnosti podle § 63 odst. 2 písm. e) generální ředitelství Úřadu práce rozhodne o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Oznamovací povinnost

Tak jak je agentura práce zaměstnavatelem ve smyslu § 307a zákoníku práce, vztahuje se na ni povinnost podle § 87 odst. 1 a 4 zákona o zaměstnanosti, která je kladena na zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, a to:

- Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky takový zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.
- Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky zahraničních zaměstnanců, tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným.

Nesplnění povinnosti fyzickou osobou zaměstnavatelem a právnickou osobou je sankcionováno pokutou až do výše 100 000,- Kč.

Poslední povinnost, která je stanovena pro agenturu práce jako pro zaměstnavatele je informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce v případě, kdy zahraniční zaměstnanec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání zaměstnanecká karta nebo modrá karta,

- a) nenastoupil do práce, nebo
- b) ukončil zaměstnání nebo zaměstnanci bude dána výpověď před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení.

V případě nenastoupení držitele modré karty a zaměstnanecké karty má zaměstnavatel povinnost informovat úřad práce do 45 dnů. V případě, že se jedná o držitele krátkodobého víza za účelem zaměstnávání tato povinnost musí být splněna do 10 dnů. Tak též do 10 dnů oznámí, že pracovní poměr skončil bez návaznosti na pobytové oprávnění.

Pravidelně na zastupitelských úřadech (zvláště na Ukrajině) dochází k přeplnění kapacity, což má za následek, že osoba, která obdržela pracovní

povolání, nemůže včas vyřídít pracovní vízum a následně přijede po stanovém termínu, kdy měl být nahlášen, že nenastoupil. V tomto případě zaměstnavatel může buď po domluvě a pod hrozbou sankce nesplnit jemu uloženou povinnost, ale získat očekávaného zaměstnance, nebo se zachovat podle předpisu a tím to zrušit pracovní povolení což povede k tomu, že zaměstnanec nenastoupí. V takovém případě by pro krátkodobé zaměstnání bylo vhodné buď prodloužit lhůtu informační povinnost nebo ji navázat na datum obdržení pracovního víza.

Zanedbání této povinnosti také může vést k pokutě ve výši 100 000,- Kč podle stejných ustanovení jako i u oznamovací povinnosti.

7. Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání

19. června 1997 Mezinárodní organizace práce přijala na svém 85. zasedání. Úmluvu č.181 o soukromých agenturách práce, kterou se revidovala dosavadní mezinárodní úmluva v oblasti agenturního zaměstnávání⁵⁰

K dnešnímu datu tuto úmluvu ratifikovalo celkem 35 států⁵¹, 8.3.2021 se novým členem stalo Somálsko.

Od 9.10. 2000, po roce od přijetí úmluvy, k ní přistoupila Česká republika. Úmluva hned v preambule vymezuje vztah k agenturnímu zaměstnání, který spočívá v tom, že se jedná o nástroj, který má své postavení na trhu práce.

Úmluva si stojí za cílem legalizace agenturního zaměstnávání s důrazem na ochranu agenturních pracovníků, ale zároveň stanoví, že agenturní zaměstnání může být vyloučeno nejen ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků, ale i k celým odvětvím ekonomické činnosti, pokud to je v zájmu pracovníků a jejich práva budou zajištěna jinak.

Úmluva nestanovuje postavení agentur práce, pouze vymezuje základní rámec, kterým by se měly řídit státy, které ji ratifikovaly v souladu s vlastními právními předpisy. Úmluva stanoví tři formy zprostředkování zaměstnání:

a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;

b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;

c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

Na tuto strukturu posléze navázala i Česká republika v novele zákona o zaměstnanosti.

⁵⁰ Úmluva o agenturách práce činných za úplatu

⁵¹ Seznam dostupný z

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326

Úmluva reaguje i na agenturní zaměstnávání cizinců, kde v § 8 stanoví, že stát, který ratifikoval úmluvu ve spolupraci s jinými státy (pokud je to vhodné), musí poskytnout dostatečnou ochranu před zneužitím migrujícím pracovníkům nebo aby takovému zneužití zabránil, pokud byly najatí agenturou práce na jeho území.

Následně úmluva vymezuje, jakým způsobem dosáhnout ochrany:

Tato opatření budou spočívat v zákonech nebo nařízeních, kterými se stanoví sankce, včetně zákazu činnosti těm soukromým agenturám práce, které provozují podvodnou činnost nebo se dopouští zneužívání.

A taky doporučuje uzavřít mezi státy, kde jsou migrační toky bilaterální smlouvu, která by předcházela zneužívání nebo podvodné činnosti při najímání, umístování a zaměstnávání.

Úmluva vstoupila v platnost v roce 2001, ale právní řád nedisponoval úpravou agenturního zaměstnávání, proto musela Česká republika doporučit deponitáři úmluvy zprávu, ve které bylo učiněno oznámení,

...že služby uvedené v článku 1 odst. 1 písm. b)2 nejsou v tomto okamžiku realizovány a právní řád je v současnosti neumožňuje. Novela zákona o zaměstnanosti, jež má tuto formu umožnit, se v současnosti připravuje a předpokládá se, že nabude účinnosti v roce 2003. Česká republika proto vůči těmto službám využívá ustanovení článku 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy⁵².

Změna přišla až v roce 2004 s novelou zákona o zaměstnanosti.⁵³

Kromě mezinárodní úpravy agenturního zaměstnávání existuje také unijní směrnice 2008/104/ES, která byla přijata 5.12.2008.

Úmluva si staví za cíl nejen harmonizovat právní úpravu ve všech členských státech, ale rovněž deklaruje v čl. 2, že jejím účelem je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení, která spočívá v tom, že agenturní

⁵² Sdělení č. 38/2003 Sb. m. s. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2003m038>

⁵³ Bělina, Pichrt a kol. 2017 Pracovní právo, 7. vydání ISBN: 978-80-7400-667-8 str. 363

zaměstnanci budou mít přinejmenším stejné podmínky jako u kmenových zaměstnanců.

Úmluva zároveň obsahuje i ustanovení, které zakazuje bezdůvodné omezování, resp. dovoluje omezit činnost agentur práce pouze v případě, jestli to je v obecném zájmu, který souvisí s ochranou zaměstnanců agentur práce nebo s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví.

Jelikož Česká republika už v té době měla zavedený institut agenturního zaměstnávání, který vychází z mezinárodní úmluvy nemusela ji zapracovávat do právního řádu.

Oba shora uvedené „nadměrné“ právní prameny mají rozdílnou věcnou působnost. Zatímco směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání je zaměřena pouze na právní rámec úpravy agenturního zaměstnávání, je rozsah Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce širší o úpravu činností „neagenturního“ zprostředkování zaměstnání, a také se věnuje zaměstnávání přeshraničních migrujících pracovníků, kterým se shora citovaná směrnice vůbec nevěnuje.⁵⁴

⁵⁴ (PICHRT, Jan. § 307a [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1194.)

