

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2016

ELIŠKA MENCLOVÁ

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra pracovního práva

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Právní postavení agentur práce

Autor práce: Eliška Menclová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michal Dittrich

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2016

Eliška Menclová

Obsah

Úvod	1
Výklad základních pojmů	3
1.1 Závislá práce	3
1.2 Agenturní zaměstnávání	5
1.3 Agentura práce	6
1.4 Zprostředkování zaměstnání	8
1.5 Agenturní zaměstnanec	9
1.6 Uživatel	11
2 Historie vývoje agenturního zaměstnávání od počátků jeho zrodu po současnost	13
2.1 Nadnárodní vlivy na vývoj agenturního zaměstnávání	13
2.2 Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR	15
2.2.1 Období před 01.10.2004	16
2.2.2 Období od 01.10.2004 do 31.12.2011	17
2.2.3 Období od 01.01.2012 po aktuální současnost	18
2.3 Kritika navrhovaného zákona	22
3 Prameny práva se vztahem k agenturnímu zaměstnávání	25
3.1 Úmluva MOP	25
3.2 Směrnice ES	26
3.3 Česká právní úprava	29
3.3.1 Zákon o zaměstnanosti	30
3.3.2 Zákoník práce	31
4 Porovnání právní úpravy ČR a na Slovensku	32
5 Vlastní úvaha	41
Závěr	40
Resumé	43
Použité zdroje	44

Úvod

Cílem této práce je seznámení se základními principy fungování institutu agenturního zaměstnávání v České republice, které byly do českého právního řádu začleněny teprve nedávno, konkrétně v říjnu 2004 v ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Toto téma jsem si vybrala především z důvodu, že s agenturou práce mám vlastní zkušenost a chci této problematice zjistit více.

Aktuálnost tohoto tématu plyne především z té skutečnosti, že agentury práce a agenturní zaměstnávání jsou v současné době ve středu pozornosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a to zejména s ohledem na tu skutečnost, že v této oblasti dochází k soustavně se opakujícím nedostatkům a potížím ve spojitosti s aktivitami některých agentur práce, popřípadě aktivitami některých subjektů, které sice provádějí zprostředkování zaměstnání, avšak nejsou držiteli potřebného povolení k výkonu zprostředkování zaměstnání. Kritikou na adresu současného stavu agenturního zaměstnávání nešetří ani některé odborové organizace, kterým je trnem v oku zejména opakované přidělování zaměstnanců agentury k témuž zaměstnavateli, bez snahy, aby se zaměstnanec stal tzv. „kmenovým“ zaměstnancem zaměstnavatele.

Právě zmíněné důvody vedly Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR k přípravě novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také „ZZ“) a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také „ZP“), které se mimo jiného problematikou agenturního zaměstnávání zabývají. Snahou ministerstva je touto novelou zajistit ochranu dočasně přidělovaných zaměstnanců, zpřísnit podmínky pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, upravit sankce a taktéž stanovit jasnější pravidla ve vztahu k zaměstnavateli, a to jednak zavedením jeho dílčí odpovědnosti a jednak zavedením kvót umožňujících zaměstnávat pouze maximálně 15% agenturních zaměstnanců oproti kmenovým.

Naproti tomu zmíněnou novelou, která v současné době prochází schvalovacím legislativním procesem, jsou zaskočeny pracovní agentury

sdružené v Asociaci pracovních agentur, které se domnívají, že navrhované změny v oblasti agenturního zaměstnávání vůbec neřeší problémy s těmi subjekty, které se pouze za agentury vydávají a zprostředkování zaměstnání provádějí, bez toho aniž by vlastnily potřebné oprávnění, čímž poškozují všechny ty agentury, které disponují příslušným povolením ke zprostředkování zaměstnání a dodržují všechny právní předpisy a nařízení vztahující se k dané problematice.

Na základě rozboru současného stavu a také navrhovaných změn, se pokusím co nejobektivněji posoudit, čí argumenty jsou pádnější. Je třeba však mít na paměti, že spor by měl být především řešen zejména s ohledem na zaměstnance a na jejich ochranu oproti skutečně mocnějšímu zaměstnavateli, ať už je jím agentura práce nebo jakýkoli jiný podnikatelský subjekt.

Pro lepší orientaci se také podívám, jak je tato problematika řešena u našich východních sousedů, konkrétně ve Slovenské republice. A to zejména s ohledem na společnou minulost a z ní přetrvávající blízkost.

Postupně se tak budu věnovat výkladu základních pojmů a charakteristice agenturního zaměstnávání, přiblížím historický vývoj, seznámím se základními prameny práva v pojednávané oblasti, a jak jsem již výše zmínila, věnovat se budu také stávající právní úpravě agenturního zaměstnávání ve Slovenské republice. Následně se zamyslím nad tím, jaké změny by agenturám práce prospěly a přinesly v praxi zamýšlené účinky, a které již nikoli.

1 Výklad základních pojmů

Pokud se chci zabývat problematikou a otázkami, které se vztahují k postavení agentur práce a právní úpravě agenturního zaměstnávání, nemůžu se v žádném případě vyhnout vymezení základních pojmů, které jsou důležité z hlediska následujícího textu. Věnovat se budu zejména výkladu pojmů závislá práce, agenturní zaměstnávání, agentura práce, agenturní zaměstnanec a uživatel.

