

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PRACOVNÍ SMLOUVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE

Viktor Brabec

Studijní obor: Veřejná správa

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Martin Janák

2022

Viktor Brabec

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Studijní program: Právní specializace

Fakulta právnická

Forma studia: Prezenční

Akademický rok: 2020/2021 Obor/kombinace: Veřejná správa (6804R022/0)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

Jméno a příjmení: **Viktor BRABEC**

Osobní číslo: **R18B0009P**

Adresa: Vilová 829, Hranice, 35124 Hranice u Aše,
Česká republika

Téma práce: Pracovní smlouva agenturního zaměstnance

Téma práce anglicky: Employment contract of an agency employee

Vedoucí práce: JUDr. Martin Janák

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Zásady pro vypracování:

Ve své práci se pokusím objasnit problematiku agenturního zaměstnávání a zaměřím se na smluvní vztahy zaměstnanců a agentury práce. Obsah BP

1. Úvod
2. Pracovně právní vztahy
 - 2.1. Obecně k pracovněprávním vztahům
 - 2.2. Subjekty pracovně právních vztahů
 - 2.2.1. Fyzická osoba v pracovně právních vztazích
 - 2.2.2. Právní osoba jako zaměstnavatel
 - 2.2.3. Stát jako zaměstnavatel
 - 2.3. Atypické pracovněprávní vztahy
 - 2.3.1. Druhy atypických zaměstnávání
3. Agenturní zaměstnávání
 - 3.1. Obecně k agenturnímu zaměstnávání
 - 3.2. Základní pojmy agenturního zaměstnávání
 - 3.2.1. Závislá práce
 - 3.2.2. Zprostředkování zaměstnání
 - 3.3. Subjekty agenturního zaměstnávání
 - 3.3.1. Agentura práce
 - 3.3.2. Uživatelé
 - 3.3.3. Zaměstnanci
4. Smluvní vztahy uzavírané mezi agenturou práce a zaměstnancem
 - 4.1. Pracovní smlouva obecně
 - 4.1.1. Typy pracovních smluv
 - 4.2. Dohoda o pracovní činnosti
 - 4.3. Pracovní poměr
 - 4.4. Písemný pokyn
 - 4.5. Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

5. Závěr

6. Seznam Literatury

Seznam doporučené literatury:

TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

PICHRT, Jan a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 400 s. ISBN 978-80-7400-481-0

BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 516. ISBN 978-80-7380-825-9
JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, 2005.

Prohlášení

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Pracovní smlouva agenturního zaměstnance prohlašuji, že jsem ji vypracoval pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Plzni, dne 31.3.2022

.....

Viktor Brabec

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat panu JUDr. Martinu Janákovi za trpělivost, ochotu, podnětné rady a odborné vedení při zpracování této práce.

Viktor Brabec

ABSTRAKT

Tématem práce je pracovní smlouva agenturního zaměstnance. Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, kterou se zakládá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo zaměstnancem a agenturou práce. Jedná se o dvoustranný právní úkon, který musí obsahovat určité formální a obsahové náležitosti a je upraven v zákoníku práce. Agentura práce, jejíž problematika byla do našeho právního řádu zavedena až v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti a písemným pokynem jej přiděluje k výkonu práce u uživatele. Práce se primárně zaměřuje na pracovní právní vztahy v oblasti agenturního zaměstnávání, a to z hlediska historického vývoje, současné právní úpravy i v porovnání s úpravou agenturního zaměstnávání v zahraničí, konkrétně na Slovensku. V České republice nebyla před zavedením zákona o zaměstnanosti agenturní činnost upravena žádným zákonem, neexistoval však žádný orgán státní moci, který by omezoval nebo sankcionoval provozování agenturního zaměstnávání. Právnícké i fyzické osoby, které přidělovaly pracovníky k jiným zaměstnavatelům, se zpravidla v praxi nazývaly pracovními agenturami. Pojem „agentura práce“ byl zaveden až zákonem o zaměstnanosti. Agentury práce jsou považovány za specializované subjekty, jež vykonávají podnikatelskou činnost v oblasti zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání není pouze činností úřadů práce, ale pro agentury práce je však důležité povolení vydané generálním ředitelstvím Úřadu práce. V rámci agenturního zaměstnávání se agentura práce zavazuje přidělit svého pracovníka jinému zaměstnavateli dle písemné dohody v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, jímž se agentura práce zavazuje zajistit pracovníkovi dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele. Vždy musí být uzavřena dohoda o dočasném přidělení pracovníka agentury práce, a to mezi agenturou práce a uživatelem. Zákon o zaměstnanosti uvádí tři činnosti, jež mohou agentury práce vykonávat, a to poradenskou a informativní činnost v oblasti pracovních příležitostí, dále vyhledávání volných pracovních pozic pro uchazeče o zaměstnání a pro zaměstnavatele, jakož i zaměstnávání fyzických osob, které vykonávají závislou práci pro uživatele. Agentury práce jsou většinou podnikatelé a zprostředkování zaměstnání se může uskutečnit dle zákona o zaměstnanosti bezplatně nebo za úplatu, kdy je zákonem povoleno, aby bylo tímto způsobem dosaženo zisku. V případě, že se zprostředkování zaměstnání uskutečňuje za úplatu, existuje podmínka, že úplatu nehradí ten, komu je zaměstnání zprostředkováno. Agenturní zaměstnanec je fyzická osoba, jež má s agenturou práce uzavřen pracovní právní vztah. Agentura práce uzavírá, ve většině případů na dobu určitou, s fyzickou osobou pracovní smlouvu nebo dohodu

o pracovní činnosti a po dobu, kdy je agenturní zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, dostává pracovní úkoly, organizuje, řídí, kontroluje odvedenou práci, dává instrukce, tvoří příznivé pracovní podmínky, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, uživatel. U agenturních pracovníků je důležité, aby jim byly poskytnuty přinejmenším stejné pracovní podmínky, jaké by pro ně platily, kdyby byli normálně zaměstnáni na stejném pracovním místě. V našem právním řádu však neexistuje taxativní výčet těchto zmíněných podmínek. Zajisté by bylo na místě, aby byla v našem zákoně tato problematika řešena a naše právní úprava ji obsahovala.

ABSTRACT

The subject of the thesis is the employment contract of an agency worker. An employment contract is the most typical legal fact that establishes an employment relationship between an employee and an employer, or an employee and an employment agency. It is a bilateral legal act that must contain certain formal and substantive requirements and is regulated by the Labour Code. The employment agency, the existence of which was introduced into our legal system only in accordance with Act No 435/2004 Coll., on employment, concludes an employment contract or an agreement on employment with the employee and assigns him or her to work for the user by written instructions. The thesis primarily focuses on labour relations in the field of agency employment, in terms of historical development, current legislation and in comparison with the regulation of agency employment abroad, specifically in Slovakia. In the Czech Republic, prior to the introduction of the Employment Act, agency work was not regulated by any law, but there was no state authority that restricted or sanctioned the operation of agency employment. In practice, legal and natural persons who assigned workers to other employers were usually called employment agencies. The term 'employment agency' was only introduced by the Employment Act. Employment agencies are considered to be specialised entities which carry out business activities in the field of employment intermediation. Employment mediation is not only an activity of the employment offices, but a permit issued by the General Directorate of the Labour Office is important for employment agencies. In the context of agency employment, the employment agency undertakes to assign its worker to another employer according to a written agreement in the employment contract or employment agreement, whereby the employment agency undertakes to ensure that the worker performs temporary work for another employer. An agreement on the temporary assignment of an employment agency worker must always be concluded between the employment agency and the user. The Employment Act lists

three activities that employment agencies may carry out, namely, providing advice and information on employment opportunities, searching for vacancies for jobseekers and employers, and employing natural persons who perform dependent work for users. Employment agencies are mostly entrepreneurs and employment placement can be carried out free of charge according to the Employment Act or for a fee, where it is legally permitted to make a profit in this way. In the case of employment mediation for remuneration, there is a condition that the remuneration is not paid by the person to whom the employment is mediated. An agency worker is a natural person who has an employment relationship with an employment agency. The employment agency concludes, in most cases for a fixed period, a contract of employment or an employment agreement with the natural person, and during the period that the agency worker is temporarily assigned to work for the user, the agency receives work tasks, organises, directs, controls the work done, gives instructions, creates favourable working conditions and ensures occupational safety and health. For agency workers, it is important that they are provided with at least the same working conditions that would apply to them if they were normally employed in the same job. However, there is no exhaustive list of these conditions in our legal system. Surely it would be appropriate for our law to address this issue and for our legislation to include it.

Obsah

1	ÚVOD	11
2	PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY	12
2.1	Obecně k pracovněprávním vztahům	12
2.2	Subjekty pracovněprávních vztahů.....	17
2.2.1	Fyzická osoba v pracovně právních vztazích	17
2.2.2	Právnícká osoba jako zaměstnavatel	18
2.2.2	Stát jako zaměstnavatel	18
2.3	Atypické pracovněprávní vztahy	18
2.3.1	Druhy atypických zaměstnávání	20
3	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	26
3.1	Právní vývoj agenturního zaměstnávání.....	26
3.1.1	Právní úprava a judikatura.....	27
3.1.2	Zahraníční exkurz.....	29
3.1.3	Návrhy de lege ferenda	33
3.2	Obecně k agenturnímu zaměstnávání	33
3.3	Základní pojmy agenturního zaměstnávání	38
3.3.1	Závislá práce	38
3.3.2	Zprostředkování zaměstnání	38
3.4	Subjekty agenturního zaměstnávání	39
3.4.1	Agentura práce	39
3.4.2	Uživatelé.....	41
3.4.3	Zaměstnanci	42
4	SMLUVNÍ VZTAHY UZAVÍRANÉ MEZI AGENTUROU PRÁCE A ZAMĚSTNANCEM	43
4.1	Pracovní smlouva obecně	43
4.1.1	Typy pracovních smluv	48
4.2	Dohoda o pracovní činnosti.....	52
4.3	Pracovní poměr.....	53
4.4	Písemný pokyn	54
4.5	Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce	54
5	ZÁVĚR	57

6 SEZNAM LITERATURY	58
----------------------------------	-----------

1 ÚVOD

Tato práce se zabývá problematikou pracovní smlouvy. Téma bylo zvoleno z důvodu aktuálnosti, a také kvůli četnosti využití v praxi. Pracovní právo má za úkol upravovat pracovněprávní vztahy, jež jsou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

Pracovní smlouva je považována za základní smlouvu v rámci pracovněprávního vztahu. Po velkou část svého života ji používá celá řada lidí k zajištění základních lidských potřeb. Z důvodu jejího využití je důležité, aby všichni věděli, co to pracovní smlouva je, a jaké jsou její náležitosti. Zaměstnanci i zaměstnavatelé musí mít znalosti týkající se pracovní smlouvy. Pracovní poměr se týká téměř každého a i v Listině základních práv a svobod je stanoveno právo na práci, jež využívají ti lidé, kteří mají zájem pracovat. V případě zájmu zaměstnanců a zaměstnavatele, je nezbytné znát práva a povinnosti vycházející z pracovněprávních vztahů. Takto se dá zabránit nerovnostem, případně diskriminaci a problémům v oblasti uzavření, průběhu nebo ukončení pracovního poměru.

Tato práce se konkrétně zaměřuje na téma „pracovní smlouva agenturního zaměstnance“. Jejím úkolem je na základě nastudování odborné literatury a internetových zdrojů, popsat oblast pracovně právních vztahů. Ze začátku se práce obecně zaměřuje na pracovněprávní vztahy, následně subjekty a atypické pracovněprávní vztahy. Další kapitola se již věnuje agenturnímu zaměstnávání, a je v ní obecně charakterizováno agenturní zaměstnávání, následně základní pojmy související s touto problematikou a subjekty agenturního zaměstnávání. Kromě toho je uveden i právní vývoj agenturního zaměstnávání, jeho právní úprava a judikatura, porovnání agenturního zaměstnávání se Slovenskem a návrhy de lege ferenda. Další kapitola se zaměřuje na smluvní vztahy, které jsou uzavřeny mezi agenturou práce a zaměstnancem. V ní je čtenářům popsána pracovní smlouva a její typy. Dále dohoda o pracovní činnosti, pracovní poměr, písemný pokyn a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Na závěr je provedeno shrnutí zjištěných poznatků.

2 Pracovně právní vztahy

Tato kapitola se zabývá pracovněprávními vztahy, subjekty pracovněprávních vztahů (tj. fyzická osoba, právnická osoba a stát), a dále atypickými právními vztahy.

2.1 Obecně k pracovněprávním vztahům

Právnická či fyzická osoba musí zajistit plnění běžných úkolů, které vyplývají z předmětu činnosti mezi pracovníky, jež ke stanovenému účelu zaměstnává v oblasti pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce.¹

Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy, které souvisí s výkonem závislé práce. Vznikají mezi pracovníky a zaměstnavatelem tak, že představují výkon práce fyzické osoby na základě závislé činnosti pro zaměstnavatele, jímž může být fyzická či právnická osoba. Tuto problematiku upravují pracovněprávní předpisy. Existují individuální pracovní vztahy a kolektivní. Individuální vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.²

Pracovněprávní vztahy existují v případě, že existují pracovněprávní předpisy, které vymezují rozsah práv, a také povinností subjektů pracovněprávních vztahů. S pracovněprávními skutečnostmi je spojován vznik, změna a zánik práv, a také povinností subjektů pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní předpisy a skutečnosti tvoří předpoklad pracovněprávních vztahů, jež by mohly vzniknout, změnit se či zaniknout.³

Pracovněprávní předpisy a skutečnosti tvoří předpoklad pracovněprávních vztahů, jež by mohly vzniknout, změnit se či zaniknout. Musí mít vždy určeny:⁴

- subjekty (tj. smluvní strany),
- předmět (výkon závislé práce),
- obsah (práva a povinnosti jednotlivých smluvních stran).

Pracovněprávní předpisy

Pracovněprávními předpisy se rozumí zákony či prováděcí právní předpisy (tj. nařízení vlády, vyhlášky ministerstev, aj.). Tyto předpisy upravují problematiku pracovněprávních vztahů a

¹ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 5

² Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

³ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

⁴ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

souvisí s výkonem závislé práce. Funkcí pracovněprávních předpisů je funkce ochranná, kdy dochází k ochraně práv zaměstnanců, jež jsou považováni za slabší stranu z hlediska pracovněprávních vztahů. Kromě toho zajišťují zaměstnancům také adekvátní podmínky pro výkon závislé práce. Dále mají funkci organizační, což znamená, že dávají zaměstnavatelům nástroje k řízení či vedení pracovníků, jež konají závislou práci z hlediska pracovněprávních vztahů.^{5 6}

Za základní pracovněprávní předpis se považuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jež upravuje následující problematiku:⁷

- Právní vztahy, jež vznikají v rámci výkonu závislé činnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.
- Právní vztahy mající kolektivní povahu, a jež souvisí s vykonáváním závislé práce (tj. kolektivní pracovněprávní vztahy) a podporu vzájemných jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.
- Určité právní vztahy vznikající před tím, než vzniknou individuální pracovněprávní vztahy (patří sem např. vztah mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem).
- Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v rámci dodržování režimu dočasné práce pojištěnce na základě zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Další důležité zákony:⁸

- Zákon č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání

Tento zákon upravuje problematiku kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, případně jejich organizacemi za součinnosti státu, jehož úkolem je uzavření platné kolektivní smlouvy.