8. Práva a povinnosti subjektů právního vztahu (Agentura, Uživatel, Zaměstnanec), Mezinárodní úprava agenturního zaměstnávání

V poslední kapitole bych chtěl přiblížit to, jakým způsobem se prolínají vzájemné poměry účastníků třístranného vztahu a jaké plynou z tohoto vztahu účastníkům práva a povinnosti.

Agentura práce

Správní poplatek

Právní úprava reguluje činnost agentury práce od začátku jejího vzniku, tak podle § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je možné zprostředkování zaměstnání ve třech formách a za každý druh povolení, který je vydáván Úřadem práce, je stanovený správní poplatek, zpoplatnění jsou vymezena v položce 9 sazebníku poplatků dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, se zpoplatňuje částkou **25 000,- Kč**. Vydání opakovaného povolení je zpoplatněno nižší částkou ve výši **15 000,- Kč**.
- Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání spočívající ve **vyhledání** zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, v **poradenské a informační činnosti** v oblasti pracovních příležitostí, se zpoplatňuje částkou **5 000,- Kč**.

O nutnosti zaplatit správní poplatek je žadatel vyrozuměn v průběhu správního řízení (před vydáním rozhodnutí, tedy v samém závěru správního řízení).⁵⁵ Správní poplatek musí být uhrazen jak fyzickou, tak i právnickou osobou bez ohledu na to, v jakém oboru bude zprostředkováváno zaměstnání.

⁵⁵ DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21828/6/U%C4%8Den%C3%AD%20text%20->

Odpovědný zástupce

Další nezbytnou podmínkou pro obdržení povolení k zprostředkování zaměstnání je odborná způsobilost, u fyzické osoby tak musí být dosaženo minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou a pětiletou praxí v oboru nebo vysokoškolské vzdělání a dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Doklady musí být dodány v podobě úředně ověřené kopie. Na rozdíl od fyzické osoby, právnická osoba musí zaměstnat odpovědného zástupce, minimálně na poloviční pracovní úvazek (20 hodin týdně), splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu v této agentuře práce.⁵⁶

Souhlas se zastupováním může odpovědný zástupce udělit pouze pro jednu agenturu práce a nesmí být odpovědným zástupcem další agentury, tento vynucený pracovní poměr je problematický jak pro právnickou osobu, která nemá jistotu, že obdrží povolení, ale přesto už musí zaměstnat a platit odpovědného zástupce, tak i pro samého odpovědného zástupce, jelikož agentury práce se často snaží sjednat den nástupu dnem udělení povolení, a tak po dobu správního řízení je v podstatě nezaměstnaný, a musí počkat až žadatel obdrží povolení, v případě neudělení povolení se celá situace může opakovat.

Za co vlastně odpovídá odpovědný zástupce a jaké má povinnosti, zákon blíže nedefinuje, lze předpokládat, že má povinnost dohlížet na dodržení podmínek stanovených zákonem a upozornit agenturu práce na tato pochybení, ale reálně nedisponuje žádným prostředkem pro donucení k nápravě, kromě toho, že může podat výpověď, což by mohlo vést k odebrání povolení k zaměstnání u agentury práce, pokud by ve dvouměsíční výpovědní lhůtě nepodala žádost o změnu odpovědného zástupce. Jediný postih odpovědného zástupce je definován v § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který stanoví že osoba se nemůže stát odpovědným zástupcem, pokud v posledních 3 letech vykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to i v případě že svou funkci

[%20Rub%20a%20l%C3%ADc%20agenturn%C3%ADho%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1ln%C3%AD.pdf](#)

⁵⁶ § 60 odst. 8 a 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

plnila řádně.⁵⁷ Samozřejmě u fyzické osoby by se jednalo o zákaz činnosti na dobu 3 let.

Kauce

Další vstupní bariéra pro zprostředkování zaměstnávání, pokud fyzická nebo právnická osoba chce podnikat ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b), je kauce ve výši 500 000 Kč. Povinnost složení kauce se nevztahuje na povolení podle písmena a) a c). Následně § 60b téhož zákona stanovuje, že se částka má uložit na účet ÚP, a to v celkově výši. Kauce se poskytuje na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce složením částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou.⁵⁸

V případě agentur práce, kterým bylo vydáno povolení k zprostředkování zaměstnání podle § 14b odst. 1 zákona o zaměstnanosti před účinností zákona č. 206/2017 Sb. vznikla povinnost do 3 měsíců od účinnosti zákona bez předchozí výzvy ze strany generálního ředitelství Úřadu práce složit tuto částku.⁵⁹ Dojde-li k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, stává se složená částka přeplatkem právnické nebo fyzické osoby, které povolení zaniklo. Je-li takto vzniklý přeplatek vratitelným přeplatkem, vrátí jej generální ředitelství Úřadu práce generální ředitelství Úřadu práce do 60 dnů ode dne zániku tohoto povolení.⁶⁰

Radovan Burkovič, prezident Asociace Pracovních Agentur, o. s. upozorňuje na skutečnost, že povolení ke zprostředkování, které je v případě prvního udělení omezené na 3 roky, musí být prodlouženo. Ve vztahu ke složené kauci to znamená, že kauce, která byla složena při první žádosti nemůže sloužit jako kauce, kterou je zapotřebí složit v případě prodloužení povolení, to vede k tomu, že v jeden moment na účet generálního ředitelství Úřadu práce bude dočasně uložen 1 000 000 Kč, což je samozřejmě náročné splnit zejména pro menší a střední agentury práce. Je to z důvodů, že po ukončení platnosti stávajícího starého

⁵⁷ Diskuse Otázky a Odpovědi web APA.cz roky 2011 – 2019 Archiv [online]. 2019. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Diskuse_otazky_odpovedi_web_APA_archiv_2011_2019.pdf komentář od 23.4.2019

⁵⁸ § 60b odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

⁵⁹ NSS rozsudek č. j.: 4 Ads 105/2019-21, ze dne 27. 5. 2020

⁶⁰ PICHRT, Jan. § 307a [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1194.)

povolení provede dle Zákona o zaměstnanosti Generální Ředitelství Úřadu práce test vratitelnosti, kdy se přeplatek převede nejprve na úhradu případných nedoplatků agentury práce u Úřadu práce a následně u jiného správce daně, resp. správního orgánu. A buď ji do 60 dní vrátí celou nebo sníženou o dluhy vůči státu.