1.1 Závislá práce

Vymezení pojmu závislá práce je obsaženo v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, které závislou práci definuje takto: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* V odstavci 2 ustanovení téhož paragrafu pak zákoník práce specifikuje další znaky, které musí vykazovat závislá práce. Zabývá se zejména odměnou zaměstnance, odpovědností zaměstnavatele za zaměstnance při výkonu práce v pracovní době na pracovišti, popřípadě na jiném sjednaném místě.¹

Primárním znakem závislé práce, na jehož základě lze závislou práci odlišit od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je princip nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Z tohoto ustanovení zákoníku práce vyplývá pro zaměstnavatele oprávnění udělovat zaměstnanci pokyny, které je zaměstnanec povinen dodržovat. Právní rámec, na němž je položen základ pracovněprávních smluv tímto způsobem upevňuje nadřazené postavení zaměstnavatele. Další podstatný znak, na základě kterého se odlišují pracovněprávní vztahy od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů je dán existencí zvláštních osobních vztahů, vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, z nichž vyplývají pro obě zúčastněné strany jak práva, tak i povinnosti. Hlavní povinností zaměstnance je vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně, to znamená, že se v žádném případě nemůže při výkonu práce pro zaměstnavatele nechat

¹ § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

kýmkoli zastupovat, není možné, aby povinnosti zaměstnance přebíral a plnil třetí subjekt. Z pracovně právního vztahu také vyplývá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Na straně druhé k stěžejním povinnostem zaměstnavatele patří ochrana zdraví zaměstnance a zajištění jeho bezpečnosti při výkonu práce. Zaměstnanec vždy vykonává závislou práci za mzdu, plat popřípadě odměnu za práci, konanou ve stanovené pracovní době popřípadě jinak určené či dohodnuté době, na odpovědnost a náklady zaměstnavatele.²

Zákon taxativně vymezuje, že závislá práce může být prováděna výhradně v rámci základního pracovněprávního vztahu, s výjimkou, týkající se těch případů, které jsou upraveny zvláštními právními předpisy. Zde je možné uvést například státní zaměstnance³ nebo příslušníky bezpečnostních sborů.⁴ Zákoník práce přitom za základní pracovněprávní vztahy, na základě kterých je uskutečňována závislá práce, označuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵

Zákonodárce zohlednil tu skutečnost, že charakter agenturního zaměstnávání se v některých znacích liší od zaměstnávání v běžném pojetí tím, že stanovil mimo jiné také to, že výkon práce prováděný v rámci agenturního zaměstnávání je považován za závislou práci, a to i přes tu skutečnost, že pravděpodobně ne vždy by takovýto výkon práce mohl splňovat veškeré znaky, kterými se vyznačuje závislá práce.⁶ Konkrétně je této problematice věnováno samostatné ustanovení, které říká, že za závislou práci „...se považují případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat

² BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 33

³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění

⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

⁵ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1201 - 1202

*podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.*⁷

1.2 Agenturní zaměstnávání

Bělina, Drápal a kol. uvádí, že základ agenturního zaměstnávání je možné spatřovat v tom, že zaměstnavatel, v tomto případě agentura práce dočasně přidělí svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli (uživateli), aby u něho vykonával práci. Děje se tak na základě smluvního ujednání, které je obsaženo v pracovní smlouvě, popřípadě v dohodě o pracovní činnosti. Jedná se o ujednání, kterým se agentura práce zaváže zabezpečit svému zaměstnanci v souladu s pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele a zaměstnanec se na straně druhé zaváže přidělenou práci vykonávat v souladu s pokyny dočasného zaměstnavatele a v souladu s dohodou o dočasném přidělení, která je uzavírána mezi agenturou práce a uživatelem. Agenturní zaměstnávání, je taková forma zprostředkování zaměstnání, která je v souladu se zákonem ve výlučné kompetenci agentur práce, které jsou oprávněny tuto činnost vykonávat pouze na základě povolení vydávaného generálním ředitelstvím úřadu práce po předchozí žádosti fyzické nebo právnické osoby. Mimo to existují i jiné formy zprostředkování práce, které jsou prováděny pobočkami úřadu práce. Do právního řádu ČR byla s účinností od 1.1.2012 zakomponována také možnost spolupráce mezi úřadem práce a agenturami práce, kdy se jedná o tzv. sdílené zprostředkování.⁸ Institut sdíleného zprostředkování zaměstnání je novým typem právně upravené spolupráce mezi agenturami práce a krajskými pobočkami úřadů práce, jako druhé jmenované, mohou v souladu se

⁷ § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1193

zákonem o zaměstnanosti⁹ zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce. V tomto případě se však nejedná, zejména s odkazem na zákon o zaměstnanosti, který uvádí, že „*Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody*“¹⁰, o formu agenturního zaměstnávání.¹¹

Lze tedy říci, že v případě agenturního zaměstnávání se jedná o určitý druh zprostředkování zaměstnání, který je upraven a regulován zákonem, a jako takový je zákonem vyhrazený výlučně agenturám práce, a lze jej považovat za pronajímání pracovní síly jedince, který je v zaměstnaneckém poměru k agentuře práce, která pronajímá tuto pracovní sílu jinému subjektu - uživateli. Přičemž mezi agenturou práce a uživatelem dochází k písemnému uzavření tzv. dohody o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele a mezi agenturou práce a zaměstnancem dochází k uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.

1.3 Agentura práce

Jako agentura práce bývá označována fyzická či právnická osoba, která zprostředkovává zaměstnání, přičemž touto zprostředkovatelskou činností se může zabývat teprve následně po té, co obdrží povolení k této činnosti od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.¹²

Pokud se týká zákonného vymezení pojmu agentura práce, lze jej nalézt například v zákoně o zaměstnanosti, kde je uvedeno, že agenturami práce jsou fyzické nebo právnické osoby, pokud mají v držení povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.¹³ Mimo to lze také vymezení tohoto pojmu, i když poněkud odlišně, nalézt v zákoníku práce, kde je

⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ § 119a odst. 4 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1200

¹² BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 221

¹³ § 14 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

uvedeno, že agentura práce je zaměstnavatel, který na základě povolení vydaného podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance, aby vykonával práci u jiného zaměstnavatele.¹⁴ K tomuto zákonnému vymezení Tošovský uvádí, že sloučíme-li výše uvedená vymezení, pak získáme definici, podle níž můžeme říci, že agentura práce je zaměstnavatel (fyzická či právnická osoba) nezávislý na veřejných orgánech, který na základě povolení získaného v souladu se zákonem o zaměstnanosti provádí zprostředkovávání zaměstnání za podmínek, které jsou stanoveny zákoníkem práce.¹⁵