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon upravuje zajištění bezpečnosti státní politiky zaměstnanosti, především zajištění práva na zaměstnání, jejímž primárním úkolem je dosažení zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

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

⁵ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

⁶ Neščáková, L., Marelová, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 15

⁷ Neščáková, L., Marelová, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 15 - 18

⁸ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

Zabývá se zřízením a postavením orgánů inspekce práce (tzn. Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce) jakožto kontrolních orgánů, které působí na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Upravuje oblast působnosti a příslušnost orgánů inspekce práce, dále práva a povinnosti v rámci kontroly a sankce v případě porušení povinností.

- Zákon č. 309/2006 Sb., zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon upravuje požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci pracovněprávních vztahů a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při poskytování služeb mimo aktuální pracovněprávní vztahy.

Další předpisy související s problematikou: ⁹

- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Předmět pracovněprávních vztahů

Za pracovněprávní skutečnosti se považují skutečnosti, s nimiž pracovněprávní předpisy spojují vznik, změnu či zánik práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů. ¹⁰

Do pracovněprávních skutečností se řadí zejména: ¹¹

- Subjektivní právní skutečnosti

Jedná se o projev vůle subjektů pracovněprávního vztahů. Patří sem právní jednání, jež musí být v souladu s platnými právními předpisy a jež způsobuje vznik, změnu či zánik pracovněprávního vztahu (založení pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem). Protiprávní jednání je takové, jež není v souladu s právními předpisy a vysvětluje se jako porušení právní povinnosti. Protiprávní jednání způsobuje vznik právní odpovědnosti toho, kdo

⁹ Neščáková, L., Marelová, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 15 - 18

¹⁰ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

¹¹ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

se porušení povinnosti dopustil (např. zodpovědnost zaměstnance za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli).

- Objektivní právní skutečnosti

Nejedná se o projev vůle subjektů pracovněprávního vztahu. Jedná se zejména o právní události, jež vznikají bez ohledu na vůli člověka, ale právní předpisy, se kterými souvisí vznik, změna či zánik pracovněprávního vztahu (po uplynutí zkušební doby končí možnost rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, smrtí pracovníka končí pracovní poměr, atd.). Protiprávní stavy, jež vznikají bez ohledu na lidskou vůli, jsou v rozporu s právními předpisy a právní předpisy s nimi dávají do souvislosti vznik právní odpovědnosti subjektu za jejich eliminaci, a to bez ohledu na to, kdo je považován za viníka (patří sem odpovědnost zaměstnavatele za škodu při vzniku pracovních úrazů nebo nemoci z povolání).

Zásady pracovněprávních vztahů

Zásady pracovněprávních vztahů jsou platné od 1. 1. 2012 a upravuje je zákoník práce. Základní zásady by se měly stát měřítkem pro právní úkony účastníků pracovněprávních vztahů. Je to souhrn pravidel, jež zastřešují podmínky pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.¹²

Zaměstnavatel musí zachovat zákonné zásady pracovněprávních vztahů, a to k:

- budoucímu zaměstnavateli (uchazeči o práci) ještě před tím než uzavřou pracovněprávní vztah,
- pracovníkům po dobu trvání pracovního poměru,
- pracovníkům, jež pro něho vykonávají práci dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce).

Zásada rovného zacházení s pracovníky

Nerovným zacházením se nerozumí odlišení, jež vymezuje zákoník práce či zvláštní právní předpisy nebo v případě, že je pro to věcný důvod, který je založen na povaze práce, již pracovník uskutečňuje, a který je pro vykonávání práce klíčový. Za porušení zásady rovného zacházení se nepovažuje, kdy zaměstnavatel odmítá či zakazuje výkon práce, jež je nějakým skupinám pracovníků zakázána. Dále v případě, kdy je příčinou nerovného zacházení jiný

¹² Andraščíková, M., Průvodce rokem ředitele základní a mateřské školy, s. 45

důvod, než je povaha vykonávané práce (např. zákaz práce přesčas u mladistvých osob, zákaz noční práce u těchto osob, aj.).¹³

S ohledem na to, že je jednou oblastí, kam se zásada rovného zacházení řadí, oblast pracovních podmínek včetně odměňování, je nezbytné, aby zaměstnavatel uměl odlišit, v jakých případech se jedná o pracovní podmínky, a v nichž tomu tak není. Za pracovní podmínku se považuje především pracovní doba, dovolená a další pracovněprávní nároky, které mohou být upraveny kolektivní smlouvou či interním předpisem.¹⁴

Zákaz diskriminace

V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace. Diskriminace zahrnuje oblast pohlaví, sexuální orientace, rasový či etnický původ, dále národnost, státní občanství, jazyk, věk, náboženství, atd. Diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství je vnímána za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se nepovažuje odlišné zacházení s pracovníky z důvodů, pro něž by pracovník mohl být diskriminován, jestliže se jedná o důležitý a klíčový požadavek týkající se výkonu práce, který má pracovník uskutečňovat, a jež je pro výkon práce důležitý.¹⁵ Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace znamená jednání nebo opomenutí toho, kdy je, bylo či nebylo, dle odlišení vymezených diskriminačními důvody, s pracovníkem zacházeno nevýhodněji než s někým dalším. Nepřímá diskriminace znamená jednání, kdy neutrální rozhodnutí, odlišení či postup zaměstnavatele, znevýhodňuje nebo naopak zvyhodňuje jednoho pracovníka vůči druhému.¹⁶

Za obtěžování se považuje takové jednání, jež je pracovníkem, kterého se to týká, právem považováno za nevídané, nevhodné či dokonce urážlivé, a jehož záměr či důsledek směřuje k odstranění důstojnosti fyzické osoby či tvorbě nepřátelského, ponižujícího či zneklidňujícího prostředí na daném pracovišti. Za sexuální obtěžování se považuje jednání a chování sexuální povahy, které má různou podobu, a jež je pracovníkem oprávněně považováno za nevhodné či urážlivé. Důsledkem či záměrem takového chování je snížení důstojnosti fyzické osoby nebo tvorba nepřátelského a ponižujícího prostředí na pracovišti nebo jež může být právem považováno za podmínku k rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností, které plynou

¹³ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 10 - 11

¹⁴ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 10 - 11

¹⁵ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 10 - 11

¹⁶ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 10 - 12

z pracovněprávních vztahů. Obtěžování z důvodu rasy, etnického původu, sexuální orientace, pohlaví, zdravotního postižení, věku, víry a náboženství se považuje za diskriminaci.¹⁷

Zásada slušnosti

Za další zásadu v oblasti pracovněprávních vztahů se považuje zásada slušnosti, kterou upravuje zákoník práce. Ze zákoníku práce vyplývá, že výkon práv a povinností vycházejících z pracovněprávních vztahů nesmí bez udání právního důvodu zasáhnout do práv a oprávněných zájmů účastníka pracovněprávního vztahů, a také nesmí dojít k rozporu s dobrými mravy.¹⁸

2.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjektem (tj. účastníkem) pracovněprávních vztahů jsou smluvní strany, jež mají práva a povinnosti v oblasti pracovněprávních vztahů. Subjektem kolektivních a individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec, odborová organizace a zaměstnavatel. Zaměstnavatelem může být právnická osoba nebo fyzická osoba. Zaměstnancem je jen fyzická osoba. U subjektu pracovněprávního vztahu je důležité, aby byl vybavený právní osobností a svéprávností. Právní osobnost znamená způsobilost mít v rámci mezí právního řádu vlastní práva a povinnosti. Svéprávnost znamená způsobilost nabýt pro sebe svým právním jednáním práva a zavázat se k povinnostem. Pracovněprávní vztahy mohou vznikat jen v případě, že to odsouhlasí fyzická osoba a zaměstnavatel.^{19 20}

2.2.1 Fyzická osoba v pracovně právních vztazích

Zaměstnancem je vždy fyzická osoba. Způsobilost fyzické osoby mít v oblasti pracovněprávních vztahů práva a povinnosti a svými právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, vzniká dovršením 15 let věku (v případě, že to není stanoveno jinak). Zaměstnavatel nesmí stanovit dnem nástupu do zaměstnání den, jež by předcházela dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Fyzickou osobou může být i zaměstnavatel (tj. živnostníci, ale také advokáti, daňoví poradci, auditoři či jiné fyzické osoby). Může to být také občan, který je bez oprávnění k činnosti dle zvláštního předpisu. Zaměstnance mohou

¹⁷ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 10 - 12

¹⁸ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 10 - 12

¹⁹ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

²⁰ Hloušková, P., Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s. 52 - 55

fyzické osoby zaměstnávat také pro svou osobní potřebu, která nesouvisí s výdělečnou činností.^{21 22}

Způsobilost fyzických osob mít práva a povinnosti jakožto zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby svými právními úkony nabývat práv a mít povinnosti v oblasti pracovněprávních vztahů jako zaměstnavatel vzniká, jakmile člověk dovrší 18 let věku.²³

2.2.2 Právnícká osoba jako zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být právnícká osoba (spolek, družstvo, obchodní společnosti, aj.). Může to být podnikající či nepodnikající subjekt, ziskový nebo neziskový. Právnícké osoby jsou způsobilé k nabývání práv a povinností, ale také mají způsobilost svými právními úkony nabývat práv a mít povinnosti.^{24 25}

2.2.2 Stát jako zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se může stát také stát, jež je v oblasti soukromého práva právníckou osobou. Stát má postavení právnícké osoby a aplikují se na něho soukromoprávní předpisy, znamená to zákoník práce. Zákoník práce jasně vymezuje, že za Českou republiku, tedy stát, v oblasti pracovněprávních vztahů uskutečňuje práva a povinnosti daná organizační jednotka státu dle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a vystupuje v právních vztazích.²⁶

2.3 Atypické pracovněprávní vztahy

Problematika atypických právních vztahů není zakotvena v zákoníku práce, ale s tímto pojmem se často pracuje v akademických nebo praktických diskuzích. Vychází se z toho, že je pro pracovní právo charakteristické, že pracovník uskutečňuje práci v rámci svého plného úvazku, pracuje pro zaměstnavatele, realizuje práci z pracoviště zaměstnavatele, a to především na pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Atypické pracovněprávní vztahy souvisí s tím, že vedle klasického pracovního poměru mohou být k dispozici nějaké odchylky, které budou směřovat

²¹ Hloušková, P., Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s. 52 - 55

²² Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 6 - 7

²³ Hrouzková, V., Pracovní právo, s. 6 - 7

²⁴ Hloušková, P., Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, s. 52 - 55

²⁵ Hůrka, P., a kol., Pracovní právo, s. 62

²⁶ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a ekonomy, s. 16 - 26

zejména k flexibilnímu nastavení pracovněprávních vztahů. Typické rozvržení může vyhovovat také pracovníkům a může být přijímáno v jejich zájmu.^{27 28}

Pro atypická zaměstnání je typické, že není okruh těchto zaměstnání vnímán jednotně. Do atypických zaměstnání se v širším slova smyslu řadí pracovní úvazky na dobu určitou a úvazky na kratší pracovní dobu. V užším slova smyslu se atypická zaměstnání označují malou mírou regulace a umožňují účastníkům pracovněprávních vztahů velkou volnost v oblasti organizace práce a dodržování pracovní doby, a to bez ohledu na trvání pracovního poměru a rozsah úvazku pracovníka. Nezbytné je také uvést, že v určitých aspektech souvisí vztahy zejména s menší rolí ochranné funkce pracovního práva. Do atypických zaměstnání se zpravidla neřadí pracovněprávní vztahy, jež jsou sjednány na neúplný úvazek nebo na dobu určitou, jsou vykonány za totožných podmínek, jako je tomu u pracovněprávních vztahů na dobu neurčitou nebo na plný úvazek.^{29 30}

Někteří autoři do atypických zaměstnání uvádí také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Za důvod se považuje zejména to, že je základním a běžným pracovněprávním vztahem pracovní poměr. V případě pracovněprávních vztahů, které byly založeny na základě dohod, by měly být pouze doplňkového charakteru. Využití tohoto typu zaměstnání je především k zajištění vykonávání krátkodobých či nárazových prací. Dalším důvodem je skutečnost, že se na pracovněprávní vztahy, které byly založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, nevztahuje úprava práv a povinností pracovníka a zaměstnavatele, jež se v rámci pracovního poměru uplatňují. To směřuje k vyššímu uplatnění smluvní svobody a volnějším vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem.³¹

Do atypických způsobů zaměstnávání se řadí zejména agenturní zaměstnávání. To se označuje za atypické ve vztahu k plnění jednoho z výše uvedených kritérií atypičnosti, jíž je zejména dočasnost trvání pracovního poměru (tzn., že se nejedná o pracovní poměry na dobu neurčitou). U nás je doba trvání přidělení pracovníka agentury práce vymezeno maximálně na 12 po sobě

²⁷ Tomšej, J., *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, s. 149

²⁸ Pichrt, J., *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, s. 11 - 13

²⁹ *Podstata agenturního zaměstnávání* [online]. 2020 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/podstata-agenturniho-zamestnavani/>

³⁰ Pichrt, J., *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*, s. 11 - 13

³¹ *Podstata agenturního zaměstnávání* [online]. 2020 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/podstata-agenturniho-zamestnavani/>

jdoucích kalendářních měsíců. Takové omezení je neplatné v případě, že pracovník požádá agenturu práce o další přidělení.³²

Zákoník práce uvádí omezení týkající se omezení zaměstnavatelů na délku nebo opakované sjednání pracovních poměrů na dobu určitou. Toto omezení se na agentury práce nevztahuje. Atypičnost vztahů je uvedena zejména tím, že se práce nekoná na pracovišti agentury práce, ale na pracovišti uživatele. Především je atypičnost dána faktem, že k úplnému uskutečnění takového typu zaměstnávání je nezbytná úzká spolupráce mezi třemi subjekty (nikoliv mezi dvěma). Agentura práce musí zajistit pracovníkovi dočasný výkon práce dle pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Pracovník musí tuto práci vykonávat dle pokynů uživatele.^{33 34} Za právní předpis, který omezuje působnost agentur práce na území našeho státu je zákon o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti zmiňuje, že agentura práce může svého pracovníka dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele pouze dle písemné dohody o dočasném přidělení pracovníka, která je uzavřena s uživatelem na základě zvláštního právního předpisu, jímž je zákoník práce. Zákoník práce upravuje problematiku agenturního zaměstnávání takovým způsobem, že podrobněji určuje vzájemná práva a povinnosti všech zainteresovaných stran (= agentura práce, pracovník agentury práce a uživatel). Komplex vztahů vytváří především dvě smlouvy, a to smlouva uzavřená mezi agenturou práce a uživatelem, a také smlouva mezi agenturou práce a pracovníkem agentury práce. Z toho plyne, že pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti, která je uzavřena mezi agenturou práce a pracovníkem, jež je zaměstnán z důvodu výkonu práce u uživatele, je považována do určité míry za specifickou.³⁵

2.3.1 Druhy atypických zaměstnávání

Druhy atypických pracovních právních vztahů:³⁶

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.
- Zkrácený pracovní úvazek.
- Agenturní zaměstnávání.