Pojištění

Další nezbytná povinnost, která vzniká agentuře práce a je podmínkou pro vydání povolení k zprostředkování zaměstnání, je pojištění proti úpadku. Nejedná se o nový institut jako v případě kauce, ale taky musí být sjednané pouze v případě povolení podle § 14b odst. 1b. Hlavním cílem pojištění je zajistit pohledávky zaměstnance v případě, že agentura práce nebo uživatel nebude moci dostat svým závazkům a nevyplatí sjednanou mzdu. Pojištění je povinné pokrýt nároky všech zaměstnanců, které agentura práce dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. A to minimálně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

Poslední povinnost za nesplnění, které hrozí pokuta ve výši 20 000 Kč⁶¹ je spojena s povinností informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění, a neprodleně od obdržení licence. Pokud pojištění nebude vůbec sjednáno hrozí dokonce odejmutí licence.⁶² Což tvoří další finanční zátěž pro podnikání v tomto oboru.

Uživatel

Zákon o zaměstnanosti vymezuje pojem uživatel jak v zákoně o zaměstnanosti, tak i v zákoníku práce, ale odlišným způsobem. Definice v zákoně o zaměstnanosti je obecnější a uživatele specifikuje jako jinou, odlišnou od agentury práce, právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Oproti tomu zákoník práce nepracuje přímo s pojmem uživatel, tak jak to bylo v předchozí úpravě, ale zřejmě tím rozumí pojem „jiný zaměstnavatel“ a přímo vymezuje vztah s agenturou práce, která na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, dočasně přiděluje svého zaměstnance k

⁶¹ § 140 odst. 1f zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

⁶² § 63 odst. 2d zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

výkonu práce.⁶³ Zároveň stanoví, že uživatel má povinnost dát pokyny přidělenému zaměstnanci.

Další definice uživatele odpovídající zákonu o zaměstnanosti najdeme v evropské směrnici o agenturním zaměstnání

v čl. 3

„uživatel“ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;

Následně zákon o zaměstnanosti v § 308 přesně vymezuje náležitosti, které musí obsahovat písemná smlouva mezi uživatelem a agenturou práce.

Uživatel je v třístranném svazku „konečným uživatelem“, na kterého je kladení neméně důležité z hlediska zajištění práv a povinností nároky. Jednou ze zásadních povinností je zajištění rovného postavení agenturního zaměstnance a kmenového srovnatelného zaměstnance jak z pohledu odměňování, tak i jiného zacházení – na tuto povinnost klade zákon důraz od samého počátku vzniku agenturního zaměstnávání a s každou novelou se nároky, které klade zákon na uživatele zvyšují, ale přesto nemůžeme hovořit o úplném rovném postavení což vyplývá jak z faktického chování uživatele tak i z povahy samé věci – neboť agenturní zaměstnanec je stále zaměstnancem jiné osoby. To se v nedávné době projevilo například u testování agenturních zaměstnanců antigenním testem – vláda při svém nařízení ze začátku opomenula agenturní zaměstnání, a tak fakticky došlo k situaci, kdy na pracovišti jedny osoby byly testovány (kmenoví zaměstnanci uživatele) a jiné ne (agenturní zaměstnanci).⁶⁴

Zaměstnanec

Legální definice zaměstnance najdeme v § 6 zákoníku práce, kde je stanoveno, že se jedná o fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Evropská směrnice blíže specifikuje pojem a definuje, že „zaměstnanec agentury práce“ je zaměstnanec, který má pracovní

⁶³ (PICHRT, Jan. § 307a [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1194.)

⁶⁴ MIMORÁDNÉ OPATŘENÍ MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ. Od 1. března 2021 Praha. <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/03/Mimoradne-opatreni-povinne-testovani-zamestnavatele-s-ucinnosti-od-3-3-2021-do-odvolani.pdf>

smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval. Dále nařízení vlády⁶⁵ na základě zmocnění v § 64 zákona o zaměstnanosti zmenšuje okruh osob, které mohou být zaměstnancem agentury práce, ještě specifitější požadavky klade ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti co do druhu povolení k pobytu (viz kapitola 3), pokud se jedná o zaměstnávání cizince.

V daném případě se jedná o fyzickou osobu, která uzavřela pracovněprávní vztah a může být přijata agenturou práce do zaměstnání za účelem přidělení k uživateli, a v případě cizince disponuje oprávněním k zaměstnání a pobytu.

Vztah agentury práce a zaměstnance je založený na základě pracovněprávního poměru vzniklého na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti a jedná se o závislou práci podle § 2 zákoníku práce, kde se agentura práce zaváže přidělit zaměstnance k uživateli za účelem dočasného výkonu práce podle pokynu uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat. Takový vztah má menší míru stability a je považován za prekérní, což neznamená, že nemá své výhody například v podobě flexibilitnosti. Agentura práce nemůže zaměstnat fyzickou osobu na základě dohody o provedení práce.

V případě zaměstnávání cizince může být uzavřena smlouva o smlouvě budoucí. Ale hned na začátku se agentura práce a zaměstnanec potýkají s problémem toho typu, že pracovní smlouva, jakož i smlouva o smlouvě budoucí, musí být podepsaná vlastnoručně, což vyžaduje buď přítomnost zaměstnance (a s tím spojené přicestování a odcestování pouze za účelem podepsání smlouvy nebo zdlouhavou poštovní korespondenci). Pracovní smlouva také slouží jako jeden z podkladů pro žádost o krátkodobá víza a zpravidla je sjednaná na stejný termín, na který bylo vydáno pracovní povolení.

Náležitosti pracovní smlouvy najdeme v § 34 zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že pracovní smlouva musí být písemná, kde bude sjednáno druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, a jedná se o hlavní pracovní poměr, kdežto dohoda o pracovní činnosti je určena na kratší úvazek, maximálně však 20 hodin týdně u jednoho zaměstnavatele. Její náležitosti stanoví § 76 zákona o zaměstnanosti, má písemnou formu, kde má být uvedena sjednaná práce, sjednaný

⁶⁵ nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Kromě toho pracovní smlouva a dohoda o pracovní činnosti s agenturou práce, musí obsahovat zvláštní ustanovení, které obsahuje § 307a zákoníku práce, kde se agentura práce musí zavázat, že zajistí svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele. Pokud by pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti neobsahovala náležitosti stanovení § 307a zákoníku práce, jednalo by se o to, že agentura práce přijímá fyzickou osobu do kmenového zaměstnání.