Evangelu a Juříčka definují agenturu práce jako firmu, jejíž nejdůležitější činností je tzv. outsourcing¹⁶ zaměstnanců. Agentura je zaměstnavatelem pracovníků, které podle předem stanovených požadavků přiděluje do jednotlivých firem. Pracovník je stálým zaměstnancem agentury, ale přesto je možné, aby v průběhu různých časových období pracoval u nesterajných firem.¹⁷

Přesto, že se může na první pohled zdát, že institut agenturního zaměstnávání má mnoho společného s outsourcingem, po bližším prozkoumání lze zjistit, že tomu tak ve skutečnosti není. Tošovský uvádí, že k tomu, abychom zcela správně pochopili podstatu agenturního zaměstnávání, je zapotřebí agenturní zaměstnávání důrazně odlišit outsourcingu, neboť v případě agenturního zaměstnávání se jedná o dodání a pronájem pracovních sil, kdežto v případě outsourcingu se jedná o dodání výkonů.¹⁸ Outsourcing tedy musí být považován za dílčí dodávku (subdodávku), která je prováděna dodavatelem, jeho vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Nikdy a za žádné situace se v případě outsourcingu nemůže jednat o pouhopouhé dodání či pronájem pracovních sil, je-li činnost dodávaných pracovních sil řízena vedoucími zaměstnanci uživatele a dodavatel nepřevzal plnou odpovědnost za výsledek odvedené práce.

¹⁴ § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 32

¹⁶ Outsourcing - anglický pojem z oblasti nikoli právní, ale ekonomické teorie, jehož podstata spočívá v zajištění prací prostřednictvím vnějších zdrojů.

¹⁷ EVANGELU, J. E., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. s. 11

¹⁸ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 30

V případě outsourcingu, i v případě agenturního zaměstnávání je zaměstnanec vyslán za účelem výkonu práce na pracoviště jiného subjektu (objednatele či uživatele) a mzda je zaměstnanci vyplácena jeho zaměstnavatelem. V případě agenturního zaměstnávání je zaměstnanec vždy vyslán k jinému zaměstnavateli, na kterého v souladu se zákonem přechází také právo organizovat a řídit práci, ukládat úkoly a kontrolovat odvedenou práci a za tímto účelem mu udělovat další pokyny. V případě outsourcingu všechna tato práva přináleží vykonávat přímo zaměstnavateli tedy dodavateli.

Z výše uvedeného je tedy patrné, že dodání či pronájem pracovních sil je formou zprostředkování zaměstnání, které mohou v souladu s ustanovením § 14 odst. 1 písm. b) a § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti provádět výlučně agentury práce (zprostředkování zaměstnání je zaměstnávání fyzických osob k výkonu práce pro uživatele - jinou fyzickou nebo právnickou osobu, přičemž k tomuto zprostředkovávání jsou v souladu se zákonem oprávněny pouze agentury práce.)¹⁹

1.4 Zprostředkování zaměstnání

V souladu se zákonem o zaměstnanosti je za zprostředkování zaměstnání považováno:

- a) vyhledávat zaměstnání pro fyzické osoby, která hledají práci, a vyhledávat zaměstnance pro ty zaměstnavatele, kteří vyhledávají novou pracovní sílu,
- b) zaměstnávat fyzické osoby za účelem jejich přiřazení k výkonu práce u uživatele, přičemž za uživatele je zde považována jiná právnická nebo fyzická osoba (uživatel), která přidělenému zaměstnanci přiděluje práci a provádí dohled nad jejím výkonem,

¹⁹ ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. 2008 [online] [cit. 2015-07-31] dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

- c) poskytovat poradenskou a informační činnost v otázkách týkajících se pracovních příležitostí.²⁰

Mimo uvedeného je za zprostředkování zaměstnání podle výše uvedeného odstavce b) také považováno vyslání cizince zahraničním zaměstnavatelem k provádění práce na území České republiky. Podmínkou je, aby takovéto vyslání bylo uskutečněno na základě smlouvy uzavřené mezi českou právnickou nebo fyzickou osobou a zahraničním zaměstnavatelem, přičemž obsahem této smlouvy musí být ujednání o pronájmu pracovní síly.²¹

Zákon o zaměstnanosti také stanoví, že za zprostředkování zaměstnání není považováno zveřejňování nabídek zaměstnání prostřednictvím sdělovacích prostředků nebo s pomocí elektronických médií, a to v těch případech, kdy nedochází k provádění přímé zprostředkovatelské činnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ucházejícími se o práci.²²

1.5 Agenturní zaměstnanec

Definici pojmu agenturní zaměstnanec je v našich právních předpisech marné hledat, avšak v souladu se směrnicí²³ je za agenturního zaměstnance považován ten „zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval.“ Tato definice nutí přivést k myšlence, jak je to s těmi zaměstnanci, kteří pracují pro agenturu, ne však za účelem přidělení k uživateli, zde jsou na mysli ty zaměstnanci, kteří organizují nábor nových zaměstnanců pro agenturu, organizují pracovní pohovory se zájemci o agenturní zaměstnání apod. S ohledem na uvedené je možné tyto „stálé“ zaměstnance odlišit od agenturních zaměstnanců v pravém slova smyslu, jak jej stanoví výše zmíněná směrnice, tím, že je lze označit pojmem „zaměstnanec agentury“. Přičemž jak uvádí Pichrt, rozdíl mezi těmito jednotlivými kategoriemi

²⁰ § 14 odst. 1 písm. a) – c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

²¹ § 14 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²² § 16 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²³ Čl. 3 odst. 1 písm. c) Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

zaměstnanců agentur práce „...by měl být patrný již z odlišných obsahů jejich pracovních smluv či dohod o pracovní činnosti, které s agenturou práce uzavírají.“²⁴