³² *Podstata agenturního zaměstnávání* [online]. 2020 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/podstata-agenturniho-zamestnavani/>

³³ *Podstata agenturního zaměstnávání* [online]. 2020 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/podstata-agenturniho-zamestnavani/>

³⁴ Pichrt, J., Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech, s. 11 - 13

³⁵ *Podstata agenturního zaměstnávání* [online]. 2020 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/podstata-agenturniho-zamestnavani/>

³⁶ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 149

- Práce z domova.

Mimo výše uvedené by bylo možné zařadit do této kategorie také práci na pracovní smlouvu na dobu určitou. Atypickým pracovněprávním vztahem je také nelegální práce, i když se tento způsob práce vymyká pracovněprávním předpisům.³⁷

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou považovány za zvláštnosti našeho právního řádu. V zákoně je zakotven specifický právní vztah, jež je upravován pracovněprávními předpisy, ale nejedná se o pracovní poměr. Oproti pracovní smlouvě se dohody odlišují především v úpravě ukončení pracovního poměru, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně pracovníka a odměňováním. Velkým rozdílem je skutečnost, že v dohodách zaměstnavatel pracovníkům nemusí rozvrhovat pracovní dobu, a tak je možné, aby pracovník vykonával svou práci na základě spontánních pokynů zaměstnavatele, svých vlastních časových možností, aj.³⁸

Dohoda o provedení práce (DPP)

Dle zákoníku práce si musí zaměstnavatel v rámci plnění úkol zajistit zejména pracovníky v pracovním poměru, ovšem ne zaměstnance, kteří pracují v rámci dohody. Pokud zaměstnavatel dodržuje všechny předpisy, které se týkají dohod (především maximální rozsah práce, na níž jsou dohody sjednané), tak není postup tohoto pracovníka možné napadnout. Dohody mají společné především to, že na ně nedoléhá regulace ukončení pracovního poměru. Dohody mohou být zaměstnavatelem i zaměstnancem ukončené na základě patnáctidenní výpovědní lhůty, a to bez zveřejnění důvodu. Z hlediska pracovní doby určuje zákon pro dohody jen to, že by neměl být výkon práce delší než 12 hodin v době 24 po sobě jdoucích hodin práce. V případě, že pracovníci na pracovišti zaměstnavatele pracují, tak by měl zaměstnavatel i v takovém případě dodržovat podobná pravidla, která platí i pro další zaměstnance, a to včetně přestávek v práci.³⁹

Dohoda o provedení práce (DPP) se může uzavřít na jakýkoliv typ práce, případně na splnění nějakého úkolu. Vždy se může jednat maximálně o 300 hodin v roce. Dohody, které jsou

³⁷ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 149

³⁸ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 149 - 150

³⁹ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 149 - 150

uzavřené mezi jedním zaměstnavatelem a zaměstnancem v jednom roce se vždy musí sčítat. V případě dohody, kterou má pracovník u více zaměstnavatelů, se dohody nesčítají.⁴⁰

Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemnou formou. Za její hlavní výhodu lze označit, že kromě srážkové daně anebo zálohové daně (pokud má zaměstnanec podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob, například studenti), která je ve výši 15 % z hrubé mzdy, se z ní do dosažené částky 10 000 Kč neodvádí pojistné na zdravotné a sociální pojištění.⁴¹

Zákon určuje, že v dohodě o provedení práce, je nezbytné uvádět dobu, na niž se dohoda uzavírá. Taková lhůta není delší než jeden rok, ačkoli nic nebrání v tom, aby byla uzavřena na dobu neurčitou. S ohledem na určitost DPP jakožto právního jednání je nezbytné, aby dohoda o provedení práce obsahovala také ujednání týkající se toho, jakou práci pracovník pro zaměstnavatele dle DPP vykonává.^{42 43}

Dohoda o pracovní činnosti (DPC)

Při uzavírání dohody o pracovní činnosti je dána oběma smluvním stranám poměrně velká smluvní volnost, i když ne taková, jako je tomu u dohody o provedení práce.⁴⁴

Důležitými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou:⁴⁵

- Určení sjednaných prací.
- Doba, na niž se dohoda uzavírá.
- Vymezení rozsahu pracovní doby.

Stejným způsobem jako v případě dohody o provedení práce si mohou smluvní strany v dohodě o pracovní činnosti vyjednat také další ujednání. Doporučuje se vyjednat si se zaměstnavatelem zejména odměnu za odvedenou práci. Sjednané práce mohou být v rámci dohody o pracovní činnosti, charakterizovány jen druhově. Znamená to například vymezení „administrativní činnosti“ nebo „úklidové činnosti“. Doba, na niž se dohoda o pracovní činnosti uzavírá, není žádným způsobem limitována a je možné ji uzavírat i na dobu delší než jeden rok.

⁴⁰ Tomšej, J., *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, s. 149 - 150

⁴¹ Tomšej, J., *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, s. 149 - 150

⁴² Tomšej, J., *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, s. 149 - 150

⁴³ Bělina, M., *Pracovní právo*, s. 169 - 170

⁴⁴ Machač, M., Obšasník, L., a kol., *Vyznejte se v pracovním právu*, s. 29 - 31

⁴⁵ Machač, M., Obšasník, L., a kol., *Vyznejte se v pracovním právu*, s. 29 - 31

Ve srovnání s dohodou o provedení práce se dá dohoda o pracovní činnosti uzavřít také na dobu neurčitou.^{46 47}

Dohoda o pracovní činnosti není oproti dohodě o provedení práce vymezena rozsahem práce v daném kalendářním roce. Dá se uzavřít, i pokud by byl rozsah práce více než 300 hodin za kalendářní rok. V případě dohody o pracovní činnosti je výkon práce vymezen na základě rozsahu týdenní pracovní doby. Dle dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci, která by byla ve větším rozsahu, než je stanoven průměr poloviny týdenní pracovní doby (tj. více než 20 hodin za týden).⁴⁸

Dodržení vyjednaného a maximálně přípustného rozsahu poloviny určené týdenní pracovní doby se určuje za celou dobu, na níž byla daná dohoda o pracovní činnosti uzavřena. Maximálně se musí jednat o období 52 týdnů. Znamená to, že v určitých týdnech se může práce vykonat i ve větším rozsahu, ale v některých případech naopak v menším rozsahu, než jaká je polovina určené týdenní pracovní doby. Klíčové je, aby byla polovina týdenní pracovní doby dodržována v průměru po celou dobu, na niž je dohoda uzavírána.⁴⁹

Zákon určuje, že pokud není vyjednan způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, tak je možné ji zrušit, a to na základě dohody smluvních stran k vyjednanému dni. Jednostranným způsobem může být dohoda o pracovní činnosti zrušena, a to z různých důvodů či bez udání důvodu. Výpovědní lhůta je 15 dní. Tato lhůta běží od toho dne, kdy byla uzavřena výpověď (písemnou formou) a doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti se dá vyjednat pro ty případy, kdy se dá ihned zrušit pracovní poměr na základě zákoníku práce. Kromě toho může dojít ke zrušení dohody o pracovní činnosti i uplynutím doby, na niž byla sjednaná.^{50 51}

Zkrácený pracovní úvazek

Zaměstnavateli nezabraňuje nic v tom, aby si sjednal s pracovníky kratší pracovní úvazek. Musí to však být v souladu s potřebami obou smluvních stran. Zákon podporuje pozici pracovníků v rámci vznesení žádosti o zkrácení daného pracovního úvazku. Pracovníci, kteří pečují o dítě, jež je mladší 15 let, těhotné pracovnice, pracovníci dlouhodobě pečující o závislé fyzické osoby v rámci stupně II – IV na základě zákona o sociálních službách. Zákon vymezuje, že pokud

⁴⁶ Machač, M., Obšasník, L., a kol., Vyznejte se v pracovním právu, s. 29 - 31

⁴⁷ Bělina, M., Pracovní právo, s. 169 - 170

⁴⁸ Machač, M., Obšasník, L., a kol., Vyznejte se v pracovním právu, s. 29 - 31

⁴⁹ Machač, M., Obšasník, L., a kol., Vyznejte se v pracovním právu, s. 29 - 31

⁵⁰ Machač, M., Obšasník, L., a kol., Vyznejte se v pracovním právu, s. 29 - 31

⁵¹ Bělina, M., Pracovní právo, s. 169 - 170

pracovníci vznášejí požadavek týkající se úpravy pracovní doby, tak jim musí zaměstnavatel vyhovět, pokud v tom tedy zaměstnavateli nezabraňují závažné důvody provozního charakteru.⁵²

Požadavky pracovníků se mohou týkat nejen zkrácení pracovní doby, ale také jiné úpravy pracovní doby. Například přesouvání části směny z odpoledne do brzkých ranních hodin, respektování provozní doby školní družiny či jeslí, apod. Ze zákona plyne, že pracovníci nemusí svůj požadavek zvláštním způsobem zdůvodňovat.⁵³

Jakmile zaměstnavatel obdrží požadavek, tak musí zjistit, jaké úpravy pracovní doby je možné udělat. Měl by však umět vyvinout maximální úsilí, aby vyhověl požadavku zaměstnance, či dokázal navrhnout jiné aranžmá, jež se shoduje s provozními potřebami zaměstnavatele, ale vychází pracovníkovi alespoň nějakým způsobem vstříc. Jestliže zaměstnavatel nedokáže vyhovět požadavku, tak musí své rozhodnutí umět zdůvodnit.⁵⁴

Agenturní zaměstnávání

Institut agenturního zaměstnávání je u nás od roku 2004, kdy se pomocí doprovodného zákona stal součástí zákoníku práce. Tímto způsobem dochází k eliminaci institutu dočasného přidělení, jež nahradilo právě agenturní zaměstnávání. To se později ukazovalo nepraktické a bylo velmi silně kritizováno, což nakonec vyvrcholilo, až do změny uskutečněné roku 2012. Na základě novely č. 367/2011 Sb., došlo ke znovuzařazení institutu do zákoníku práce jakožto možnost změny pracovního poměru, který stojí mimo agenturní zaměstnávání.⁵⁵

Agentury práce jsou považovány za specializované subjekty, jež vykonávají podnikatelskou činnost v oblasti zprostředkování zaměstnání. Důležité je povolení vydané generálním ředitelstvím Úřadu práce. Mimo jiné mají agentury práce za úkol získat pracovníky a přidělit je jinému zaměstnavateli, jehož právní úprava považuje za tzv. uživatele. Zákonem jsou určeny pro agentury práce podmínky a omezení.^{56 57}

K uskutečnění agenturního zaměstnávání dochází jen v případě dvoustranné smlouvy a písemného pokynu týkajícího se přidělení pracovníka agenturou práce (nejedná se o trojstranný úkon).⁵⁸

⁵² Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 153

⁵³ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 153

⁵⁴ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 153

⁵⁵ Neščíková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105

⁵⁶ Tomšej, J., Zákoník práce 2020 – s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2020, s. 27

⁵⁷ Bělina, M., Pichrt, J., Pracovní právo, s. 361 - 362

⁵⁸ Neščíková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105

Práce z domova

Práce z domova je považována za moderní a flexibilní formy zaměstnání. Do nejčastějších forem se aktuálně řadí teleworking (tj. práce na dálku) a homeworking (práce z domova). Ve zmíněných případech se uplatňují schopnosti pracovníka zorganizovat si svůj čas, jelikož výkon práce je postaven na důvěře mezi pracovníkem a zaměstnavatelem. Pro zaměstnavatele je mnohdy velmi náročné pracovníka kontrolovat. Pro zmíněné formy pracovní činnosti je typické využití moderních komunikačních a informačních technologií. Technologie jsou často ve vlastnictví pracovníků, což může být pro zaměstnavatele obrovskou úsporou.⁵⁹

Zákoník práce umožňuje pracovníkům, aby pracovali mimo pracoviště zaměstnavatele. Nemusí to být pouze z domova, ale může to být i na jiném sjednaném místě. Na základě tohoto ustanovení se vykonává závislá práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti pracovníka. Jedná se o profesní výkon pracovníka pro zaměstnavatele, dle jeho pokynů, jeho jménem, za mzdu, plat či odměnu, ve sjednané pracovní době na pracovišti zaměstnavatele či jiném sjednaném místě. Místo výkonu práce je klíčovou náležitostí pracovní smlouvy, a proto je důležité, aby bylo v pracovní smlouvě uvedeno.⁶⁰

Z domova je možné vykonávat především kancelářské práce a může to být stejně efektivní jako pracovat z kanceláře. Výkon práce z domova může být v celé řadě případů ideální v době, kdy je pracovník nachlazený a nechce ohrožovat zdraví kolegů v kanceláři, apod. V takovém případě je možné zachovat výkon práce, ale také zaměstnancův příjem.⁶¹

Na výkonu práce z domova se vždy musí zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout. Není možné, aby zaměstnavatel pracovníkovi tuto formu práce nařídil. Dohoda o tom, že bude pracovník po určitou dobu pracovat z domova, nemusí být písemná. Z hlediska zaměstnavatele je však vhodné mít dohodu zpracovanou, aby v ní byly stanoveny základní práva, povinnosti, a také očekávání. U práce z domova se nesleduje přesný počet odpracovaných hodin pracovníkem, ale je ideální sledovat množství práce, aby nedošlo k výrazným odchylkám.⁶²

⁵⁹ Pemová, T., Ptáček, R., a kol., Soukromá a firemní školka od A do Z, s. 30 - 31

⁶⁰ Pemová, T., Ptáček, R., a kol., Soukromá a firemní školka od A do Z, s. 30 - 31

⁶¹ Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 153 - 154

⁶² Tomšej, J., Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, s. 153 - 154

3 Agenturní zaměstnávání

Tato kapitola se zabývá agenturním zaměstnáváním. Na základě nastudování odborných zdrojů je objasněna problematika agenturního zaměstnávání, základní pojmy související s agenturním zaměstnáváním a subjekty agenturního zaměstnávání.