Dalším nezbytným krokem, který musí učinit agentura práce, proto aby zaměstnanec byl přidělen k uživateli, je písemný pokyn k dočasnému přidělení, který obsahuje zejména:

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

Za zcela zásadní z pohledu ochrany zaměstnance považují to, že informace o mzdových nebo platových podmínkách je obsažená v pokynu, a tak je dostupná zaměstnanci k seznámení. Poskytnutí informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele je také důležité pro případ, že tyto podmínky nebudou odpovídat reálným, v tomto případě se může zaměstnanec domáhat u agentury práce, a ta by také měla sjednat nápravu v případě, že se o tom dozví sama jinak. Když hovoříme o srovnatelném zaměstnanci, má se namysli zaměstnanec uživatele, který práci vykonává nebo dokonce stačí osobu, která by teoreticky mohla pracovat u uživatele na stejné pozici jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

Jelikož zákon vymezuje srovnatelného zaměstnance dost široce, Státní úřad inspekce práce pro sjednocení podmínek posuzování srovnatelných zaměstnanců vydal Metodický pokyn generálního inspektora č. 2/2016, kde definoval zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele a přiblížil pojem stejná práce, který by se měl rozumět ve smyslu v § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce.

Stejná nebo srovnatelná práce znamená porovnat složitost, odpovědnost, namáhavost a výkonnost a výsledky práce za stejných nebo srovnatelných podmínek.

Rozdíl mezi právním postavením mezi kmenovým a agenturním zaměstnancem není důvodem posuzovat jejich práci jako rozdílnou.⁶⁶

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby může skončit dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.⁶⁷ Sjednané podmínky výpovědi musí platit trojstranně, tak například pokud je sjednaná pětidenní výpovědní doba, každý účastník (agentura práce, zaměstnanec, uživatel) může do 5 dnů podat výpověď, nikdo nesmí být zvýhodňován na úkor ostatních. V daném případě se nepoužije zákonní dvouměsíční lhůta, protože to by bylo proti samé podstatě agenturního zaměstnávání a jedné z hlavních výhod tedy flexibility právních vztahů v tomto typu zaměstnávání.⁶⁸ U krátkodobého zaměstnání spolu s ukončením pracovního poměru zpravidla končí i pobytové oprávnění a jinozemec je povinen opustit Českou republiku, v případě, že pracovní poměr skončí dříve, není možné se na zbylý čas nechat přidělit k jinému uživateli, ledaže by se stihlo udělat nové pracovní povolení (cca do jednoho týdne pobočka Úřadu práce může vystavit na stejnou osobu nové pracovní povolení), ale v tomto případě se to jeví jako problematické, jestli byl dodržen účel, pro který bylo vízum vydáno.

⁶⁶ DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21828/6/U%C4%8Den%C3%AD%20text%20-%20Rub%20a%20l%C3%ADc%20agenturn%C3%ADho%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>

⁶⁷ § 309 odst. 3 písm. g) zákona o zaměstnanosti

⁶⁸ § 308 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti

Maximální možná délka, na kterou zaměstnanec může být přidělen k jednomu uživateli, je stanovena na 12 měsíců. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, v tomto případě se předpokládá aktivní činnost (úkon) ze strany zaměstnance nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou. Tak, že maximální délka může být stanovena na 37 týdnů mateřské dovolené a 4 roky rodičovské dovolené.

Nové omezení, které bylo zavedené § 307b jako ochrana proti obcházení zákona, co do maximální stanovené délky pro přesčasy stanoví, že zaměstnanec nemůže být přidělen k uživateli, pokud zároveň je i jeho kmenovým zaměstnancem a taky pokud už byl ve stejném měsíci přidělen jinou agenturou.⁶⁹

Agenturnímu zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda, kterou je povinna platit agentura práce stejně jako odvody na pojistné a sociální pojištění.

Pokud právnická, fyzická nebo fyzická podnikající osoba poruší kteroukoli z výše uvedených povinností, dopustí se tím přestupku, kde sankce může být vyměřena až do výše 1 000 000 Kč.

Smluvní vztah mezi agenturou práce a uživatelem je založen na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, která zakládá spolupráci uvedených subjektů, musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Skutečnost, že tato smlouva se řídí občanským zákoníkem a její podstatné náležitosti stanoví zákoník práce, je dost specifická.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat:⁷⁰

⁶⁹ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>

⁷⁰ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář* [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>
STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Agenturní zaměstnávání cizinců a zaměstnávání uprchlíků [online]. 24. 4. 2020. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/agenturni-zamestnavani-cizincu-zamestnavani-uprchliku>

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

Pokud právnická nebo fyzická osoba nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala výše zmíněné náležitosti (kromě písm. f)), dopustí se tím správního deliktu, kde sankce může být vyměřena až do výše 1 000 000 Kč.

Zákon ukládá, aby agentura práce a uživatel společně dohlíželi na to, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Ale pouze agentura práce má povinnost zajistit rovné zacházení.

Agentura práce nejenom přiděluje svého zaměstnance k uživateli, ale také zajišťuje další služby, které spočívají v provedení výběrového řízení, administrativní činnost a pokud se jedná o cizince, tak agentura práce vede a dohlíží na proces vyřizování patřičných povolení.

Za provedení komplexní služby agentury práce náleží odměna. Odměňování agentury práce je zpravidla odvozeno od hodinové sazby, uživatel uhradí celou částku „balíkovou metodou“, kde bude zahrnuta jak mzda zaměstnance, odvody na pojistné a zdravotní pojištění, tak různé motivační příplatky zaměstnanci a odměnu samotné agentury. Zákon výslovně zakazuje, aby agentura čerpala odměnu od svých zaměstnanců.⁷¹ Také rozhodně bude v rozporu se zákonem zpoplatnění samého zprostředkování zaměstnání. V případě porušení této zásady lze agenturu práce uložit sankce v maximální výši 2 000 000 Kč. Podle ust. § 140 odst. 1 b) zákona o zaměstnanosti odejmutím povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ust. § 63 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Z dikce zákona v § 308 zák. práce lze odvozovat, že napřed by mělo dojít k uzavření pracovní smlouvy (dohody o pracovní činnosti) mezi agenturou práce a přidělovaným zaměstnancem a až následně k uzavření dohody mezi agenturou práce a uživatelem o přidělení zaměstnance.⁷² V případě, kdy agentura práce chce zaměstnat cizince, který se nachází ve vlasti, to v podstatě jinak ani nejde, protože aby agentura práce mohla nahlásit volné pracovní místo nejprve musí obdržet poptávku od uživatele, viz *Příloha č. 2*.

Uživatel a agenturní zaměstnanec. Zde se jedná o vztah faktický – což znamená, že mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem není žádný formální vztah v podobě smlouvy nebo dohody tak, jak tomu je u agenturního zaměstnance s agenturou práce, jak jsem poznamenal v předchozí kapitole jedná se o vztah odvozený od vztahu mezi agenturou a uživatelem.

Uživatel má povinnost přidělit zaměstnanci práci a po celou dobu prostřednictvím pokynů ukládat zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, vlastním jménem organizuje a řídí jeho práci, pokud je to zapotřebí, následně kontroluje dosažené výsledky. Uživatel má povinnost vytvořit na pracovišti příznivé pracovní podmínky a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance.