Jak jsem již uvedla v kapitole 1.1 za primární znak závislé práce, na jehož základě lze závislou práci odlišit od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je princip nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Z tohoto principu je možné pochopit, že zaměstnanec bude v tomto vztahu tou slabší ze zúčastněných stran. Pravděpodobně právě proto, pokud se týká osoby zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání, je snahou zákonodárce zajistit pro agenturní zaměstnance rovné pracovní a mzdové podmínky. S ohledem na možnost případného vymáhání těchto podmínek, je zákonem vymezen pojem „srovnatelný zaměstnanec“.²⁵ Naplnit však tato ustanovení může činit potíže, a to zejména v těch situacích, kdy žádný srovnatelný zaměstnanec u uživatele nepracuje, popřípadě nikdy nepracoval nebo může jít o práci, která je u uživatele vykonávána na jednom jediném nově vzniklém pracovním místě.²⁶ Smyslem této úpravy je zajistit, aby agenturou práce dočasně přidělení zaměstnanci k uživateli měli zajištěny srovnatelné pracovní a mzdové podmínky se stálými zaměstnanci uživatele, a aby nedocházelo k nerovnému či diskriminačnímu zacházení a jednání.

Mzdové nebo platové podmínky, ať se jedná o mzdu a plat nebo odměnu za práce konané na základě dohody o pracovní činnosti by měly být srovnatelné, jak v případě stálých, tak i v případě agenturních zaměstnanců. „Pokud žádný srovnatelný zaměstnanec neexistuje, aplikuje se platná kolektivní smlouva u uživatele. Při její absenci se srovnatelné mzdové podmínky určí podle toho, jakou odměnu by měl zaměstnanec uživatele, kdyby práci, kterou vykonává dočasně přidělený zaměstnanec, vykonával zaměstnanec uživatele.“²⁷

²⁴ PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 81

²⁵ § 308 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, viz také § 309 odst. 2 písm. f) a § 309 odst. 5 téhož zákona

²⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1207

²⁷ JOUZA, L., SALAČOVÁ, M., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 67

Jak jsem již zmínila také v kapitole 1.1. za základní pracovněprávní vztahy jsou považovány jednak pracovní poměr a jednak také právní vztahy založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. V souladu se zákoníkem práce, náleží zaměstnancům za práci odvedenou v základním pracovněprávním vztahu minimální mzda, přičemž minimální mzdou je v souladu se zákonem míněna nejnižší možná výše odměny, které se zaměstnanci dostane za práci v základním pracovněprávním vztahu. Není přípustné, aby mzda, plat či odměna z dohody byly nižší než minimální mzda. Pro naplnění tohoto ustanovení je stanoveno, že do mzdy a platu nejsou zahrnovány mzda ani plat za práci přesčas, příplatky za práci ve svátky, za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci vykonávanou ve dnech volna, tedy v sobotu a v neděli.²⁸ Současná výše minimální mzdy je s účinností od 20.08.2015 upravena nařízením vlády a její výše je stanovena na nejméně 9 900 Kč měsíčně, popřípadě 58,70 Kč za hodinu.²⁹

Zákoníkem práce je mimo jiné rovněž upravena i délka doby, po kterou může být zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli). Konkrétně zákon uvádí „*že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.*“³⁰

1.6 Uživatel

V našich právních předpisech lze definici uživatele nalézt například v § 14 zákona o zaměstnanosti, kde je uvedeno, že uživatelem je fyzická nebo právnická osoba, odlišná od zaměstnavatele, v tomto případě agentury

²⁸ § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

²⁹ 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, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ § 309 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

práce, v jejíž prospěch zaměstnanec agentury práce práci vykonává. Výše uvedené ustanovení také stanoví, že uživatel, pro kterého dočasně přidělený zaměstnanec pracuje, přiděluje zaměstnanci práci a také kontroluje její provádění.³¹

Je pravda, že i zákoník práce se pokouší o vymezení pojmu uživatel a to pomocí ustanovení § 307a avšak oproti předchozí právní úpravě zákoníku práce, účinné do 31.12.2011 je toto vymezení poněkud méně zdařilé, neboť předchozí ustanovení § 2 odst. 5 zákoníku práce obsahovalo a zavádělo na rozdíl od současného § 307a legislativní zkratku uživatel a provádělo vymezení tohoto pojmu.³² Nesrovnalost také vznikla přesunutím vymezení pojmu uživatel z § 2 odst. 5 ZP do současného § 307a ZP, přičemž v současně účinné právní úpravě je pojem uživatel v zákoníku práce v textu poprvé užit již v § 279, toto přesunutí pojmu si vynutilo v § 279 odst. 3 doplnění odkazu na již zmiňovaný § 307a.³³

Ze vztahu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem vznikají pro obě strany práva a povinnosti, které jsou blíže specifikovány v ustanovení § 309 zákoníku práce, na základě kterého má například uživatel právo ukládat agenturnímu zaměstnanci úkoly, řídit, organizovat a kontrolovat jeho práci a za tímto účelem mu také udělovat potřebné pokyny. Naproti tomu k povinnostem uživatele patří vytváření příznivých pracovních podmínek pro výkon práce zaměstnance a rovněž také zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.³⁴

³¹ § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³² BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1202

³³ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1202

³⁴ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1209 - 1210

2 Historie vývoje agenturního zaměstnávání od počátků jeho zrodu po současnost

Vývoj vzniku institutu agenturního zaměstnávání byl ze všeho nejdříve ovlivněn činností Mezinárodní organizace práce a výsledky její činnosti promítnutými do právní úpravy, jež byla obsažena v organizací vypracovaných úmluvách. Později, od roku 2008 resp. od r. 2011 byl vývoj agenturního zaměstnávání také komunitární právní úpravou, zejména pak Směrnicí 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