3.1 Právní vývoj agenturního zaměstnávání

Historie agenturního zaměstnávání v České republice nesahá příliš daleko. Počátky vývoje dočasněho přidělení je možné vidět na konci 80. let 20. století. Do našeho právního řádu byla problematika agenturního zaměstnávání vnesena, až na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Před zavedením zákona o zaměstnanosti nebyla agenturní činnost zákonem žádným způsobem upravována, ale provozování agenturního zaměstnávání žádný orgán státní správy neomezoval, ani neuděloval sankce. Na pracovním trhu však existovaly služby, které vykonávaly dočasné přidělení pracovníků, protože právě pracovní trh potřeboval jejich služby.⁶³

Před tím, než došlo k zavedení zákona č. 435/2004 Sb., tak se pojem „agentura práce“, vlastně nevyužíval. Právnícké i fyzické osoby, které přidělovaly pracovníky k jiným zaměstnavatelům, se zpravidla v praxi nazývaly pracovními agenturami. Problematika pracovních agentur byla v této době upravována zákoníkem práce. Roku 1988 bylo možné zanést do zákoníku práce ustanovení týkající se možnosti vyjednat v písemné dohodě zaměstnavatele a pracovníka v pracovním poměru dočasné přidělení k výkonu práce v jiné firmě. Důvodem k tomu bylo sjednat primárně nástroj pro výměnu stáží vědeckých expertů mezi firmami, a také pokus vyrovnat nedostatek mobility pracovní síly, jež bylo typické pro socialistické plánované hospodářství. Po listopadu 1989 měli zaměstnavatelé zájem zabývat se zapůjčením pracovníků, a to především v případě, kdy došlo k sezónním výkyvům.⁶⁴

Jak je vidět, tak problematika agenturního zaměstnávání nemá v našem právním systému dlouhodobou historii. Před rokem 2004 se také objevily situace, kdy se této problematice věnovali lidé, jež neměli dostatek praxe v oboru či neznali pracovněprávní předpisy. Stávalo se také, že agentury porušovaly zákon tím způsobem, že využívaly zejména dohody o provedení práce v případě dočasněho přidělení pracovníků, což ale zákon neumožňoval. Některé agentury

⁶³ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 16 - 20

⁶⁴ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 16 - 20

práce vybíraly od uchazečů o zprostředkování zaměstnání poplatky za registraci či si za zprostředkování náúčtovaly odměnu, což nebylo v souladu se zákonem.⁶⁵

3.1.1 Právní úprava a judikatura

Právní úprava

Důležité předpisy, které upravují agenturní zaměstnávání:⁶⁶

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole,
- zákon č. 89/2012, občanský zákoník.

Na zaměstnavatele nestanovuje zákon o zaměstnanosti zvláštní požadavky a dá se jednoduše říct, že kdo může být zaměstnavatelem s ohledem na úpravu v zákoníku práce, tak může být také uživatelem v souladu se zákoníkem práce. Zákon o zaměstnávání uvádí tři činnosti, jež mohou agentury práce realizovat. Jde o poradenskou a informativní činnost v oblasti pracovních příležitostí, dále vyhledávání volných pracovních pozic pro uchazeče o zaměstnání a pro zaměstnavatele, a také zaměstnávání fyzických osob, které vykonávají závislou práci pro uživatele. Agentury práce jsou většinou podnikatelé, tedy ty osoby, jež splňují základní znaky podstaty uvedené v občanském zákoníku. Jsou to podnikatelé, kteří jsou držiteli oprávnění dle živnostenského zákona nebo jiného právního předpisu či osoby, jež jsou zapsané v obchodním rejstříku. Nepodnikatelem je osoba nesplňující zmíněná kritéria. V případě, že je zprostředkování zaměstnávání odejmuto živnostenským zákonem z jeho působnosti, tak není možné, aby byla činnost považována za podnikatelskou.⁶⁷

Zprostředkování zaměstnání se může uskutečnit dle zákona o zaměstnanosti bezplatně nebo za úplatu, kdy je povoleno, aby se tímto způsobem dosáhlo zisku. Za subsidiární pramen práva se považuje občanský zákoník, jež uvádí, že pokud je činnost realizována za úplatu a splňuje

⁶⁵ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 16 - 20

⁶⁶ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 25 - 27

⁶⁷ *Agenturní zaměstnávání: Studie 2020 - 2021* [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fdocs%2Fsoubory%2Findex%3Ffile%3DAGENTURNI%2520ZAMESTNAVANI-STUDIE%25202021_20211215091757.pdf&clen=573005

veškeré důležité znaky, tak se považuje za podnikatelskou. V tomto případě existuje podmínka, že úplatu nehradí ten, komu je zaměstnání zprostředkováno. Kromě toho je také zakázáno, aby zaměstnanci byly sráženy srážky ze mzdy, jež by byly ve prospěch uživatele nebo agentury práce. V opačném případě by šlo o porušení ustanovení, a to z hlediska soukromoprávní i veřejnoprávní roviny. V soukromoprávní rovině by se pracovník mohl dožadovat navrácení finanční částky, již musel neprávem zaplatit. Z hlediska veřejnoprávní roviny by bylo možné tuto záležitost stíhat jakožto správní delikt za porušení zákona o zaměstnanosti. Agentura práce nemusí vykonávat všechny činnosti. Vždy je pouze na jejím uvážení, jaké činnosti vybere a zahrne do žádosti, která je podána na generální ředitelství Úřadu práce.⁶⁸

Judikatura

Nejdůležitější judikatura, která se zabývá agenturním zaměstnáváním.⁶⁹

- Rozhodnutí Evropského soudního dvora
 - C-113/89 Rush Portuguesa LD v. Office national d'Immigration
 - C-43/93 Raymond Vander Elst v. Office des migrations internationales
 - C-49/98 Finalarte a další
 - C-60/03 Wolff & Müller v. José Filipe Pereira Félix
 - C-445/03 Komise ES v. Lucemburské velkovévodství
 - C-341/02 Komise ES v. SRN54 C-341/05 Laval
 - C-319/06 Komise ES v. Lucemburské velkovévodství
 - C-109/00 Tele Danmark
 - C-490/04 Komise v. Spolková republika Německo
 - C-458/05 Jouini
 - C-298/09 RANI Slovakia
 - C-386/09 Briot
 - C-307/09 až C-309/09

⁶⁸ *Agenturní zaměstnávání: Studie 2020 - 2021* [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fdocs%2Fsoubory%2Findex%3Ffile%3DAgenturni%2520zamestnavani-studie%25202021_20211215091757.pdf&clen=573005

⁶⁹ *Eur-Lex: Přístup k právu EU* [online]. 2022 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/search.html?SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL&DTS_DOM=ALL&DN=62009C%3F0307&lang=cs&type=advanced&qid=1646296667802

3.1.2 Zahraniční exkurz

V této podkapitole je popsáno agenturní zaměstnávání na Slovensku, které je do určité míry podobné jako u nás. Problémy související s touto problematikou se týkají zejména snahy o to získat levnou práci, výběru zprostředkovatelských poplatků od agenturních pracovníků, nevyplácení mezd, nedodržení porovnatelných podmínek agenturních a kmenových pracovníků, atd. Tyto problémy se snaží eliminovat pomocí kontrolní činnosti i legislativními úpravami.⁷⁰

U nás i na Slovensku se může zaměstnavatel či agentura práce (na Slovensku se jí říká Agentúra dočasného zamestnávania) s pracovníkem v pracovním poměru písemně domluvit, že ho na dočasnou dobu přidělí k výkonu práce uživateli. Na Slovensku je obrovským problémem rozsah působení ilegálních agentur a sociální dumping, díky čemuž dochází k tomu, že agentury sráží cenu práce. Z tohoto důvodu je zajímavé se seznamovat s novými nástroji, jež jsou na Slovensku využívány ke zmírnění negativních jevů, které postihují negativními důsledky zaměstnance i stát.⁷¹

Novinkou v oblasti slovenské právní úpravy je sledování zájmu na vylepšení bezpečnosti a ochrany zdraví agenturních pracovníků, což je omezení, podle něhož není možné domluvit dočasné přidělení pracovníků, jež patří do 4. kategorie rizikových prací (tj. horníci, apod.). Takové opatření může být velice zajímavé pro naše agenturní zaměstnávání. Na Slovensku je také novinkou zavedení presumpce dočasného přidělení pracovníků, pokud dochází k pochybnostem, o kterou formu právního vztahu se mezi pracovníkem a zaměstnavatelem jedná. Z právní úpravy plyne, že pokud zaměstnavatel či agentura práce neukážou jinak, tak je za dočasné přidělení považován také výkon práce pracovníka, díky němuž zaměstnavatel či agentura práce vykonávají činnost pro fyzickou či právnickou osobu, jestliže právnická nebo fyzická osoba dává pracovníkovi pracovní úkoly, řídí, organizuje, a také kontroluje jeho práci. Taková činnost se uskutečňuje zejména v prostorech fyzické či právnické osoby, zejména pomocí jejich pracovních prostředků či se tato činnost uskutečňuje v zařízení právnické či

⁷⁰ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

⁷¹ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

fyzické osoby. Dále se jedná o činnost, již má fyzická či právnická osoba uvedenou jako předmět činnosti v rejstříku.⁷²

V případě, že dojde k porušení pravidel týkající se maximálního množství dočasných přidělení mezi dočasně přidělovaným pracovníkem a uživatelem, tak tuto skutečnost považuje slovenská právní úprava za presumpci existenci právního poměru. V případě, že je pracovník dočasně přidělen a je to v rozporu s pravidly týkající se přidělování, tak dochází k zániku pracovního poměru mezi pracovníkem, zaměstnavatelem či agenturou práce. Dochází ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou mezi pracovníkem a uživatelem. Uživatel musí nejdéle do pěti pracovních dnů ode dne vzniku pracovního poměru vydat pracovníkovi písemné oznámení o vzniku pracovního poměru. Pracovní podmínky pracovníka vychází z dohody o dočasném přidělení či původní pracovní smlouvy.⁷³

Na Slovensku se často kumulovalo dočasné přidělování, což znamenalo zapůjčování dočasně přiděleného pracovníka jednou agenturou práce druhé agentuře práce, která tohoto pracovníka přidělovala uživateli nebo také další agentuře. Na základě novely právní úpravy již není možné dočasně přiděleného pracovníka přidělit jinému uživateli.⁷⁴

Na Slovensku byla stanovena proti potížím, které souvisely s uzavřením pracovních smluv mezi agenturou práce a dočasně přiděleným pracovníkem doba neurčitá za „dobu potřeby“. Pro pracovníky se jedná o více nespecifikované vymezení délky trvání pracovního poměru, což snižuje jeho jistotu. Stanovení doby trvání pracovního poměru na dobu trvání potřeby dočasněho přidělení u uživatele jednostranným způsobem zvýhodňuje zaměstnavatele i uživatele, což však není v souladu s fungováním pracovního práva a jeho ochranné funkce s ohledem na slabší smluvní stranu, jíž je pracovník. V pravidlech pro vyjednání pracovní smlouvy a založení pracovního poměru s dočasně přiděleným pracovníkem musí být stanovena doba trvání takovým způsobem, aby bylo ukončení pracovního poměru agenturního pracovníka

⁷² *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

⁷³ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

⁷⁴ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

stanoveno konkrétním datem. Dohoda s uživatelem i dohoda o dočasném přidělení se dá uzavřít na dobu potřeby uživatele. Pro pracovníky je pozitivní, že po ukončení přidělení stále trvá jeho pracovní poměr k agentuře práce. Vzhledem ke zpřísnění pravidel pro vyjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s přiděleným pracovníkem je pracovníkovi poskytnuto, pokud dojde ke skončení potřeby dočasného přidělení na straně uživatele, ukončení pracovního poměru na dobu určitou či neurčitou výpovědí z důvodu nadbytečnosti. V tomto případě samozřejmě pracovníkovi náleží všechna plnění vycházející z výpovědi pro nadbytečnost ze zákona (např. odstupné).⁷⁵

Dočasné přidělení pracovníka ke stejnému zaměstnavateli je možné na Slovensku prodlužovat či znovu domlouvat v rámci 24 měsíců maximálně čtyřikrát. Stejná podmínka platí také v případě dočasného přidělení pracovníka jiným zaměstnavatelem či jinou agenturou práce ke stejnému uživateli. Znovu domluvené dočasné přidělení je dle slovenské právní úpravy přidělení, jímž má být pracovník dočasně přidělen ke stejnému uživateli ještě před tím, než dojde k uplynutí šesti měsíců po skončení předcházejícího dočasného přidělení, případně před uplynutím čtyř měsíců ve zcela výjimečných případech, za něž se považuje uskutečnění prací, při nichž je nezbytné zvýšit počet pracovníků na přechodnou dobu, která nepřesáhne osm měsíců za kalendářní rok, případně sezónní práce.⁷⁶

Stejně jako u nás, tak i na Slovensku, se vzhledem k zásadě rovného zacházení na dočasně přidělené pracovníky vztahují stejné pracovní podmínky jako v případě kmenových pracovníků uživatele. Pracovní podmínky, a to včetně mzdových podmínek dočasně přidělených pracovníků, musí být minimálně stejné jako u porovnatelného pracovníka uživatele. Dočasně přidělení pracovníci mají také právo na zajištění přístupu k sociálním službám, jež zaměstnavatel nabízí pro kmenové pracovníky. Také mají stejný přístup ke vzdělávání, ale rovněž k právu na informace, jež souvisí s využitím dočasně přidělených pracovníků.⁷⁷

⁷⁵ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

⁷⁶ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

⁷⁷ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

Na Slovensku platí, že je část odpovědnosti za dodržení pracovních podmínek přenesena na uživatele, a to především v případě, že se jedná o právo o dočasně přiděleného pracovníka na rovné zacházení i právo na spravedlivé odměňování. Za důvod jsou považovány nepříznivé poznatky z praxe, a také potřeba zvýšení ochrany dočasně přidělených pracovníků, a to především v případě, že se jedná o nevyplacení, případně zpožděné vyplacení mzdy nebo její části. V případě, že zaměstnavatel či agentura práce nedali dočasně přidělenému pracovníkovi mzdu minimálně stejně příznivou, jaká je pro srovnatelného pracovníka uživatele, tak musí uživatel do 15 dnů od vyjednaného výplatního termínu domluveného mezi zaměstnavatelem či agenturou práce a dočasně přiděleným pracovníkem, mu poskytnout takovou mzdu či rozdíl mezi mzdou srovnatelného pracovníka uživatele a mzdou, jež mu poskytla agentura práce nebo zaměstnavatel. Uživatel musí informovat zaměstnavatele či agenturu dočasného zaměstnávání o výši finanční částky vyplacené mzdy. Poté mu proti zaměstnavateli či agentuře vznikne regresní právo týkající se úhrady škody, jež by mu vznikla na základě doplacení mzdy dočasně přidělenému pracovníkovi.⁷⁸

Dočasně přidělený pracovník může být vyslán na pracovní cestu pouze uživatelem, ne agenturou dočasného zaměstnávání. Dříve byly často cestovní náhrady vyplácené na místo mzdy či jako tzv. doplatek k minimální mzdě, což však směřovalo k nezákonným úsporám na daňových i sociálně pojistných odvodech. Právě proto byla přijata nová právní úprava, podle které má dojít k zamezení toho, aby pracovník, který byl najatý agenturou dočasného zaměstnávání pro firmu, dostával pouze minimální mzdu, ze které vyplývají státu daně a odvody a rozdíl mezi vyjednanou mzdou a minimální mzdou mu byl vyplacen cestovními náhradami. Opticky totiž tento pracovník dostal stejnou částku jako kmenový pracovník firmy, ale na důchod se mu započítal pouze odvod z minimální mzdy. Méně dostal i v případě pracovní neschopnosti, dovolené nebo podpoře v nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí na Slovensku vyhodnotilo tato nová pravidla za správná a pozitivní ohlasy má nová právní úprava i u agenturních pracovníků, jímž tyto novinky zajišťují vyšší ochranu, a také více práv.