⁷¹ § 58 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

⁷² PICHRT, Jan. § 308 [Agenturní zaměstnávání]. In: BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BLÁHOVÁ, Eva, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 1085.)

Na závěr této kapitoly bych rád reagoval na to, jakým způsobem ovlivnila Covidová epidemie vzájemné vztahy mezi agenturou práce, uživatelem a agenturním zaměstnancem. Změny, které proběhly během roku 2020-2021 byly dynamické a velmi rozsáhlé a jejich detailní zmapování by bylo dost obtížné. Pokusím se vyznačit nejzásadnější: Obecně je platné, že agenturní zaměstnávání je pod větším úderem a nese mnohem větší následky v případě krize, což potvrzuje i minula krize z roku 2008 a není tomu jinak i při Covidové krize, nemůžu mluvit, jak se situace bude vyvíjet do budoucna, ale následky některé agentury práce pocítily už dnes.⁷³

První opatření přišlo s vyhlášením usnesením vlády nouzového stavu č. 194/2020, z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky dne 12. března 2020. Usnesením č. 198 byl zakázán vstup pro všechny cizince **přicházející z rizikových** oblastí a následný den 13 března byl zakázán vstup **všem cizincům** s výjimkou cizinců pobývajících s přechodným pobytem nad 90 dnů nebo trvalým pobytem na území České republiky a zároveň byly pozastavené žádosti o víza, přechodné a trvalé pobyty na zastupitelských úřadech České republiky. Také byly zastavení řízení v případě žádostí o krátkodobá víza, byly přerušeny všechna řízení o žádosti o oprávnění k pobytu nad 90 dnů podané na zastupitelských úřadech. To byl velký zásah do fungování agentur práce, které zaměstnávaly cizince, i když ne všem druhům pobytu byl zakázán vstup – to neznamená, že fakticky měly tu možnost přicestovat, protože letecké spoje byly zrušené a okolní státy neumožňovaly tranzitní cesty (tak, například, dodnes Polsko, které slouží jako tranzit pro Bělorusko a Ukrajinu bezproblémově umožňuje průjezd pouze držitelům trvalých pobytu, držitelům přechodných pobytů (zpravidla zaměstnanecké karty nebo i rodinný příslušník občana EU, pokud cestuje bez přítomnosti občana EU), mohou odepřít vstup do země, i když chtějí cestovat pouze tranzitem, držitelé krátkodobého zaměstnaneckého českého víza mají zákaz vstupu do země. V případě Ukrajiny je možnost využít tranzit přes území Maďarska.

Významnou úlevou bylo to, že vláda České republiky dne 18 března usnesení vlády č. 248/2020, kterým se prodlužovala platnost viz a pobytu na dobu

⁷³ SOUČEK, Ondřej. Agenturní zaměstnávání se zhroutilo na pětinu. Padla už i první personální agentura. E15 [online]. Praha, 5. června 2020n. l., [cit. 2021-02-26]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/agenturni-zamestnavani-se-zhroutilo-na-petinu-padla-uz-i-prvni-personalni-agentura-1370272>

do 60 dnů po skončení nouzového stavu za předpokladu, že jsou ke dni vyhlášení tohoto opatření platné, a že byla prodloužena pracovní smlouva, což pak se ukázalo jako problematické při návratu do vlastí, tak na začátku státy na vnějších hranicích evropské unie nevěděly o tom to opatření a postupovaly v souladu s vízovým kodexem.⁷⁴

Zrušení zákonné ochranné šestiměsíční lhůty, která byla zavedena, aby zaměstnanec nemohl dříve změnit zaměstnavatele, bylo vítáno držiteli zaměstnaneckých karet, neboť v jiném případě by se musely vrátit do své vlasti, a v případě zájmu se vrátit projít celý proces vyřizování dokladů znovu.⁷⁵

Taky situace je ovlivněna tím, jaké opatření zavádí každý jednotlivý stát a jestli vůbec tam pracují zastupitelstva. Zastupitelstva se otevírají a zavírají podle vývoje epidemiologické situace ve státě, kde se zastupitelstvo nachází.

Následně byl nouzový stav prodlužován a je platný i do dnes.⁷⁶ Po dvou měsících od zavedení prvních opatření, které znemožňovaly podání žádostí na zastupitelských úřadech, vláda usnesením č. 511/2020 ze dne 4.5.2020. udělala poprvé výjimku pro:

- a) žádostí o krátkodobá víza, jde-li pro pracovníky ve zdravotnictví a sociálních službách,
- b) pro sezónní zaměstnance dlouhodobých víz za účelem sezonního zaměstnání,
- c) mimořádných pracovních víz,
- d) žádostí o přechodný pobyt, jsou-li podány cizinci zařazenými do vládního Programu klíčový a vědecký personál,
- e) žádostí o přechodný pobyt podané cizinci zaraženými do vládního Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nebo vládního Programu kvalifikovaný zaměstnanec, pokud budou vykonávat zdravotnické povolání nebo pracovat v sociálních službách;

Pokud to dovoluje situace ve státě, kde se nachází zastupitelský úřad.

Do 16. listopadu 2020 byly naposled prodloužení krátkodobá víza, které byly vydány ještě před 12 březnem, držitelé těchto víz museli opustit Českou

⁷⁴ USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 18. března 2020 č. 248

⁷⁵ USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 19. března 2020 č. 267

⁷⁶ 31.3.2021

republiku. Vláda postupně opustila od přijímaných opatření ohledně pobytu cizinců, respektive je hodně rozšířila, zákaz se týká pouze turistických účelů. Možnost držitelů zaměstnanecké karty urychleně změnit zaměstnavatele byla naposledy prodloužena dne 26. února 2021 usnesením vlády č. 210 do dne 28. března 2021.

Momentálně platí ochranná opatření ministerstva zdravotnictví ze dne 15. března 2021 a ochranná opatření ministerstva zdravotnictví ze dne 27. března 2021. Je vidět, že výjimky v opatřeních značným způsobem se rozšířily do ekonomického a soukromého života, stále je zakázán vstup za turistickým účelem. Usnesení stále zakazuje vstup na území České republiky všem občanům třetích zemí, které nejsou na seznamu zemí s nízkým rizikem výskytu COVID-19, ale velice se rozšířil seznam výjimek v porovnání s prvními opatřeními.