2.1 Nadnárodní vlivy na vývoj agenturního zaměstnávání

Na nadnárodní úrovni se oblastí agenturního zaměstnávání po poměrně dlouhou dobu zabývala v podstatě pouze Mezinárodní organizace práce (dále také MOP). Právní úprava agenturního zaměstnávání obsažená v dokumentech Mezinárodní organizace práce prošla v průběhu minulého století pozoruhodným vývojem. Na samém počátku svého vzniku MOP vlastně činnost soukromých agentur práce zakazovala, činnost těchto agentur se snažila nahrazovat veřejnými službami zaměstnanosti, které byly poskytovány zdarma. Tento zákaz se poprvé projevil v roce 1920, kdy jednou ze svých úmluv MOP zakazovala soukromé zprostředkování práce pro námořníky a nařizovala státům, aby provozovaly veřejnoprávní službu zprostředkování práce pro námořníky. Obecně pak činnost soukromých agentur práce zakázala Úmluvou č. 34, vydanou v roce 1933 o agenturách práce činných za úplatu. Zmíněná úmluva definovala agentury práce a stanovila, že do tří let od nabytí účinnosti této úmluvy by mělo dojít k zákazu činnosti agentur práce až na výjimky, které byly v úmluvě stanoveny. Uvedenou úmluvu schválilo velmi malé množství států a v roce 1949 došlo k její zásadní revizi, která byla provedena Úmluvou MOP č. 96 a dávala signatářským státům dvě možnosti:

- signatářské státy měly možnost bez časového omezení v návaznosti na zajištění veřejnoprávních služeb zaměstnanosti postupně rušit soukromé zprostředkovatele práce, přičemž úmluva sama o sobě

prozatímní činnost subjektů, které poskytovaly služby zaměstnanosti zdarma, výslovně povolovala,

- připustit možnost vzniku a fungování soukromých zprostředkovatelů práce na stálo, ale za podmínky jejich regulace.

Mezinárodní organizace práce v souladu s výše uvedenou úmluvou tedy upřednostňovala veřejnoprávní služby zaměstnanosti, a pokud se jednalo o soukromé zprostředkování práce, byla MOP ochotna připustit jen některé výjimky. Tento stav zůstal až do roku 1997, kdy byla přijata Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce (dále také Úmluva), která jak již z názvu vyplývá, byla přijata s výslovným záměrem povolit činnost soukromých agentur práce, nato se působení těchto agentur stalo normou. V případě, že by některý ze signatářských států hodlal některou z oblastí činnosti soukromých zprostředkovatelů práce zapovědět, musel by nejdříve splnit některé podmínky, jako například konzultovat situaci se sociálními partnery, sdělit své záměry ústředí MOP a další.³⁵ Mezinárodní organizace práce v Úmluvě popisuje agentury práce jako služby poskytované soukromými agenturami práce, které spočívají v zaměstnávání pracovníků, přičemž cílem tohoto zaměstnávání je poskytnout pracovníky třetí osobě. Třetí osobou může v souladu s Úmluvou být právnická, ale i fyzická osoba (Úmluva tyto osoby označuje pojmem „uživatelský podnik“), která ukládá přiděleným zaměstnancům úkoly a dohlíží na jejich provádění.³⁶

Na úrovni Evropské unie byla problematika agenturního zaměstnávání doprovázena dlouhotrvajícím úsilím o přijetí právní úpravy, která by regulovala činnost agenturního zaměstnávání na komunitární úrovni. Toto úsilí se podařilo završit teprve na konci roku 2008, kdy došlo dne 19. listopadu k přijetí Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále také Směrnice), čímž došlo k naplnění úsilí „vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec

³⁵ MIGRACEONLINE.CZ. ČIŽINSKÝ, P. Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání. 2010. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-komparace-vybranych-pravnich-aspektu-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>

³⁶ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1198

ochrany zaměstnanců agentur práce“,³⁷ členským státům pak byla uložena lhůta k zakomponování Směrnice do národních právních řádů v termínu do 05.12.2011. Směrnice v podstatě obsahuje standardy ochrany zaměstnanců, které v mnohém převzala z Úmluvy, ale obsahuje i podnětná ustanovení, která dávají možnost jednotlivým členským státům se v některých oblastech národní úpravy odchýlit.

Česká republika schválila Úmluvu v roce 2000, v platnost Úmluva pro ČR vstoupila v roce 2001 a ve Sbírce mezinárodních smluv byla publikována pod č. 38/2003 Sb., m. s. (k 31.07.2015 smlouvu ratifikovalo pouze 30 států).³⁸ Úmluva se plnohodnotně promítla v českém právním řádu až v roce 2004, s účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Směrnice ovlivňovala vývoj agenturního zaměstnávání od samého počátku svého vzniku, neboť Česká republika se stala členským státem Evropské unie ještě před přijetím Směrnice (01.05.2004).

2.2 Vývoj agenturního zaměstnávání v ČR

Jak jsem již v samém úvodu uvedla, základní principy fungování institutu agenturního zaměstnávání v České republice, byly do českého právního řádu začleněny v říjnu 2004 v ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Na první pohled by se tak mohlo zdát, že samotný institut agenturního zaměstnávání do té doby v České republice neexistoval, ale ve skutečnosti do té doby neexistoval jen v právní podobě, tu získal v již zmíněném roce 2004, do této doby však na území České republiky fakticky působily privátní subjekty, které se zabývaly podnikatelskou činností, která měla velmi blízko k činnosti dnešních agentur práce. Neexistence právní úpravy umožňovala, aby tato činnost byla provozována a založena na nedostatečných a málo přehledných

³⁷ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1198

³⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Ratifications of C 181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)*. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326

smluvních vztazích. S odkazem na legislativní vývoj v oblasti agenturního zaměstnávání je možné z časového hlediska historii vývoje této problematiky rozdělit do tří základních etap, kterými jsou období před 01.10.2004, období od 01.10.2004 do 31.12.2011 a období od 01.01.2012 po aktuální současnost.