79

⁷⁸ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2Fsubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true>

⁷⁹ *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odbory.info%2>

3.1.3 Návrhy de lege ferenda

U agenturních pracovníků je důležité, aby jim byly zajištěny minimálně takové pracovní podmínky, jež by se na pracovníky vztahovaly v případě, kdyby byli normálně zaměstnáni u uživatele na stejném pracovním místě. V našem právním řádu však neexistuje taxativní výčet těchto zmíněných podmínek. Zajisté by bylo na místě, aby byla v našem zákoně tato problematika řešena a naše právní úprava ji obsahovala. Agenturám práce a uživatelům by bylo možné udělit povolení, aby se odchýlili od srovnatelných pracovníků za podmínky, že by měla agentura práce s pracovníkem vyjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou. Znamenalo by to, že v době mezi přiděleními, by byla pracovníkovi nadále poskytována mzda. Při přistoupení k této možnosti by došlo také ke zvýšení efektivity agenturních pracovníků na trhu práce, protože aktuálně jsou náklady uživatele na dočasně přiděleného pracovníka s ohledem na marži většinou vyšší, než u kmenových pracovníků.

Dle aktuálních podmínek udělení povolení ke zprostředkování by bylo vhodné doplnit upřesnění týkající se požadované délky praxe, což je jedna z podmínek pro fyzickou osobu podle zákona o zaměstnanosti. Mělo by být jasně vymezeno, jaké práce v oboru jsou pro splnění podmínky uznatelné. Zajisté je rozdíl, zda člověk konal v personální agentuře práci v administrativě nebo činnost, která nesouvisela s přidělením. Právě proto by mělo dojít k výpisu pracovních pozic, jež by byly považovány za uznatelné ke splnění praxe.

3.2 Obecně k agenturnímu zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jednou z forem pracovněprávního vztahu, jež byla u nás upravena zákonem v roce 2004. Poté vznikly agentury práce, jejichž úkolem bylo zprostředkování dočasného zaměstnávání.⁸⁰

V rámci agenturního zaměstnávání se agentura práce zavazuje přidělit svého pracovníka jinému zaměstnavateli. Agentura práce může pracovníka přidělit dle písemné domluvy v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, jímž se agentura práce zavazuje zajistit pracovníkovi dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele. Vždy musí být uzavřena dohoda o dočasném přidělení pracovníka agentury práce, a to mezi agenturou práce a uživatelem. Dočasné přidělení

Fsoubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&clen=2908109&chunk=true

⁸⁰ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 29

pracovníka agenturou práce k jinému zaměstnavateli se považuje za závislou práci dle zákoníku práce.^{81 82}

Agenturní zaměstnávání znamená zprostředkování zaměstnání pracovníkům, a to zpravidla za úhradu, fyzickými nebo právníckými osobami dle povolení, které udělilo Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁸³

Povolení se uděluje maximálně na 3 roky a získat ho je možné ke:⁸⁴

- zprostředkování pracovníků v České republice,
- zprostředkování pracovníků do zahraničí,
- zprostředkování pracovníků ze zahraničí na území našeho státu.

Agentura práce a zaměstnavatel musí zajistit, aby nebyly pracovní, mzdové či platové podmínky dočasně přiděleného pracovníka horší, než jsou či by byly podmínky jiného srovnatelného pracovníka. Jestliže by byly pracovní, mzdové či platové podmínky horší, tak musí agentura práce zajistit změnu stavu a rovné zacházení z pracovníkem. Dočasné přidělení se vždy uzavírá na dobu určitou a končí na základě uplynutí doby, na níž bylo vyjednáno. Stejný pracovník může být agenturou práce přidělen k výkonu dané práce u stejného zaměstnavatele nejvýše na dobu 12 kalendářních měsíců. Takové omezení je neplatné v případě, kdy o to požádá pracovník či jde o výkon práce po dobu zastupování za pracovníci uživatele, jež čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo za pracovníka uživatele, který aktuálně čerpá rodičovskou dovolenou.^{85 86}

Problematika agenturního zaměstnávání může být stanovena kolektivní smlouvou, která byla uzavřena u zaměstnavatele. Jestliže vznikne dočasně přidělenému pracovníkovi během přidělení škoda při plnění pracovních úkolů či v souvislosti s ním, tak musí pracovníkovi nahradit škodu agentura práce.^{87 88}

⁸¹ *Agenturní zaměstnávání* [online]. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>

⁸² Bělina, M., Pichrt, J., Pracovní právo, s. 361 - 362

⁸³ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, s. 449 - 450

⁸⁴ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, s. 449 - 450

⁸⁵ *Agenturní zaměstnávání* [online]. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>

⁸⁶ Bělina, M., Pichrt, J., Pracovní právo, s. 361 - 362

⁸⁷ *Agenturní zaměstnávání* [online]. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>

⁸⁸ Bělina, M., Pichrt, J., Pracovní právo, s. 361 - 362

Agenturní zaměstnávání cizinců

Agentura práce, jež chce dočasným přidělením k výkonu práce u uživatele zaměstnávat cizince, jež pro vykonávání zaměstnání na našem území potřebuje zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného pracovníka či povolení k zaměstnání je považován za zaměstnance. Z tohoto titulu bude muset hlásit volné pracovní místo místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky a musí předkládat smlouvu uživatelem, k němuž bude cizinec dočasně přidělený. V případě, že chce zaměstnavatel zaměstnávat cizince, jež pro výkon zaměstnání na našem území potřebují zaměstnaneckou kartu či modrou kartu, tak musí dojít k udělení souhlasu se zařazením volných pracovních míst do centrální evidence volných pracovních míst, která jsou obsazována držiteli zaměstnaneckých karet či modrých karet. Kromě toho musí také dojít k udělení souhlasu se zveřejněním volného pracovního místa minimálně po dobu 30 dní ode dne, kdy došlo k oznámení krajské pobočce Úřadu práce ČR.⁸⁹ Ve smlouvě musí být:⁹⁰

- Druh práce, již bude dočasně přidělený pracovník konat, a to včetně požadavků na odbornou nebo jinou zdravotní způsobilost důležitou pro tento typ práce.
- Vymezení doby, po níž bude dočasně přidělený pracovník konat práci u uživatele.
- Místo výkonu práce.
- Den nástupu dočasně přiděleného pracovníka k výkonu práce u uživatele.
- Informace týkající se mzdových, platových či pracovních podmínek pracovníka uživatele, jež vykonává či by měl vykonávat stejnou práci jako právě dočasně přidělený pracovník, s ohledem na kvalifikaci a délku odborné praxe.

Prvky agenturního zaměstnávání

Existují tři základní prvky agenturního zaměstnávání. Jde o specifičnost subjektu jakožto zaměstnavatele (tj. agentura práce), samotná činnost, již agentury uskutečňují a dočasnost. Zákon o zaměstnanosti jasně uvádí, kdo je oprávněný dle zákona zprostředkovat zaměstnání, jež v sobě ukrývá agenturní zaměstnávání (jde o krajské pobočky Úřadu práce). V oblasti agenturního zaměstnávání a obecně v oblasti zprostředkovávání zaměstnání je nezbytné, stejně

⁸⁹ *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>

⁹⁰ *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>

jako v ostatních právních oblastech, disponovat oprávněním, jež vydává správní orgán příslušného státu. Zaměstnavatel vždy musí mít povolení ke zprostředkování zaměstnání, což vychází ze zákona o zaměstnanosti.⁹¹

Zaměstnavateli zákon nestanovuje zvláštní požadavky a jednoduše lze konstatovat, že kdo je schopný být zaměstnavatelem, tak dokáže být také uživatelem s ohledem na úpravu zakotvenou v zákoníku práce.⁹²

Zákon o zaměstnávání uvádí tři činnosti, jež může agentura práce vykonávat, a to:⁹³

- poradenská a informativní činnost v oblasti pracovních příležitostí,
- vyhledávání volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele,
- zaměstnávání fyzických osob, které vykonávají závislou práci pro uživatele.

Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je flexibilní formou zaměstnávání. V případě uživatelů se jedná o relativně rychlý a efektivní způsob, jak se dá získat pracovník, jehož v určitý moment na práci potřebuje. Uživatel může zaměstnance i propustit, případně flexibilním způsobem ukončit jeho přidělení. Proces je jednodušší než v případě, že by došlo ke skončení pracovního poměru vlastním pracovníkem.⁹⁴

Úkolem agentury práce je zajistit potřebnou dokumentaci a vést všechny náklady, které souvisí s výběrovým řízením pracovníka. Uživatel dostává po přidělení pracovníka možnost si pracovníka pracovní vyzkoušet, a poté, co dojde ke skončení dočasného přidělení, má možnost s pracovníkem navázat vztah dle pracovní smlouvy. Za největší nevýhodu agenturního zaměstnávání se považuje nedostatečná úprava odpovědnosti za škodu, již může agenturní pracovník způsobit uživateli. To je zapříčiněno skutečností, že spolu uživatel a agenturní

⁹¹ *Agenturní zaměstnávání: Studie 2020 - 2021* [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fdocs%2Fsoubory%2Findex%3Ffile%3DAgenturni%2520zamestnavani-studie%25202021_20211215091757.pdf&clen=573005

⁹² *Agenturní zaměstnávání: Studie 2020 - 2021* [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fdocs%2Fsoubory%2Findex%3Ffile%3DAgenturni%2520zamestnavani-studie%25202021_20211215091757.pdf&clen=573005

⁹³ *Agenturní zaměstnávání: Studie 2020 - 2021* [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodpora.odborny.info%2Fdocs%2Fsoubory%2Findex%3Ffile%3DAgenturni%2520zamestnavani-studie%25202021_20211215091757.pdf&clen=573005

⁹⁴ *Agenturní zaměstnávání z pohledu právní regulace* [online]. 2021 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/agenturni-zamestnavani/>

pracovník nemají uzavřen smluvní vztah. Zákon odpovědnosti za škodu v případě agenturního zaměstnávání neupravuje.⁹⁵

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Zákoník práce výslovně vymezuje uživateli povinnost, aby zajistil BOZP, ale zároveň není tato povinnost odebrána agentuře práce. Vychází se z toho, že má agentura práce obecnou odpovědnost v oblasti BOZP. Konkrétní pravidla BOZP, ale může určit jen uživatel, protože on zná konkrétní pracoviště, ale také rizika, která práce přináší. Ve smlouvě o dočasném přidělení je důležité upravit problematiku toho, který subjekt bude pracovníka seznamovat s riziky, poskytovat pracovní prostředky, a také jakým způsobem bude uživatel odpovídat agentuře za škodu, která je způsobena pracovníkovi, atd.⁹⁶

Zdravotní-pracovnělékařské prohlídky pracovníků

Vstupní pracovnělékařskou prohlídku u pracovníků zajišťuje uživateli agentura práce (jakožto zaměstnavatel). Uživatel by měl poskytnout agentuře práce veškeré důležité informace, jež jsou nezbytné pro uskutečnění zdravotní prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, již bude vykonávat. Důležitá je také správná kategorizace práce dle zákona č. 258/2000 Sb. o veřejném zdraví. Zařazení práce do kategorie je informace, kterou musí poskytnout uživatel agentuře práce. Periodické a mimořádné pracovnělékařské prohlídky má za úkol zajistit agentura práce.⁹⁷

Školení

Vstupní, periodické školení BOZP a školení požární ochrany (PO) agenturních pracovníků zajišťuje většinou uživatel, a to ve stejném rozsahu jako pro vlastní pracovníky.⁹⁸

⁹⁵ *Agenturní zaměstnávání z pohledu právní regulace* [online]. 2021 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/agenturni-zamestnavani/>

⁹⁶ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

⁹⁷ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

⁹⁸ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

Osobní ochranné pracovní prostředky

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků má za úkol, pro agenturní pracovníky, poskytovat uživatel. V případě, že to není v dohodě mezi uživatelem a agenturou práce určeno jinak.⁹⁹

Pracovní úrazy agenturních pracovníků

Pokud nastane pracovní úraz agenturního pracovníka, uživatel o tom bude informovat agenturu práce a bude s ní spolupracovat v rámci vyšetření pracovního úrazu. Vyšetření, evidence a odškodnění pracovního úrazu má za úkol zajistit daná agentura práce. Zápis do knihy úrazů uskutečňují obě smluvní strany, tedy agentura práce i uživatel.¹⁰⁰

3.3 Základní pojmy agenturního zaměstnávání

V této podkapitole jsou vysvětleny pojmy závislá práce a zprostředkování zaměstnání.

3.3.1 Závislá práce

Závislou práci je možné vykonávat v rámci základního pracovně právním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy. Za základní pracovně právní vztah se dle zákona považuje pracovní poměr či právní předpisy, který byl založen dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.¹⁰¹

3.3.2 Zprostředkování zaměstnání

Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se charakterizuje zprostředkování zaměstnání jakožto činnost, která se zabývá vyhledáváním adekvátního zaměstnání pro člověka, který má o práci zájem, a také na vyhledávání pracovníků pro zaměstnavatele, jež vyhledává pracovní síly. Za součást zprostředkování zaměstnání se považuje také informační a poradenská činnost.