Výjimky z tohoto pravidla se vztahují na:

- cizince s povolením k dlouhodobému nebo trvalému pobytu v zemích s nízkým rizikem nákazy onemocnění COVID
- pro držitele platného dlouhodobého víza, průkazu o povolení k dlouhodobému, přechodnému nebo trvalému pobytu na území České republiky vydaných Českou republikou
- pro cizince, kterým bylo Českou republikou po 11. květnu 2020 vydáno krátkodobé vízum
- pro cizince s povoleným dlouhodobým nebo trvalým pobytem v Evropské unii
- pro rodinné příslušníky občanů Evropské unie s bydlištěm na území České republiky, je-li vstup těchto cizinců v zájmu České republiky
- pro pracovníky mezinárodní dopravy, pokud je důvod vstupu doložen odpovídajícím dokumentem
- pro akreditované členy diplomatických misí v České republice včetně soukromých služebních osob
- pro držitele diplomatických pasů cestujících do České republiky do 72 hodin za služebním účelem a úředníky mezinárodních organizací registrované u Ministerstva zahraničních věcí, v naléhavých mimořádných situacích
- pro cizince, který s občanem České republiky nebo s občanem Evropské má prokazatelný trvalý partnerský vztah založený zejména na soužití ve

společné domácnosti pro přeshraniční spolupráci v rámci zásahu složek integrovaného záchranného systému.

Dále se na všechny subjekty, které přijímají na území cizince za účelem ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit, kteří vstoupili na území České republiky po 1. červenci 2020, zajistit těmto cizincům:

- a) ubytování po celou dobu jejich pobytu na území České republiky, včetně místa, kde bude vykonáváno karanténní opatření v případě jeho nařízení orgánem ochrany veřejného zdraví,
- b) zdravotní péči nebo registrujícího poskytovatele zdravotních služeb po celou dobu jejich pobytu na území České republiky,
- c) úhradu zdravotní péče, není-li zajištěna jinak; to neplatí, jde-li o cizince s povolením k dlouhodobému pobytu,
- d) návrat zpět do země původu v případě ztráty účelu pobytu na území České republiky, není-li zajištěn jinak; to neplatí, jde-li o cizince s povolením k dlouhodobému pobytu;

Stále platí zákaz nepřijímat žádosti o víza, přechodné a trvalé pobyty na zastupitelských úřadech České republiky ve třetích zemích, ale jak to je i u vstupu na území České republiky, tak i tady se značně rozšířil seznam výjimek v porovnání s tím, jak to bylo na začátku 2020 roku. Uvedu jen ti, který mají význam pro agenturní zaměstnávání. Podat žádost o vízum mohou občany třetích zemí, pokud budou žádat o krátkodobá víza za účelem sezónního zaměstnání nebo krátkodobá víza za účelem zaměstnání, jsou-li podány na Ukrajině státními příslušníky Ukrajiny, pokud nepřesáhnou maximální počet takových žádostí stanovených Ministerstvem zahraničních věcí po projednání s Ministerstvem zdravotnictví dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání.

Zásadnější je to, aby osoby, které obdržely povolení k zaměstnání a vízum, při vstupu na území České republiky dodržely stanovené protiepidemické opatření. Které spočívají zejména v tom, že cizinec se prokáže negativním testem, ne starším než 72 hodiny, udělaným ještě v domovském státě, vyplní příjezdový formulář a po příjezdu do České republiky setrvat v karanténě a musí se podrobit PCR testu.

9. Závěr

Agenturní zaměstnávání je atypickým typem zaměstnání a plní své účely, pro které bylo vytvořeno a které je neméně důležité než kmenové zaměstnání. Má celou řadu nesporných výhod, jak již několikrát zmíněnou flexibilitu, dočasnost, tak i to, že nabízí možnost vyzkoušet různé obory v rámci jednoho zaměstnání. Pro cizince agenturní zaměstnání často slouží jako první krok k tomu, jak vstoupit na český trh práce. Je samozřejmé, že ani zaměstnavatel se nevyzná v podrobnostech české legislativy spojené se zaměstnáváním cizinců, tak i zahraniční zaměstnanec většinou není schopen si vlastními silami obstarat povolení k zaměstnání a pobytová oprávnění, a to s ohledem na složitou legislativu a zdlouhavou proceduru vyřizování žádosti. Je nutné podotknout, že agenturní zaměstnávání cizinců především pro tyto účely slouží a nesporně je to přínosem pro všechny strany, které se účastní agenturního zaměstnávání. V neposlední řadě tady hraje roli i jazyková bariéra, protože málokterý uživatel disponuje personalisty, kteří dokážou komunikovat v několika jazycích, a proto z tohoto pohledu jsou agentury práce zcela nenahraditelné, jelikož velice často se zaměřují na jeden trh, a to buď v rámci EU - Slovenska, Bulharska, Rumunska, Polska nebo na trh práce třetích zemí - zejména Ukrajiny, Běloruska, Moldavska a dalších států.

Jak ukázala dlouholetá praktika, agenturní zaměstnávání má svůj podíl na trhu práce od samého začátku přechodu České republiky do tržní ekonomiky a to tehdy, kdy agenturní zaměstnávání ještě nebylo zakotvené, a musely se využívat prostředky, které nabízelo v tomto směru omezená legislativa. Od začátku zavedení agenturního zaměstnávání v roce 2004 se o tuto činnost projevil velký zájem, i když z částí uměle vyvolaný omezením dočasného přidělení zaměstnanců, jak shora uvedeno.

Agenturní zaměstnávání cizinců z důvodu častých změn legislativy bylo povolované a zakazované podle toho, jaká byla tehdejší situace na trhu práce a politická vůle tuto formu zaměstnávání akceptovat. Za poslední roky se Česká republika potýká s nedostatkem pracovních zdrojů a byla nucena je hledat mimo státní hranice jak České republiky, tak i EU, a tomu musela být i přizpůsobena legislativa, která v roce 2017 zase povolila zaměstnávat cizince prostřednictvím agentur práce, jakožto efektivnější způsob vyhledávání a zaměstnávání osob ze

zahraníčí. Nemalý vliv na tuto situaci mají i okolní státy, u kterých se míra nezaměstnanosti pohybuje na téměř stejně nízké úrovni a úřady jejich států (například Polsko, Německo, Slovensko) liberalizovaly svou politiku zaměstnávání cizinců. A tak se staly pro uchazeče lepší volbou a na to v zájmu ekonomického růstu musela vláda České republiky reagovat, což se projevilo ve vládních programech typu režim Ukrajina, který byl následně přetransformován do programu kvalifikovaný zaměstnanec. Ale následně po několika letech v zájmu ochrany domácího trhu práce byly agentury práce z těchto programů zase de facto vyloučeny, i když de iure není tento způsob zaměstnávání zakázaný. V tomto směru se ztotožňují s názorem české asociace advokátů specializujících se na pracovní právo, kteří uvádí že:

...absolutní zákaz změny zaměstnavatele na agenturu práce není opodstatněný, protože zákon jinak nástup cizince (držitele zaměstnanecké karty) k agentuře práce neomezuje. Právní úprava již obsahuje možnosti, jak regulovat zaměstnávání cizinců agenturami práce za účelem jejich dočasného přidělení k uživatelům (nařízení vlády č. 64/2009 Sb.). Nové omezení je tak neodůvodněně limitující a naráží na ústavně garantované základní právo svobodné volby povolání a zákaz nedůvodného omezování agenturního zaměstnávání dle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.⁷⁷

Další výhodou agentury práce je, že vyřizují za uživatele všechny administrativní náležitosti spojené s výběrovým řízením a obstaráváním povolení k zaměstnanecké kartě. Nyní, když si mají zaměstnavatelé zaměstnaneckou kartu obstarat sami, k čemuž mimo jiné je zapotřebí předtím vyhledat, rozhodnou se to předat agentuře práce a zaměstnají někoho jiného jen krátkodobě na základě víza do 90 dnů.