2.2.1 Období před 01.10.2004

Právní úprava, která předcházela současně platnému zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, obsahovala úpravu činnosti tzv. zprostředkovatelen práce a byla obsažena v zákoně o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který pozbyl účinnosti ke dni 30. 09. 2004. Na základě této právní úpravy mohla fyzická nebo právnická osoba provádět bezplatně případně za úplatu tzv. přímé zprostředkování zaměstnání občanům k jinému zaměstnavateli, to však jen v tom případě, že k této činnosti získala potřebné povolení. V rámci tohoto zprostředkování bylo nepřípustné požadovat úhradu za služby spojené se zprostředkováním zaměstnání od občana, zákon však připouštěl i provozování této činnosti za účelem dosažení zisku. Souběžně s přímým zprostředkováním zaměstnání vykonávaly agentury práce ve prospěch zájemců o práci také informační a poradenskou činnost. Právní úprava, která by umožňovala, aby se občan stal zaměstnancem agentury práce s následnou možností jeho dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli (dnes uživateli) před 01. říjnem 2004 naprosto chyběla.³⁹

Je třeba však podotknout, že „starý“ zákoník práce z roku 1965⁴⁰ umožňoval až do nabytí účinnosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, aby dva zaměstnavatelé uzavřeli mezi sebou dohodu „o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě, která však samozřejmě mohla být mezi zaměstnavateli uzavřena pouze za předpokladu souhlasu přidělovaného zaměstnance (s přidělením samotným i s podmínkami dočasného přidělení). Tento (administrativní nenáročností

³⁹ JOUZA, L., SALAČOVÁ, M., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 14

⁴⁰ § 38 odst. 4 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

sympatický) postup mezi dvěma zaměstnavateli byl (počínaje 1.10.2004) na dlouhou dobu znemožněn.“⁴¹

2.2.2 Období od 01.10.2004 do 31.12.2011

V souladu s výše uvedeným zrušením možnosti dočasného přidělení poskytovala právní úprava v době od 01.10.2004 do 31.12.2011, až na malé výjimky, které souvisely s prohlubováním, případně zvyšováním kvalifikace zaměstnanců v ojedinělých případech, možnost dočasně přidělovat zaměstnance výhradně nepřímo přes agentury práce. Nastalou situaci řešili zaměstnavatelé v praxi tím způsobem, že požádali příslušné ministerstvo o povolení k provozování zprostředkovávání zaměstnání (měli tedy povahu agentury práce), avšak činili tak výhradně za tím účelem, aby na základě získaného povolení mohli např. provést dočasné přidělení vlastních zaměstnanců k jinému subjektu v rámci koncernu. Často tak docházelo k situacím, kdy zaměstnavatelé nebyli ve skutečnosti agenturami práce, protože jejich zaměstnanci nebyli zaměstnáváni za tím účelem, aby byli dáni k dispozici třetí osobě (uživateli), ale šlo jen o dočasnou výpůjčku stálých zaměstnanců jednoho zaměstnavatele druhému zaměstnavateli, avšak v rámci jednoho koncernu. Jak jsem již uvedla, jednalo se v České republice o poměrně častou praxi, která však nemusela vždy zcela odpovídat definici agenturního zaměstnávání, jak je pojata v Úmluvě MOP č. 181 (nejednalo se v tomto případě o zaměstnance, se kterými by bylo již při jejich přijetí k zaměstnavateli počítáno k přidělování jinému zaměstnavateli, ale jednalo se pouze o příležitostnou výpomoc jednorázového charakteru v rámci koncernového seskupení, a již při tomto samotném přidělení žádná se zúčastněných stran nepočítala s tím, že by se tato situace v budoucnu měla opakovat, mimo toho, takovéto přidělování zaměstnanců se uskutečňovalo na neziskovém podkladě) a v důsledku tohoto stavu docházelo k obrovskému nárůstu počtu pouze zdánlivých agentur práce, které početně mnohonásobně převýšily skutečné agentury práce, které se opravdu zabývaly přidělováním zaměstnanců k výkonu práce

⁴¹ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1198 - 1199

u jiné fyzické či právnické osoby (uživatele), která nebyla žádným způsobem vnitřně propojena s agenturou práce.⁴²

Takto pojaté agenturní zaměstnávání jednak nebylo v souladu se záměry zákonodárců a jednak způsobovalo nepřiměřené administrativní zatížení pro zaměstnavatele. Nezbyvalo tedy než doufat, že institut dočasného přidělení bude do českého právního řádu opětovně zaveden, k čemuž nakonec přeci jen došlo a to s účinností od 01.01.2012. V mezidobí pak učinilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vstřícný krok, alespoň ve vztahu k zahraničním zaměstnavatelům, kdy za účelem zmírnění nepříznivých dopadů byl vydán ministerstvem pokyn č. 1/2005 na základě kterého bylo stanoveno, že pokud zahraniční zaměstnavatel vysílá v rámci nadnárodního koncernu cizince k výkonu práce do ČR a není stanovena zvláštní úplata za poskytnutí zaměstnance, jejímž cílem je dosažení zisku, není takovéto vyslání zaměstnance považováno za pronájem pracovní síly, a tím tedy není ani považováno za zprostředkování zaměstnání. Jak jsem již zmínila, tyto úlevy se však vztahovaly pouze na zahraniční zaměstnavatele a pouze ve výše uvedených zvláštních případech. Pokud v tomto období (01.10.2004 - 31.12.2011) potřebovali domácí zaměstnavatelé přidělit zaměstnance za úplatu, ať již tato úplata sledovala dosažení zisku, nebo jen odškodnění, popřípadě bezúplatně, k jinému zaměstnavateli, bez ohledu na tu skutečnost, zda se jedná o zaměstnavatele českého či zahraničního, neměli jiné východisko, než nadále využívat možností pseudoagenturního zaměstnávání.