⁹⁹ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&cflen=2010277&chunk=true>

¹⁰⁰ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&cflen=2010277&chunk=true>

¹⁰¹ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1.1.2014, s. 36

Soukromé agentury mohou hledat zaměstnání pracovníkům, ale také zaměstnavatelům. Tato činnost může být skutečně kvůli dosažení zisku. Získané zprostředkování zaměstnání není považováno za živnost a není k němu nezbytné živnostenské oprávnění. Za zprostředkování zaměstnání není považováno zveřejnění nabídek zaměstnání ve sdělovacích prostředcích či elektronickými médii a inzercí volných pracovních míst. Se zprostředkováním zaměstnání souvisí také poradenská a informační činnost úřadů práce a zprostředkovatelem práce týkající se pracovních příležitostí, možností rekvalifikace, informací o zaměstnávání v zahraničí, atd.

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce je uzavření pracovního poměru mezi agenturou práce a fyzickou osobou, a to z důvodu výkonu práce pro jinou fyzickou či právnickou osobu, jež stanovuje úkoly a dělá dohled nad jejich prováděním. Agentura práce může pracovníka přidělovat k výkonu práce pro uživatele písemnou dohodou o dočasném přidělení pracovníka, která je uzavřena s uživatelem na základě zvláštního právního předpisu. Agentura práce přiděluje dočasně pracovníka k vykonávání práce zaměstnavateli, a to dle ujednání stanoveném v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, čímž se agentura práce zavazuje k tomu, aby zajistila svému pracovníkovi dočasný výkon práce na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele. Pracovník se zavazuje, že bude práci vykonávat na základě pokynů uživatele či dohody týkající se dočasného přidělení pracovníka agentury práce uzavřené mezi uživatelem a danou agenturou práce.^{103 104}

3.4 Subjekty agenturního zaměstnávání

Tato podkapitola vysvětluje pojmy agentura práce, uživatelé a zaměstnanci, což jsou subjekty agenturního zaměstnávání.

3.4.1 Agentura práce

Zprostředkování zaměstnání není pouze činností úřadů práce, ale roli zprostředkovatele mohou mít i agentury práce. Agentura práce je právnická nebo fyzická osoba, která podniká na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání. Institut agenturního zaměstnávání se k nám dostal

¹⁰² Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, s. 449 - 452

¹⁰³ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, s. 449 - 452

¹⁰⁴ Jouza, L., a kol., Agenturní zaměstnávání, s. 53 - 60

roku 2004, a to zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Agenturní zaměstnávání upravuje také zákon č. 436/2004 Sb.¹⁰⁵

Soukromou agenturou práce je fyzická či právnická osoba, která není závislá na veřejných orgánech a poskytuje jednu či více služeb na trhu práce, a to:¹⁰⁶

- služby ke sblížení nabídek a žádosti týkající se zaměstnání, aniž by byla soukromá agentura účastníkem pracovního poměru, jež by na základě toho mohl vzniknout,
- služby založené na zaměstnávání zaměstnanců s úkolem dát je další straně, jíž se může stát právnická či fyzická osoba (tj. uživatel), který určuje úkoly a dělá dohled nad prováděním úkolů,
- další služby, jež souvisí s hledáním zaměstnání (např. poskytnutí informací o zaměstnání, atd.).

Agenturou práce mohou být fyzické či právnické osoby splňující podmínky stanovené zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Soukromé agentury práce fungují zejména na úseku dočasného zaměstnávání. Agentury pro dočasné zaměstnání se zabývají především pronájmem či náborem pracovníků. Jejich úkolem je zjednodušit kontakt mezi zaměstnavatelem, jež je pronajímá, a zákazníkem, který je nájemcem.¹⁰⁷

V případě, že by činnost agentury práce uskutečňovala osoba bez dodržení podmínek týkající se zprostředkování zaměstnání, tak by se jednalo o tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání, které upravuje zákon o zaměstnanosti. Zastřené zprostředkování zaměstnání je považováno za přestupek, a to na základě ustanovení zákona o zaměstnanosti. Takového přestupku se dopouští také ten, kdo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání umožňuje.¹⁰⁸

Srovnatelný zaměstnanec a srovnatelné pracovní podmínky

Agentura práce a uživatel musí zajistit, aby nedošlo k tomu, aby nebyly pracovní a mzdové podmínky agenturního pracovníka horší, než podmínky srovnatelného zaměstnance. Jestliže dojde k tomu, že jsou podmínky agenturního pracovníka horší, tak musí agentura práce na

¹⁰⁵ Neščáková, L., Pracovní právo pro neprávnický, s. 222

¹⁰⁶ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, s. 449 - 450

¹⁰⁷ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014, s. 449 - 452

¹⁰⁸ *Agenturní zaměstnávání* [online]. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>

žádost dočasně přiděleného pracovníka, případně, jestliže uvedenou skutečnost zjistí jiným způsobem, i bez žádosti, zajistit, aby došlo k rovnému zacházení.¹⁰⁹

Jestliže se jedná o srovnatelné podmínky, tak se vychází ze zákoníku práce, jež je upravuje právě pro agenturní zaměstnávání. Podle něho musí být základní podmínky pracovníků minimálně stejné jako ty, jež by byly vztaženy na kmenové pracovníky uživatele. Povinnost zajistit tyto podmínky má agentura i uživatel. V případě, že se jedná o mzdové složky, tak se myslí veškeré složky, a to včetně bonusů, odměn a příplatků. U srovnatelných pracovních podmínek, se jedná především o výměr dovolené, nadstandardních překážek v práci (sick days, atd.), cestovní náhrady, atd. Za srovnatelné pracovní podmínky se nepovažují například nadstandardní benefity či benefity, které nejsou upraveny v pracovněprávních předpisech.¹¹⁰

3.4.2 Uživatelé

Uživatelem je zaměstnavatel, jež si najal pracovníky u agentury po určitou dobu. Tomuto pracovníkovi zadává pracovní úkoly, řídí ho, organizuje a kontroluje jeho odváděnou práci. Také mu musí poskytovat adekvátní pracovní podmínky a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.¹¹¹

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem je hybridním vztahem, který je upraven zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Za základní dokument se považuje dohoda o dočasném přidělení vycházející ze zákoníku práce. Dohoda se musí uzavírat písemnou formou a musí obsahovat podmínky dočasného přidělení u uživatele. Agentura práce musí vyjednat pojištění záruky v případě svého úpadku, podle kterého vzniká dočasně přidělenému pracovníkovi právo na plnění v případě, kdy pracovníkovi agentura práce neproplatila mzdu, a to kvůli svému úpadku.¹¹²

¹⁰⁹ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

¹¹⁰ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

¹¹¹ Veber, J., Srpová, J., a kol., *Podnikání malé a střední firmy*, s. 170

¹¹² *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

3.4.3 Zaměstnanci

Agenturní zaměstnanec je fyzická osoba, jež má s agenturou práce uzavřen pracovně právní vztah. Má podepsanou pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti. Podmínky práce jsou uvedeny v písemně stanoveném pokynu vydaném agenturou práce.¹¹³

Agentura práce uzavírá, ve většině případů na dobu určitou, s fyzickou osobou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Po dobu, kdy je agenturní zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, dostává pracovní úkoly, organizuje, řídí, kontroluje odvedenou práci, dává instrukce, tvoří příznivé pracovní podmínky, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, uživatel.¹¹⁴

V souvislosti s touto problematikou je důležité vymezit, kdo je považován za způsobilého stát se agenturním zaměstnancem. Zaměstnanec nabývá pracovněprávní subjektivitu a způsobilost k vlastním právním úkonům, při nichž dochází k nabytí práva a bere na sebe povinnosti, které z toho vyplývají. Důležitou podmínkou je dovršení 15 let věku. Pro vstup do zaměstnání nebo výkonu práce u nás je důležité, aby došlo k ukončení povinné školní docházky. Výjimku z těchto podmínek mají jen lidé, kteří vykonávají uměleckou, kulturní reklamní nebo sportovní činnost, a to za podmínek, které jsou uvedeny zvláštním právním předpisem.¹¹⁵

Agenturním zaměstnancem za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele se mohou stát:¹¹⁶

- občané EU a jejich rodinní příslušníci,
- cizinci, jež mají volný vstup na trh práce,
- držitelé povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu, držitelé zaměstnaneckých karet, modrých karet či vnitropodnikově převedení pracovníci.

¹¹³ Andraščíková, M., Hloušková, P., a kol., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1.1.2014, s. 1007 - 1010

¹¹⁴ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true](https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true)

¹¹⁵ *Zákon č. 435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

¹¹⁶ *Zákon č. 435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

4 Smluvní vztahy uzavírané mezi agenturou práce a zaměstnancem

4.1 Pracovní smlouva obecně

Pracovní smlouva je považována za nejběžnější způsob vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustrannou záležitost. Zaměstnanec by se měl mít možnost seznámit s návrhem pracovní smlouvy před nástupem do zaměstnání a vyjádřit se k němu.¹¹⁷

V agenturním zaměstnávání se pracovní smlouva vyskytuje jen občas, a to zpravidla v případě, kdy má uživatel vysokou potřebu nových pracovníků a z administrativních nebo časových důvodů jim výběr a vyhledávání nových pracovníků přináší komplikace. Problematiku pracovní smlouvy upravuje zákoník práce (konkrétně jeho druhá část) a pro agenturu práce neexistují výjimky v uzavírání pracovní smlouvy. Dle požadavků, které domlouvá s uživatelem agentura práce, dochází k výběru ideálního kandidáta či kandidátů na konkrétní pracovní pozici. Následně je sepsána pracovní smlouva. Zaměstnanci již s uživatelem žádnou smlouvu nepodepisují. Zvláštností procesu je písemný pokyn tvořící součást pracovní smlouvy, jímž přiděluje agentura práce pracovníka uživateli. Pracovníci se s danou pracovní pozicí, náplní práce, pracovními či mzdovými podmínkami seznamují během výběrového řízení.¹¹⁸

Do typických znaků pracovní smlouvy se řadí, že se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavazuje, že bude vykonávat daný typ práce za mzdu, na určitém místě a po stanovenou dobu. Dále, že se pracovník pracovní smlouvou zařazuje do struktury činností pracovního kolektivu a práce dle pracovní smlouvy se uskutečňuje za podmínek, které určuje zaměstnavatel, na základě jeho pokynů a na jeho riziko a náklady.¹¹⁹

Podle zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat následující obligatorní (= povinné) náležitosti:^{120 121}

- Typ práce, jež má pracovník pro zaměstnavatele vykonávat

V pracovní smlouvě musí být vymezen druh práce, který má pracovník vykonávat. Ve většině případů je druh práce uveden formou pracovní pozice a je možné ho upravit buď pouze stručně do náplně práce přímo v pracovní smlouvě, či v rámci samostatného dokumentu náplně práce.

¹¹⁷ Kocianová, R., Personální činnosti a metody personální práce, s. 129

¹¹⁸ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 29 - 32

¹¹⁹ Zachariáš, J., a kol., Praktikum pracovního práva, s. 57 - 58

¹²⁰ *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 2006 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹²¹ Nešćáková, L., Pracovní právo pro neprávnický, s. 30 - 33

- Místo či místa výkonu práce, kde měla být práce vykonána

Stanovení místa či míst výkonu práce, kde má pracovník práci vykonávat. Při vyjednání této náležitosti musí pracovník zvážit charakter vykonávané práce. Pokud se jedná o stacionární pracovní pozici, tak není problém ve vymezení místa výkonu práce. Vždy pak záleží na zaměstnavateli, jestli uvede místo výkonu práce formou pojmenování města, upřesněním ulice či uvede i číslo popisné. Jestliže jde o pracovní pozici, jež nemá pevně dané stacionární místo výkonu práce, tak se musí zaměstnavatel rozhodnout, jakým způsobem určí místo výkonu práce. Mohlo by se například jednat o pracovní pozice, jako jsou obchodní zástupci, reprezentanti firem, lektori, atd.

Povinnou náležitostí pracovní smlouvy není pravidelné pracoviště. Jde o takovou náležitost, se kterou však souvisí například problematika cestovních náhrad pracovníků. Obecně se pravidelným pracovištěm rozumí místo výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě.

- Den nástupu do práce, tedy den, kdy vzniká pracovní poměr

Za den nástupu do práce se považuje den, který je uveden v pracovní poměr, a tímto dnem vzniká pracovní poměr. Většinou je to první den v měsíci či první pracovní den v měsíci. V rámci sjednání pracovního poměru a dne nástupu do práce je vždy na zvážení smluvních stran, který den bude určený jako začátek pracovního poměru v pracovní smlouvě.

V zákoníku práce je uvedeno, že může pracovní smlouva obsahovat také další ujednání jako je například zkušební doba, jež nesmí být delší než tři měsíce. Vždy je nezbytné, aby byla délka zkušební doby sjednána před tím, než vznikne pracovní poměr. Dále může být v pracovní smlouvě uvedeno, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na kratší pracovní době nebo jiné úpravě pracovní doby. Jestliže není v pracovní době domluvena doba trvání pracovního poměru, tak trvá pracovní době dobu neurčitou. Zaměstnavatel musí uzavřít pracovní smlouvu písemnou formou.^{122 123}

Zaměstnavatel musí informovat pracovníka o obsahu pracovního poměru. V pracovní smlouvě se uvádí podrobnější označení druhu a místa výkonu práce, výpovědní lhůta, týdenní pracovní doba, rozvržení pracovní doby, mzda nebo plat, způsob odměňování, splatnost mzdy či platu,

¹²² Kocianová, R., Personální činnosti a metody personální práce, s. 129

¹²³ Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. 2006 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

termín pro výplatu mzdy či platu, místo vyplácení mzdy, způsob vyplácení mzdy, informace o kolektivní smlouvě, apod.¹²⁴

Po podpisu pracovní smlouvy je důležité, aby zaměstnavatel zařadil pracovníka do personální evidence, tedy pořídil mu osobní kartu nebo jiný nosič, kde budou uvedeny důležité údaje o zaměstnanci, pořídil mu mzdový list, evidenční list důchodového zabezpečení, vystavil mu průkaz zaměstnance, aj. Pokud se jedná o nového zaměstnance, tak je nezbytné převzít od předchozího zaměstnavatele zápočtový list, který je určen pro účely potřeby důchodového zabezpečení, atd. Do osmi dnů od doby vzniku pracovního poměru musí být podána přihláška k sociálnímu pojištění místně příslušné správě sociálního zabezpečení. Dále musí podat přihlášku ke zdravotnímu pojištění zdravotní pojišťovně. Údaje pro potřeby personální evidence se mohou lišit v jednotlivých podnicích i kategoriích zaměstnanců. Nedílnou součástí přijímání pracovníků tvoří uvedení zaměstnance na pracoviště.¹²⁵

Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy

Oproti výše uvedeným náležitostem pracovní smlouvy jsou fakultativními náležitostmi veškerá další ujednání, jež se zapracují do návrhu pracovní smlouvy.¹²⁶

Jedná se o:¹²⁷

- Délku zkušební doby

Cílem sjednání zkušební doby je poznání, zda je pracovní vztah vyhovující pro obě smluvní strany. Aby bylo sjednání zkušební doby platné, tak musí mít písemnou formu. Veškeré podmínky a skutečnosti ohledně pracovní doby musí být uvedeny v pracovní smlouvě.