Do budoucna bych spatřoval vývoj agenturního zaměstnávání, pokud vláda a zákonodárce bude nadále trvat na zavedených omezeních, zavedení hybridu krátkodobého zaměstnání a mimořádného pracovního víza, a to v podobě, která bude přínosná jak pro zaměstnance, uživatele, tak agenturu práce a vládě dá do rukou možnost pružného omezení v případě nepříznivého vývoje na trhu práce a v horizontu jednoho roku uvolnit trh práce pro domácí zaměstnance. Samozřejmě

⁷⁷ <https://www.czela.cz/clanky/stanovisko-czela-k-novele-zakona-o-pobytu-cizincu-v-cr-a-zakona-o-zamestnanosti.html>

tímto nenavrhuji jakýmkoliv způsobem omezit zaměstnanecké karty, vnímám to z toho pohledu, že cizinec ze třetí země, který přijede do České republiky prostřednictvím agentury práce za zaměstnáním právě na dobu jednoho roku, dokáže navázat potřebné kontakty, seznámit se s místními poměry a v případě zájmu ze strany uživatele prodloužit spolupráci právě na bázi dlouhodobého pobytu.

Agenturní zaměstnávání je legálním zaměstnáváním, které je ze strany zákonodárce jako druh podnikání výrazně omezováno, přesto vysoký práh pro vstup není náhodný, z jedné strany toto podnikání dovoluje generovat vysokou marži. Z druhé strany zde existuje značný potenciál pro zneužívání. Kauce a pojištění slouží pro to, aby při vzniku problémů agentura byla schopna pokrýt své závazky (pokuty a kompenzace) jak vůči státu, tak i zaměstnancům. Zde je zapotřebí dodržet rovnováhu mezi zájmem na ochranu zaměstnance, státu a možností pro podnikání. V případě, že agentury práce budou i nadále omezovat zákonodárce nechtěně, vytvoří lákavé podmínky pro takzvané pseudoagentury. Výskyt nelegálních agentur práce je naprosto nežádoucím jevem, který státní orgány musí bezpodmínečně odhalovat a zákonným způsobem potírat, neboť takovýto způsob „podnikání“ naprosto deformuje pracovní trh a zároveň vytváří nerovnoprávné postavení účastníků. Z mého pohledu změny pracovněprávních předpisů, například v oblasti sdílených pracovních míst, vytváří další možnosti pro agenturní zaměstnávání právě z důvodu flexibility.

10. Resumé

The topic of my diploma thesis is the agency employment of foreigners.

It is an Institute that has developed over the last 20 years both in the Czech Republic and in the world, as evidenced by both International and National regulations.

Due to the long-term shortage of labor in both the Czech Republic and the EU, countries with low unemployment had to focus on the labor market outside their own borders.

Agency employment is quite limited, especially in terms of employment of foreigners, so in the last 10 years, agency employment of foreigners has been restricted and allowed again according to the development of the market situation. As a rule, there are two reasons for restricting the agency employment of foreigners:

- Protection of the domestic market
- Protection of the foreign employee himself

Agency workers tend to be in a weaker position than a comparable regular employee, especially if they are foreigners.

Experience from 2008 has shown that it is agency workers from abroad who are becoming the first victims of the crisis and is being released from day to day, and usually he has no choice but to return to his homeland. This is exactly the phenomenon that the legal regulation that regulates agency employment tries to combat. A license is required for the state to check who will do business in the field, and it sets very high penalties for minor offenses, repetitions, which could lead to the expiration of the license. In the introduction to their diploma thesis, they focus on the facts described above.

The second chapter discusses the form of employment relationship in general.

Subsequently, I deal with what residence permit allows a foreigner to legally live in the Czech Republic, and I ask myself the question of which permit is available for agency employment. They also pay attention to the differences between the status of foreigners from EU countries and from third countries.

The fourth chapter focuses on the historical development of agency employment in the Czech Republic and how it has changed over the years, mainly from the point of view of employing foreigners.

The fifth chapter focuses on the current regulation that regulates agency employment, describes the process of granting a permit to mediate employment with a legal or natural person and how the employment agency ceases to exist.

The sixth chapter deals with the obligations of employment agencies if they want to employ foreigners.

The seventh chapter is devoted to the International Labor Organization, especially the Convention on Private Employment Agencies No. 181, 1997. The second part of this chapter focuses on EU legislation on agency work, which is mostly contained in Directive 2008/104 / EC of the European Parliament and of the Council.

The last eight chapters are devoted to how the agencies of agency employment cooperate with each other and how its relationship affected the covid..

11. Seznam použité literatury

Česká literatura:

Bělina, Pichrt a kol. 2017 Pracovní právo, 7. vydání ISBN: 978-80-7400-667-8 dostupné z <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrg5pwc2jrha&groupIndex=0&rowIndex=0>

Bělina, Pichrt a kol. 2017 Pracovní právo, 7. vydání ISBN: 978-80-7400-667-8 str. 363

PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kolektiv. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2013, 375 s., str. 76 ISBN 978- 80-7400-481-0.

TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. str. 49 ISBN 978-80-7357-652-3.

Odborné internetové zdroje:

Štěpán Pastorek, Jakub Tomšej. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2020, č. 6, s. 191. ISSN 1210-6410.