2.2.3 Období od 01.01.2012 po aktuální současnost

Již výše zmíněné, znovuzavedení institutu dočasného přidělení do českého právního řádu nastalo s účinností od 01.01.2012, na základě zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tímto zákonem byl zákoník práce rozšířen o zcela nové ustanovení § 43a, které nese název

⁴² BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1199

„Dočasné přidělení“. Podle tohoto ustanovení je do zákoníku práce opětovně začleněn institut dočasného přidělení a nemusí tak docházet k obcházení zákona. Zákonodárce však při opětovném zavedení institutu dočasného přidělení myslel i na možné zneužívání tohoto institutu a za účelem znemožnění jeho zneužívání zakomponoval do právní úpravy dočasného přidělení i taková ustanovení, která mají případnému zneužívání zabránit. Jde hlavně o ustanovení, která stanoví, že zaměstnavatel smí uzavřít se zaměstnancem dohodu o jeho dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli, nejdříve po šesti měsících od vzniku pracovního poměru,⁴³ za dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata,⁴⁴ úprava dočasného přidělení nesmí být použita na agenturní zaměstnávání.⁴⁵ Zákonem je rovněž stanoveno, kterému ze zaměstnavatelů náleží právo ukládat dočasně přidělenému zaměstnanci úkoly, organizovat jeho práci, zajišťovat příznivé pracovní podmínky atd., konkrétně je v zákoně uvedeno *„Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.“*⁴⁶ V dalším z ustanovení téhož paragrafu je zakotvena také zásada rovného zacházení, podle níž nesmějí být mzdové a pracovní podmínky dočasně předěleného zaměstnance k jinému zaměstnavateli horší, než jsou, popřípadě by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen.⁴⁷ Zákoník práce rovněž stanoví, že institutu dočasného přidělení nebude použito v případech, kdy se bude jednat o prohlubování, či zvyšování kvalifikace.^{48 49}

⁴³ § 43a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ § 43a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵ § 43a odst. 8 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ § 43a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁷ § 43a odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ § 43a odst. 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁹ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 270 - 277

V kapitole 1.2 jsem uvedla, že s účinností od 1.1.2012 byl do zákona o zaměstnanosti začleněn institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, který představuje nový právně upravený typ spolupráce mezi agenturami práce a krajskými pobočkami úřadu práce, na základě této spolupráce může krajská pobočka úřadu práce zprostředkovávat, za podmínek daných zákonem o zaměstnanosti, zaměstnání uchazečům o zaměstnání, zprostředkovaně přes agentury práce. Tento nový druh spolupráce však není možné realizovat jako formu agenturního zaměstnávání.⁵⁰

O tom, že se oblast agenturního zaměstnávání neustále vyvíjí, svědčí i nynější situace, kdy v současné době předkládá Ministerstvo práce a sociálních věcí vládě návrh zákona, kterým by se měl změnit zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, přičemž ke dni 10.06.2015 bylo ukončeno 3. připomínkové řízení.⁵¹

V důvodové zprávě k navrhovanému zákonu se uvádí, že hlavním důvodem vedoucím ke zpracování návrhu zákona v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce je potřeba společnosti zaujmout zodpovědné stanovisko k současné existující situaci v oblasti zprostředkování zaměstnání, prováděného agenturami práce. Děje se tak zejména proto, že se soustavně opakují problémy s činností některých agentur práce, popřípadě i neagentur. Ministerstvo práce při tvorbě návrhu zákona zohledňovalo mimo jiné také současné poznatky Státního úřadu inspekce práce, který v rámci své kontrolní činnosti tento orgán zaznamenal. Na základě dosavadních poznatků je možné aktuálně rozlišovat 3 různé typy subjektů, které v současnosti praktikují zprostředkování zaměstnání, nepočítaje Úřad práce České republiky, pak těmito subjekty jsou agentury práce, které disponují platným povolením ke zprostředkování zaměstnání a nedochází u nich k porušování právních předpisů, agentury práce, které sice disponují platným povolením ke zprostředkování zaměstnání, ale byly u

⁵⁰ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1200

⁵¹ VLÁDA ČR. Knihovna připravované legislativy. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. 2015. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9WNGHVXL>

nich shledány nedostatky v dodržování legislativy a do třetice ty subjekty, které zprostředkování zaměstnání vykonávají, jinými slovy realizují tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání, bez toho aniž by vůbec disponovaly platným povolením.

V předkládací zprávě Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že cílem návrhu zákona, který by se měl dotýkat oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, jsou zejména potřeby, které vyplynuly z nutnosti zaujmout stanovisko k momentálnímu vývoji, který nastal ve zmíněné oblasti a trhu práce vůbec. Z uvedených důvodů ministerstvo navrhuje pro oblast zprostředkování zaměstnání agenturami práce přijetí následujících opatření:

- sloučit dosavadní existující různé druhy povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednoho povolení, což by mělo přispět k zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy, která se vztahuje k této oblasti, a to nejen pro žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale také pro uživatelské subjekty a zaměstnavatele,
- v návaznosti na výše uvedené změny upravit Sazebník - přílohy zákona o správních poplatcích,
- zakotvit do právního předpisu možnosti generálního ředitele Úřadu práce České republiky pro zřízení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání jako svého poradního orgánu k posuzování žádostí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, předpokladem je, že komise by se podílela na procesu udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- zavést nový institut kauce který by fungoval jako jedna z podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické či fyzické osobě, která žádá o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Toto opatření je navrhováno s úmyslem poskytnout záruky pro zdárnou existenci agentury práce. Doložení finanční způsobilosti si klade za cíl odstraňovat účelové zakládání agentur práce,
- zavést novou povinnost uživatele zajistit, aby podíl u něho dočasně přidělených zaměstnanců nepřevyšoval 15 % z celkového počtu veškerých zaměstnanců uživatele (tzv. kvóta),

- zavést nové skutkové podstaty a sankce, včetně postihu uživatele, které souvisí s navrhovanými opatřeními, čímž by mělo dojít také k usnadnění přístupu agentury práce k informacím, které se týkají pracovních a mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance,
- zrušit § 39 odst. 6 zákoníku práce, který dává možnost agenturám práce a jejich dočasně přidělovaným zaměstnancům tzv. řetězit pracovní poměry na dobu určitou. Jako důvod je v tomto případě uvedena ochrana zaměstnanců agentury práce, kteří jsou dočasně přidělováni k výkonu práce k uživateli.⁵²