- Dobu trvání pracovní smlouvy

Platí, že pokud není výslovně sjednána doba určitá, tak se považuje délka trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesáhnout tři roky. Kromě toho ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou je možné tuto tříletou dobu trvání opakovat maximálně dvakrát. Dobou opakování se rozumí také prodloužení pracovního poměru dodatkem k pracovní smlouvě.

- Práva a povinnosti smluvních stran, Informační povinnost zaměstnavatele

¹²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. 2006 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹²⁵ Kocianová, R., Personální činnosti a metody personální práce, s. 129 - 130

¹²⁶ Nešćáková, L., Pracovní právo pro neprávnický, s. 30 - 33

¹²⁷ Nešćáková, L., Pracovní právo pro neprávnický, s. 30 - 33

Informování zaměstnance o právech a povinnostech, které vychází z pracovního poměru.

- Mzdové nebo platové podmínky

Záleží na zaměstnavateli, zda do pracovní smlouvy zapracuje tyto informace. Pokud je však neuvede do pracovní smlouvy, tak je důležité, aby pracovníky písemně informoval nejpozději do jednoho měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. V praxi je však běžné, že chtějí pracovníci tuto informaci znát ještě před tím, než do zaměstnání nastoupí a podepíší pracovní smlouvu. Mzdové nároky nemusí upravovat pouze pracovní smlouva, ale je také možné využít vnitřní předpis zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvu.

- Pracovní náplň

V praxi neexistuje žádné nařízení o tom, že by musel zaměstnavatel vydávat samostatný dokument s názvem pracovní náplň. Na zaměstnavateli je, aby stanovil, co má pracovník v daném pracovním poměru dělat, a za co nést zodpovědnost.

- Pracovní dobu

Rozvržení pracovní doby znamená rozvržení sjednané týdenní pracovní doby (tj. ve většině případů 40 hodin, případně 38,75 hodiny či 37,5 hodiny), případně kratší pracovní doba (tj. 20 hodin) na jednotlivé týdny. Rozvržení pracovní doby má za úkol zaměstnavatel, který stanovuje začátek a konec směny. Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby (bez práce přesčas), již musí pracovník dle rozvrhu směn odpracovat. Práci přesčas vykonává pracovník na příkaz zaměstnavatele či se souhlasem zaměstnavatele nad rámec určené týdenní pracovní doby, které vychází z předem určeného rozvržení pracovní doby a je vykonávaná nad rámec týdenní pracovní doby. Zaměstnancům, kteří pracují na kratší pracovní dobu, není možné práci přesčas nařídit. Pracovní doba je ve většině případů rozvržena do pětidenního pracovního týdne a délka jedné směny nesmí být delší než 12 hodin. Pracovník musí být na začátku směny na pracovišti a odcházet z něho, až poté, co je směna ukončena. Týdenní pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně i nerovnoměrně.

- Souhlas pracovníka s vysláním na pracovní cestu
- Souhlas pracovníka se srážkou ze mzdy za poskytnuté stravenky nebo ochranné pracovní prostředky, jež zůstanou pracovníkovi v případě skončení pracovního poměru a nemají dokončenou vynášecí dobu
- Konkurenční ujednání

Závazek pracovníka, že nebude po dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele vykonávat činnost pro jiného zaměstnavatele či provozovat vlastní výdělečnou činnost, která bude mít stejnou povahu jako předmět činnosti zaměstnavatele.

- Ujednání týkající se hmotné odpovědnosti, mlčenlivosti, atd.

Odstoupení od pracovní smlouvy

Problematiku ukončení pracovního poměru umožňuje zákoník práce jen zaměstnavateli. V tomto případě se hovoří o odstoupení od pracovní smlouvy v souladu se zákoníkem práce. Rozumí se jím zrušení od začátku, jako kdyby žádná smlouva nikdy neexistovala. Odstoupit od pracovní smlouvy může pouze zaměstnavatel, a to jen pokud došlo ke sjednání pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale pracovník v den nástupu do práce, do zaměstnání nenastoupil. Za podmínku možnosti využití zmíněného institutu se považuje, že pracovníkovi v den nástupu do zaměstnání nebránila žádná překážka (např. nemoc, ošetřování člena rodiny, návštěva lékaře, atd.). Za poslední podmínku se považuje to, že se pracovník do sedmi kalendářních dní, o překážce v práci nedozvěděl.¹²⁸

Odstoupení od pracovní smlouvy využívá zaměstnavatel, pokud pracovník nenastoupí první den do zaměstnání.¹²⁹

- jestliže si to rozmyslel, došlo ke sjednání jiného pracovního poměru, ignorování pracovní smlouvy, přestal komunikovat se zaměstnavatelem,
- pokud zaměstnavateli nedá nejpozději do 7 kalendářních dnů avízo týkající se toho, že je nemocný nebo má nějakou jinou překážku, která mu brání v práci,
- v případě, že pracovník zapomněl nastoupit do práce.

Odstoupení od pracovní smlouvy musí být provedeno písemnou formou. Ve většině případů je s pracovníkem osobní komunikace vyloučena či je velmi obtížně uskutečnitelná, a proto odstoupení zaměstnavatel posílá na původní adresu pracovníkovi. Odstoupení od pracovní smlouvy je považováno za jednostranný právní úkon, a proto musí mít písemnou formu, jinak je považováno za neplatné.¹³⁰

¹²⁸ Neščáková, L., Jak skončit pracovní poměr, s. 35

¹²⁹ Neščáková, L., Jak skončit pracovní poměr, s. 35

¹³⁰ Neščáková, L., Jak skončit pracovní poměr, s. 35

4.1.1 Typy pracovních smluv

Existují tyto typy pracovních smluv:

- Pracovní smlouva na dobu určitou a neurčitou
- Dohoda o provedení práce (DPP)
- Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Pracovní smlouva na dobu určitou

Pracovní poměr s ohledem na dobu jeho trvání, se sjednává na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Platnost smlouvy je tedy omezena v době jejího sjednání, a to v případě smlouvy na dobu určitou. U smlouvy na dobu neurčitou není dán termín ukončení platnosti smluvního vztahu. Zákoník práce automaticky určuje platnost pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jestliže není ve smlouvě stanoveno jiným způsobem, nebo není písemně uvedena platnost na dobu určitou. Pokud není v pracovní smlouvě uvedena doba platnosti smlouvy, tak se pracovní poměr uzavírá na dobu neurčitou.¹³¹

Novela zákoníku práce se zabývá problematikou pracovního poměru a vychází z předpokladu, že zaměstnavatelé nemohou vždy nabídnout pracovníkům pracovní poměr na dobu neurčitou. Novela však chce zabránit řetězení pracovních poměrů, které jsou sjednány na dobu určitou a eliminovat tak nejistotu a neadekvátní postavení pracovníků.¹³²

Směrnice Rady 1999/70/ES určuje maximální dobu, po níž může trvat pracovní poměr na dobu určitou. Tato směrnice stanovuje požadavky na legislativní úpravu podmínek pracovního poměru na dobu určitou takovým způsobem, aby úprava zahrnula:¹³³

- Objektivní důvody – To znamená důvody, jež ospravedlní, pokud dojde k obnovení (= řetězení) pracovních smluv a pracovních poměrů.
- Maximální limit – Maximální limit a rovněž celkově přípustnou dobu trvání navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou.
- Počet obnovení – Počet obnovení pracovních smluv a pracovních poměrů, tedy maximální možný počet řetězení pracovních poměrů.

¹³¹ Neščáková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

¹³² Neščáková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

¹³³ Neščáková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

V platnosti je stále, že pokud nedojde k výslovnému sjednání doby určité, tak pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. Nově se dá také doba určitá sjednat takovým způsobem, aby doba trvání pracovního poměru nebyla delší než tři roky. Kromě toho ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou, je možné tříletou dobu trvání pracovního poměru opakovat maximálně dvakrát. Za dobu opakování je považováno také prodloužení pracovního poměru pomocí dodatku k pracovní smlouvě. Znamená to, že může pracovní smlouva na dobu určitou trvat maximálně devět let. Sjednána může být maximálně dvěma dodatky k pracovní smlouvě či dvěma navazujícími pracovními smlouvami.¹³⁴

Způsob řetězení pracovního vztahu, což znamená, zda bude využit dodatek k pracovní smlouvě nebo bude uzavřena nová pracovní smlouva, závisí jen na domluvě smluvních stran. Podle toho, která z forem bude zvolena, se musí řešit možné dopady. Pokud skončí pracovní smlouva do dne ukončení platnosti a v pracovním poměru se bude nadále pokračovat, tak to znamená, že dostane pracovník novou pracovní smlouvu a je nezbytné, aby z důvodu ukončení pracovního poměru došlo k odhlášení z evidence plateb sociálního a zdravotního pojištění a byl mu proplacen zůstatek nevyčerpané dovolené. Založením nové pracovní smlouvy dochází k založení nového pracovního poměru, což znamená, že je pro účely náhrad nezbytné nulovat veškeré průměry z předcházejícího pracovního poměru, zakládat nový nárok na dovolenou a k pracovníkovi přistoupit jako k příchozímu i v rámci titulu dalších náhrad a bonusů. Pracovníci se nově přihlašují k odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Jestliže je vybrána forma písemného dodatku k původní pracovní smlouvě, tak dochází k minimalizaci administrativních dopadů, jelikož se pracovníci nepřihlašují a neodhlašují, nepřevádí se ani zůstatek nevyčerpané dovolené vycházející ze zákoníku práce a průměry pro náhrady jsou ve stejné výši.¹³⁵

Platí, že v případě, že zaměstnavatel vyjednává s pracovníkem dobu trvání pracovního poměru v rozporu se stanovenými tříletými lhůtami a možným dvojnásobným opakováním, a zároveň oznámí pracovník, ještě v době trvání pracovního poměru, že chce, aby byl dále zaměstnán u zaměstnavatele, tak zcela automaticky takto přechází pracovní poměr pracovníka z doby určité na dobu neurčitou.¹³⁶

Dle zákoníku práce může zaměstnavatel uzavřít s pracovníkem dohodu, jíž se pracovník zavazuje, že se bude po nějakou dobu po ukončení pracovního poměru, maximálně po jeden

¹³⁴ Neščíková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

¹³⁵ Neščíková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

¹³⁶ Neščíková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

rok, zdržovat výkonu výdělečné činnosti, která by se shodovala s předmětem činnosti zaměstnavatele či jež by vůči němu byla soutěžního charakteru. Důležitý je předmět činnosti bývalého zaměstnavatele v porovnání s typem práce pracovníka. Dohoda o konkurenční doložce se může vyjednat písemnou formou v pracovní či jiné smlouvě. Za podmínku pro platnost konkurenční doložky je stanoveno využití informací, poznatků, dále znalostí pracovních a technologických postupů, jež pracovník získá v rámci pracovního poměru u zaměstnavatele, a co by mohlo zaměstnavateli velmi obtížně ztížit jeho činnost. Jestliže pracovník v rámci pracovní činnosti nepřijde s obdobnými informacemi do styku (know-how), tak by neměla být konkurenční doložka vyjednána.¹³⁷

Zákoník práce určuje zaměstnavateli povinnost, aby poskytl pracovníkovi adekvátní finanční vyrovnání za to, že pracovník dodrží konkurenční doložku. Výše finančního vyrovnání není maximálně limitována, ale musí být poskytnuta nejméně ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku pracovníka za každý měsíc, kdy došlo k plnění závazku. Splatnost vyrovnání je zpětně za měsíční období. Jestliže by zaměstnavatel nedokázal vyplnit finanční vyrovnání či část tohoto vyrovnání za daný měsíc do 15 dnů od uplynutí jeho splatnosti, tak může pracovník dohodu vypovědět. Ta přestává platit první den následujícího měsíce po doručení výpovědi. Zaměstnavatel může v dohodě s pracovníkem vyjednat finanční částku (tj. smluvní pokutu), již musí pracovník zaplatit, pokud závazek poruší. Výše této smluvní pokuty musí být adekvátní povaze a významu podmínek, jež k vyjednání finanční částky vedly (např. charakter informací, délka závazku, aj.). Mohla by být srovnatelná se sjednanou částkou, již by měl zaměstnavatel poskytnout pracovníkovi v rámci dodržení dohody. Pokud pracovník poruší konkurenční doložku, tak zaplatí pracovník smluvní pokutu zaměstnavateli. Následně dochází k zániku konkurenční doložky dnem zaplacení smluvní pokuty.¹³⁸

Pracovní smlouva na dobu neurčitou

Pracovní smlouvu na dobu neurčitou považují uchazeči o zaměstnání jako výhodnější variantu. Běžně je v ní uváděna dvouměsíční výpovědní lhůta, jež může být využita pracovníkem i zaměstnavatelem. Dále se v ní uvádí, stejně jako u pracovní smlouvy na dobu určitou, délka zkušební doby, délka dovolené, atd.¹³⁹

¹³⁷ Neščáková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

¹³⁸ Neščáková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

¹³⁹ Neščáková, L., Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi – kompletní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013, s. 84 - 100

Dohoda o provedení práce (DPP) a Dohoda o pracovní činnosti (DPC)

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti se musí vždy uzavírat písemnou formou. Jedno vyhotovení dostává vždy zaměstnanec a jedno má zaměstnavatel. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti se uzavírají na dobu určitou či neurčitou. Kromě důležitých náležitostí mohou obsahovat i další ujednání, na která mají zaměstnanec i zaměstnavatel zájem a nejsou v rozporu s právními předpisy.¹⁴⁰

Zákoník práce určuje výjimky, za kterých se úprava pro výkon práce v pracovním poměru či konanou dle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nepoužije. Za práci, která se koná dle dohod, náleží pracovníkovi odměna. Tato odměna je za podmínek, jež určuje zákoník práce, pokud neurčí zákoník práce či zvláštní právní předpis jiným způsobem. Výše odměny vycházející z dohody a konkrétní podmínky pro její poskytnutí, se uvádí v dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti.¹⁴¹

V případě, že není vyjednan způsob zrušení právního vztahu, který by byl založen dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, tak se dá zrušit:¹⁴²

- na základě dohod smluvních stran ke konkrétnímu dni,
- výpovědí z určitého důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní lhůtou, jež začíná v den, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně,
- na základě okamžitého zrušení, ale okamžité zrušení právního vztahu, který byl založen dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, se dá vyjednat jen v případě, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