Náhlíková Kaletová, Romana. Agenturní zaměstnávání. Právní prostor [online] b.n. 2018 [vid. 16. 07. 2018]. Získáno z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. In: MPSV.cz [online]. Publikováno 16.1.2008 [cit. 10. 5. 2018]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pravni-analyza-agenturniho-zamestnavani-v-cr>

BĚLÍKOVÁ, Jana. Aktuální informace z kontrolní činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání [online]. 2020 [cit. 2021-02-26]. ISSN 1801-0334. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/aktualni-informace-z-kontrolni-cinnosti-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>

DANĚK, Matěj. *Výkon nelegální práce cizinci* [online]. 26. 10. 2018 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vykon-nelegalni-prace-cizinci>

Stanovisko CzELA k novele zákona o pobytu cizinců v ČR a zákona o zaměstnanosti [online]. czela © 2012 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z:

<https://www.czela.cz/clanky/stanovisko-czela-k-novele-zakona-o-pobytu-cizincu-v-cr-a-zakona-o-zamestnanosti.html>

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. *Agenturní zaměstnávání cizinců a zaměstnávání uprchlíků* [online]. 24. 4. 2020. Dostupné z:

<https://www.praceamzda.cz/clanky/agenturni-zamestnavani-cizincu-zamestnavani-uprchliku>

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. *Zaměstnávání občanů EU* [online]. 27. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zamestnavani-obcanu-eu>

Ostatní internetové zdroje:

Cizinci 3. zemí se zaevizovaným povoleným pobytem na území České republiky a cizinci zemí EU + Islandu, Norska, Švýcarska a Lichtenštejnska se zaevizovaným pobytem na území České republiky k 28. 2. 2021 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2020 [cit. 2021-3-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Euro area unemployment at 8.1%. <https://ec.europa.eu/eurostat> [online]. Lucemburk: Eurostat, 2021 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/portlet_file_entry/2995521/3-04032021-AP-EN.pdf/cb6e5dd6-56c2-2196-16b7-baf811b84a4f

Stále mezi nejlepšími v EU. Nezaměstnanost zůstala v únoru na 4,3 procenta. <https://www.seznamzpravy.cz> [online]. Praha: Seznam.cz, 2021 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/stale-mezi-nejlepsimi-v-eu-nezamestnanost-zustala-v-unoru-na-43-procenta-145713>

<https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/03/Mimoradne-opatreni-povinne-testovani-zamestnavatele-s-ucinnosti-od-3-3-2021-do-odvolani.pdf>

SOUČEK, Ondřej. Agenturní zaměstnávání se zhroutilo na pětinu. Padla už i první personální agentura. E15 [online]. Praha, 5. června 2020n. 1., [cit. 2021-02-26]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/agenturni-zamestnavani-se-zhroutilo-na-petinu-padla-uz-i-prvni-personalni-agentura-1370272>

Ratifications of C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) [online]. [cit. 2021-03-31]. Dostupné z:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326

Diskuse Otázky a Odpovědi web APA.cz roky 2011 – 2019 Archiv [online]. 2019. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Diskuse_otazky_odpovedi_web_APA_archiv_2011_2019.pdf

Zákonná úprava:

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 326/1999 sb., o pobytu cizinců

Zákon č. 500/2004 Sb. Zákon správní řád

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce

Zákon č. 251/2005 Sb. Zákon o inspekci práce

zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích

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

Sdělení č. 38/2003 Sb. m. s. Dostupné z:

<https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=2003m038>

USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 16. října 2020 č. 1050

USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 18. března 2020 č. 248

USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 19. března 2020 č. 267

Komentáře k právním úpravám:

STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: Komentář. Stav k 01.05.2015. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

FALTA, David. § 89 [Podmínky pro zaměstnání]. In: FALTA, David. Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (zákon o zaměstnanosti). 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019.)

DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z

:<https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21828/6/U%C4%8Den%C3%AD%20text%20%20Rub%20a%201%C3%ADc%20agenturn%C3%ADho%20zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>

PICHRT, Jan. § 307a [Agenturní zaměstnávání]. In: BĚLINA, Miroslav, BĚLINA, Tomáš, BLÁHOVÁ, Eva, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012, s. 1085.)

(PICHRT, Jan. § 307a [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1194.)

PICHRT, Jan a kol. Zákoník práce: Praktický komentář [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. Dostupné z:

<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-prakticky-komentar>

Soudní rozhodnutí:

NSS rozsudek č. j.: 4 Ads 105/2019-21, ze dne 27. 5. 2020

12. Přílohy

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Jihlavě

Brtnická č.p. 2531/21, 586 01 Jihlava 1

Č. j.: I [redacted] -za

Vyřizuje: [redacted]

Nádražní [redacted]



ROZHODNUTÍ

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Jihlavě příslušná k rozhodování podle ust. § 5 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a ust. § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), v řízení provedeném podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci povolení k zaměstnání cizince rozhodl takto:

Podle ust. § 92 odst. 1 zákona
vydává povolení k zaměstnání

cizinci: [redacted] datum narození: [redacted]
státní občanství: Ukrajina č. cest. dokladu: [redacted]
bydliště: [redacted]

u zaměstnavatele: [redacted]
IČ: [redacted]
se sídlem: [redacted]
druh práce: 812 Obsluha zařízení na zpracování kovů
místo výk. práce: [redacted]

Povolení k zaměstnání se vydává na dobu od 14. 3. 2021 do 11. 6. 2021.

Odůvodnění

Povolení k zaměstnání může vydat krajská pobočka Úřadu práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce přihlíží k situaci na trhu práce (ust. § 92 odst. 1 zákona).

Dne 15.2.2021 výše uvedený cizinec podal žádost č. j. [redacted] o vydání povolení k zaměstnání na volné pracovní místo u zaměstnavatele [redacted] v pracovním zařízení "812 Obsluha zařízení na zpracování kovů".

Vzhledem k tomu, že byly splněny všechny zákonem stanovené podmínky, zaměstnání cizince bylo povoleno. Platnost tohoto povolení zaniká uplynutím doby nebo skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu na území České republiky z jiného důvodu. Podmínkou přijetí do výše uvedeného zaměstnání a zaměstnávání je platné oprávnění k pobytu na území České republiky.

osú

S15

Poptávka
zajištění agenturních pracovníků

Agentura práce: [redacted]

- sídlo [redacted], IČ [redacted], DIČ [redacted],
- zapsaná v OR vedeném Krajským soudem v [redacted] v odd. [redacted] vložce [redacted],
- zastoupená prokuristou panem [redacted],
- bankovní spojení: [redacted] kód banky 0100
- povolení zprostředkování zaměstnání, č.j. [redacted], ze dne [redacted] [redacted], nabylo účinnosti dne [redacted] října [redacted]

a

Uživatel: [redacted]

- sídlo [redacted], IČ [redacted], DIČ [redacted]
- zapsaná v OR vedeném Krajským soudem v Č. Budějovicích v odd. C vložce 910
- zastoupená jednatelem p [redacted]

konkretizují tímto potřebu uživatele zajistit agenturní pracovníky dle dále uvedeného:

- počet požadovaných zaměstnanců: **5**
- druh vykonávané práce: montážní dělník ve výrobě
- požadovaný minimální stupeň vzdělání: základní
- zdravotní způsobilost: zdravé osoby
- pracovní poměr: hlavní pp dle platného povolení k zaměstnání
- možný den nástupu: **od 10.01.2021 do 09.04.2021**
- místo výkonu práce: areál [redacted]
- mzdové a pracovní podmínky: v pracovní smlouvě budou specifikovány pracovní a mzdové podmínky stejně jako v pracovních smlouvách kmenových zaměstnanců objednatele na stejné pracovní pozici, a to plně v souladu § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

V [redacted]