V případě zrušení právního vztahu, který je založen na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, je nezbytná písemná forma. Pokud nedojde ke zrušení písemnou formou, tak se k výpovědi, ani okamžitému zrušení nepřihlíží.¹⁴³

Rámcová smlouva mezi agenturou práce a uživatelem

S ohledem na to, že si zákon žádá dohodu týkající se vymezení přidělovaného pracovníka, se dá doporučit uzavření rámcové dohody mezi agenturou práce a uživatelem (v případě, že tedy

¹⁴⁰ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a personalisty, s. 113 - 114

¹⁴¹ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a personalisty, s. 113 - 114

¹⁴² Šikýř, M., Personalistika pro manažery a personalisty, s. 113 - 114

¹⁴³ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a personalisty, s. 113 - 114

nejde o jednorázové přidělení). V rámcové dohodě se určují podmínky vzájemné spolupráce a k tomu je možné doplnit také individualizované dohody s ohledem na přidělovaného pracovníka. V rámcové smlouvě je důležité umět upravit problematiku náhrady škody, jež uvádí zákon jen z hlediska nároku pracovníka vůči agentuře práce na náhradu škody, již utrpěl v rámci plnění pracovníků úkolů nebo v souvislosti jeho působením u uživatele. Odpovědnost pracovníka vůči uživateli za škodu, již mu v rámci výkonu práce nebo v souvislosti s ním způsobil, nevzniká, protože neexistuje mezi ním a uživatelem smluvní vztah. Náhradu škody způsobenou pracovníkem může uživatel vyjednat s agenturou práce ve smlouvě na základě obchodního zákoníku.¹⁴⁴

Co se týká odpovědnosti pracovníka za schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených předmětů, není možné mezi uživatelem a přiděleným pracovníkem uzavírat dohodu týkající se odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených pracovníky k vyúčtování. Zákon připouští variantu, že se dá mezi uživatelem a pracovníkem agentury práce přijmout opatření ohledně vyšší ochrany majetku uživatele. V takovém případě nesmí být opatření pro pracovníky agentury méně výhodná v porovnání s úpravou, jež se týká odpovědnosti za schodek, který vznikl na svěřených hodnotách a ztrátu svěřených předmětů, která je zakotvena v zákoně.¹⁴⁵

4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Jedná se o druhou možnost uzavření dohody o pracovní činnosti v rámci zprostředkování zaměstnání. Pro sjednání dohody o pracovní činnosti je důležité, aby byla uzavřená písemně a rozsah práce nepřekročil polovinu sjednané týdenní pracovní doby. Pracovníci pracující na dohodu o pracovní činnosti nesmí být diskriminováni a musí být respektována také rovnost v oblasti pracovněprávních vztahů. Odměna, která vychází z činnosti vykonávané dle dohody o pracovní činnosti, musí být rovnocenná jako v případě pracovníků uživatele, kteří vykonávají stejnou práci. Ke zprostředkování zaměstnání dle dohody o pracovní činnosti musí být písemnou formou uzavřen písemný pokyn.¹⁴⁶

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá písemně s pracovníkem (tj. fyzickou osobou) i v případě, že nebude rozsah práce v jednom kalendářním roce delší než 150 hodin. Dle této dohody se nesmí vykonávat práce v rozsahu, který by překročil průměr poloviny sjednané týdenní doby. Dohoda o pracovní činnosti obsahuje druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na niž

¹⁴⁴ Neščáková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105

¹⁴⁵ Neščáková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105

¹⁴⁶ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 29 - 32

se dohoda uzavírá. Může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou, a to nejdéle po dobu 52 týdnů.¹⁴⁷

4.3 Pracovní poměr

Pracovním poměrem se rozumí dvoustranné právní jednání formou uzavření pracovní smlouvy, což je považováno za nejběžnější pracovněprávní skutečnost. Jedná se také o nejběžnější formu pracovněprávního vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem v oblasti agenturního zaměstnávání. Mezi pracovním poměrem agentury práce s pracovníkem, jež je přidělen uživateli, a běžným pracovním poměrem, není v tomto případě žádný rozdíl. Velkým rozdílem je časová neomezenost možností agentury v oblasti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, a to oproti běžného pracovního poměru, kdy může být pracovní smlouva na dobu určitou uzavřena maximálně dvakrát.¹⁴⁸

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemnou formou vždy ve dvou vyhotoveních, kdy jedno vyhotovení dostává agentura a druhé dostává pracovník agentury.¹⁴⁹

Každá pracovní smlouva musí pro to, aby byla platná, obsahovat následující náležitosti:¹⁵⁰

- Identifikace zaměstnavatele (= agentury práce)

Obsahuje název, adresu sídla či místa podnikání, IČ, dále údaj týkající se zápisu v obchodním rejstříku.

- Identifikace zaměstnance

Obsahuje jméno a příjmení, datum narození a adresu trvalého bydliště.

- Druh práce

Druh práce, jež má pracovník pro uživatele vykonávat. Zpravidla se zde uvádí název profese a podrobnější popis činnosti.

- Místo či místa výkonu práce

Uvádí se, kde má být práce vykonávána, stačí uvést pouze název města, nemusí být uvedena přesná adresa.

- Den nástupu do práce

Označuje se konkrétním dnem či dalším způsobem, z něhož bude zřejmé, o jaký den se jedná.

¹⁴⁷ Neščáková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105 - 106

¹⁴⁸ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 48 - 54

¹⁴⁹ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 48 - 54

¹⁵⁰ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 48 - 54

Pracovní smlouva by měla obsahovat, jaká jsou práva a povinnosti, jež plynou z pracovního poměru. Jedná se o informace týkající se mzdy, způsobu výplaty, výpovědní lhůtě, týdenní pracovní době, nároku na dovolenou, kolektivních smluv, atd.

4.4 Písemný pokyn

Agentura práce přiděluje pracovníka k dočasnému výkonu práce u uživatele dle písemného pokynu na základě zákoníku práce. Pomocí písemného pokynu se uskutečňuje pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti, která je uzavřena mezi agenturou práce a pracovníkem. Smlouva ani dohoda nesmí být po obsahové stránce změněna. Písemný pokyn, na jehož základě je pracovník přidělen uživateli, má své povinné náležitosti. Jedná se o:¹⁵¹

- Název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dále dobu trvání dočasného přidělení a stanovení vedoucího pracovníka, jež bude pracovníkovi přidělovat práci a odvedenou práci kontrolovat.
- Podmínky jednostranného předčasného ukončení výkonu práce, pokud byly stanoveny v dohodě o dočasném přidělení pracovníka.
- Informace týkající se pracovních a mzdových podmínek porovnatelného pracovníka uživatele.

4.5 Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

Právní úprava dohody, jež je uzavřena mezi agenturou práce s uživatelem, je na základě názoru veřejnosti obchodněprávního charakteru. Jedná se o dohodu, která je uzavřena mezi dvěma podnikateli, a to v rámci podnikatelské činnosti.¹⁵²

V dohodě musí být uvedeno:¹⁵³

- Jméno či jména, příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště zaměstnance, který byl dočasně přidělen.
- Druh práce, již má dočasně přidělený pracovník vykonávat, a to včetně požadavků týkající se odborné nebo zdravotní způsobilosti důležité pro daný druh práce.
- Vymezení doby, po niž má dočasně přidělený pracovník uskutečňovat práci u uživatele.

¹⁵¹ Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 48 - 54

¹⁵² Neščáková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105

¹⁵³ Neščáková, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 105

- Místo, kde bude práce vykonávána.
- Den nástupu dočasně přiděleného pracovníka k vykonávání práce u uživatele.
- Informace týkající se pracovních, mzdových či platových podmínek pracovníka uživatele, jež uskutečňuje či by uskutečňoval stejnou práci jako dočasně přidělený pracovník, s ohledem na kvalifikaci a délku odborné praxe.
- Podmínky, za kterých může být dočasné přidělení pracovníkem či uživatelem skončeno na základě uplynutí doby, po níž bylo vyjednáno. Nelze vyjednat podmínky pro skončení doby dočasného přidělení před tím, než dojde k uplynutí doby, na níž bylo vyjednáno jen v prospěch uživatele.
- Číslo a datum vydání rozhodnutí, jímž bylo agentuře práce vydané povolení k tomu, aby mohla zprostředkovávat zaměstnání.

Agentura práce a uživatel musí zajistit, aby pracovník agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u toho uživatele, u kterého je zaměstnán v rámci pracovněprávního vztahu, či koná nebo konal ve stejném kalendářním měsíci práce dle dočasného přidělení jinou agenturou práce.¹⁵⁴

Dočasné přidělení končí na základě uplynutí doby, na niž bylo sjednáno. Před uplynutím doby končí dohodou mezi agenturou práce a agenturním pracovníkem, případně na základě jednostranného prohlášení uživatele či agenturního pracovníka dle podmínek, které jsou vyjednané v dohodě o dočasném přidělení pracovníka agentury práce.¹⁵⁵

Agentura práce nemůže stejného pracovníka dočasně přidělit k výkonu práce u stejného uživatele po dobu delší než 12 kalendářních měsíců, které jsou po sobě jdoucí. Takové omezení neplatí, pokud o to požádá pracovník agentury práce, či se jedná o výkon práce na dobu náhrady za tu pracovníci nebo pracovníka uživatele, jež čerpá rodičovskou nebo mateřskou dovolenou.¹⁵⁶

¹⁵⁴ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true](https://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true)

¹⁵⁵ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true](https://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true)

¹⁵⁶ *Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce* [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true](https://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true)

Dočasnému přidělení pracovníka zpravidla předchází dohoda mezi zaměstnavatelem, jež pracovníka přiděluje a zaměstnavatelem, k němuž je pracovník přidělen. Forma ani obsah dohody není striktně dán zákonem. Obsah, ani forma dohody, není dán zákonem, ale je možné doporučit písemné uzavření dohody a vyjednat některé klíčové otázky týkající se předcházení případným sporům. V dohodě může být řešena otázka úhrady nákladů na mzdy či platy, případně také cestovní náhrady, pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které je odváděno za zaměstnavatele, a jež zaměstnavatel vynaložil na pracovníky po dobu dočasného přidělení. V dohodě by mělo být uvedeno, kdo bude jménem zaměstnavatele pracovníkovi ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit i kontrolovat jeho práci. Nedílnou součástí dohody mezi zaměstnavateli by mělo být také potvrzení povinnosti jiného zaměstnavatele zajistit, aby byly mzdové, platové, ale i další podmínky dočasně přiděleného pracovníka, srovnatelné s podmínkami ostatních pracovníků zaměstnavatele.¹⁵⁷

¹⁵⁷ Nešćáková, L., Marelová, L., Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony, s. 108

5 ZÁVĚR

Předmětem této práce byla „Pracovní smlouva agenturního zaměstnance“. Za cíl bylo kladeno na základě nastudování odborné literatury a zdrojů, popsat oblast pracovněprávních vztahů. Konkrétně se práce věnovala obecně pracovněprávním vztahům, subjektům a atypickým pracovněprávním vztahům. Dále oblasti agenturního zaměstnávání, základním pojmům z této problematiky a jeho subjektům. Byl nastíněn právní vývoj agenturního zaměstnávání, jeho právní úprava, právní úprava na Slovensku a návrhy de lege ferenda. Dále se práce zaměřila na smluvní vztahy uzavřené mezi pracovníkem a agenturou práce, pracovní smlouvou a jejími druhy. Podrobněji byla pospána problematika dohody o pracovní činnosti, pracovního poměru, písemného pokynu a dohody o dočasném přidělení pracovníka agentury práce.

Práce byla zpracována především na základě nastudování odborné literatury zabývající se touto problematikou, odborných internetových zdrojů a zákonů. Agenturní zaměstnání je považováno zvláštní okruh zaměstnávání, s nímž souvisí celá řada dalších oblastí. Tato činnost je charakterizována zprostředkováním zaměstnání a vztahem mezi agenturou práce, agenturním pracovníkem a uživatelem. V rámci agenturního zaměstnávání je běžné, že jsou zaměstnávání cizinci, kteří pro agenturu práce pracují jen po nějakou dobu. Důležité je, aby byly agenturním pracovníkům vytvořeny rovné podmínky jako kmenovým pracovníkům a nedocházelo k diskriminaci agenturních pracovníků, nerovným pracovním a platovým podmínkám, nedodržování aktuálních pracovněprávních předpisů, atd.

6 SEZNAM LITERATURY

Knižní publikace

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. Olomouc: ANAG, [2012]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072637133.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072638505.

HROUZKOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009. ISBN 9788086730448.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 516. ISBN 978-80-7380-825-9

JOUZA, Ladislav, Marie SALAČOVÁ a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2008. ISBN 9788073571269.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. Právo pro každého (Grada). ISBN 9788024746227.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi - komplexní průvodce: Právní stav k 1. 1. 2013*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 9788024783635.

PEMOVÁ, Terezie a Radek PTÁČEK. *Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4699-9.

PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-481-0.

POLÁK, Pavel, Dagmar ŠRÁMKOVÁ, Milada TRUKSOVÁ a Mária ANDRAŠČÍKOVÁ. *Průvodce rokem ředitele základní a mateřské školy: včetně vzorů používaných dokumentů*. Olomouc: ANAG, 2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072637706.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 9788024758701.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 9788027130948.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2020 – s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2020*. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 9788027114726.

TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3.

VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ. *Podnikání malé a střední firmy*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4520-6.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. Praktikum. ISBN 978-80-7380-045-1.

Internetové zdroje

Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce [online]. 2020 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fvubp.cz%2Fsoubory%2Fprodukty%2Fpublikace-ke-stazeni%2Fagenturni-zamestnavani-cze.pdf&clen=2010277&chunk=true>

Agenturní zaměstnávání [online]. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>

Agenturní zaměstnávání: Studie 2020 - 2021 [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodp>

ora.odborny.info%2Fdms%2Fsoubory%2Findex%3Ffile%3DAgenturni%2520zamestnavani-
studie%25202021_20211215091757.pdf&cLen=573005

Agenturní zaměstnávání cizinců [online]. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>

Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie [online]. 2015 [cit. 2022-03-04].
Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fipodp-ora.odborny.info%2Fsoubory%2Fdms%2Fukony%2F14752%2F6%2Fbrozura-agenturni-zamestnavani.pdf&cLen=2908109&chunk=true>

Agenturní zaměstnávání z pohledu právní regulace [online]. 2021 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/agenturni-zamestnavani/>

Eur-Lex: Přístup k právu EU [online]. 2022 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/search.html?SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL&DTS_DOM=ALL&DN=62009C%3F0307&lang=cs&type=advanced&qid=1646296667802

Podstata agenturního zaměstnávání [online]. 2020 [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/podstata-agenturniho-zamestnavani/>

Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. 2006 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>