2.3 Kritika navrhovaného zákona

Ministerstvem práce a sociálních věcí navrhované změny, které mají podstatně zpřísnit činnost pracovních agentur v České republice, zvedly obrovskou vlnu nevole především ze strany jednotlivých agentur práce sdružených do Asociace pracovních agentur (dále také APA). Na svých oficiálních stránkách má APA zveřejněno prohlášení následujícího znění: *„Asociace pracovních agentur je hluboce frustrována zbytečným, 2,5 roku trvajícím jednáním Pracovní skupiny k agenturnímu zaměstnávání RHSD na MPSV, jehož je členem. Jako by vůbec neexistovalo. Jako bychom jednali o legislativních úpravách 2,5 roku s Marťany. Totální ignorace problému s nelegály v navrženém materiálu a opětovná regulace poctivých legálních agentur práce nic neřeší. Pouze opětovně nahrává mafiím pseudoagentur a my se ptáme – jde o nekompetenci MPSV, likvidační záměr nebo přímo korupci? Co si o tom máme myslet?“*⁵³

Asociace ve svých připomínkách, které v červnu odeslala Ministerstvu práce a sociálních věcí k nově navrhovaným změnám, které mají regulovat legální agentury práce, uvádí, že ty agentury práce, které provozují svoji činnost legálně a na základě příslušného povolení MPSV,

⁵² Vláda ČR. Knihovna připravované legislativy. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. 2015. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9WNGHVXL>

⁵³ ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR (APA). BURKOVIČ, R. *Asociace pracovních agentur odeslala na MPSV připomínky k novým regulacím legálních agentur práce, navrhovaným MPSV. S detailním odůvodněním*. 09.06.2015. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <http://www.apa.cz/aktuality.htm>

nezpůsobují žádné potíže a jsou již natolik regulovány, že každé další omezování jejich činnosti jim může způsobit existenční problémy. Poukazují na tu skutečnost, že jedinou opravdovou komplikací v oblasti agenturního zaměstnávání jsou tzv. pseudoagentury, které vykonávají tzv. tajné zaměstnávání. Asociace spatřuje další problémy na straně uživatelů, kteří motivováni finančními úsporami, bez možnosti postižení namísto řádných agentur kontaktují nelegální agentury a společně se pak dopouští tajného agenturního zaměstnávání, prováděného jako smlouvu o dílo, či formou švarcsystému popřípadě družstev. Jak dále uvádí APA uvedená situace je vyvolána již po 11 let přetrvávající nesmírnou regulací a finanční diskriminací, která se týká agenturních zaměstnanců a poctivých agentur práce, jako příklady zde APA uvádí zákaz používání Dohod o provedení práce při dočasném přidělování (nelegální agentury neplatí z dohod pojistné, čímž šetří z kapes zaměstnanců 11 % z čistého výdělku a uživatelům 34 % na odvodech za pojistné z hrubého objemu mezd, pokud je navíc započítávána neplacená dovolená, jsou zaměstnanci nelegálních pracovních agentur pro uživatele o celých 50 % levnější než agentury poctivé a legální). Podle Asociace předkládaný návrh ministerstva neřeší ani jen okrajově zastřené agenturní zaměstnávání, které je z pohledu APA právě tím zásadním problémem v oblasti agenturního zaměstnávání. Ministerstvo práce a sociálních věcí tak jen opětovně navrhuje další omezování legálního agenturního zaměstnávání, např. v podobě zákazu řetězení smluv a stanovením kvóty a stanovením dalších nových regulačních a finančních povinností, ukládaných legálním agenturám práce. Na základě návrhu zákona by mělo dojít ke zvýšení nákladů na poplatky související s vydáním povolení, návrh také nově počítá se zavedením půl milionové kauce a nově také stanoví povinné náklady na zaměstnávání odpovědných zástupců v minimální výši 120 tis. Kč za rok. Pravdivost svých tvrzení a připomínek APA opírá o čísla a fakta, jež se vztahují k agenturnímu zaměstnávání a je možné je dohledat na oficiálních portálech MPSV a Generálního ředitelství úřadu práce.

Na pomoc a podporu Asociaci pracovních agentur přišli také představitelé zahraničních obchodních komor, mezi nimi například Americká obchodní komora v ČR, Britská obchodní komora ČR, Česko-německá obchodní a průmyslová komora, Francouzsko-česká obchodní

komora, Japonská komora průmyslu a obchodu v ČR, Korea Trade-Investment promotion Agency a Nordic Chamber, kteří vyjádřili své vážné znepokojení návrhem regulace agenturního zaměstnávání a společně s APA vydali společné stanovisko, které adresovali MPSV. Dalším, kdo Asociaci podpořil, byla Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání pracovních vztahů, přidala se také Hospodářská komora ČR a dále také Asociace malých a středních podniků a živnostníků.⁵⁴

Nyní tedy agenturám práce a zaměstnavatelům, kteří využívají jejich služeb, nezbývá nic jiného, než vyčkat, zda ministerstvo některé, alespoň ty nejdiskutovanější návrhy (15% kvóta, řetězení smluv, výše poplatků) nepřehodnotí a zda tyto návrhy nakonec pod vlivem diskuze nedoznají změn.

⁵⁴ ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR (APA). BURKOVIČ, R. *Asociace pracovních agentur odeslala na MPSV připomínky k novým regulacím legálních agentur práce, navrhovaným MPSV. S detailním odůvodněním.* 09.06.2015. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <http://www.apa.cz/aktuality.htm>

3 Prameny práva se vztahem k agenturnímu zaměstnávání

Na mezinárodní úrovni jsou k převzetí do národního právního řádu jednotlivých států určeny mezinárodní pracovní úmluvy, které představují výsledky činnosti Mezinárodní organizace práce, za nejvýznamnější dokument týkající se otázek agenturního zaměstnávání bývá považována Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách.⁵⁵ Na úrovni Evropské unie je pak nejčastěji zmiňovaným dokumentem, jako pramen práva, již několikrát výše zmiňovaná Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Na národní úrovni jsou to pak rovněž v předchozím textu již několikrát zmiňované zákony č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

3.1 Úmluva MOP

Jak jsem již zmínila, základním pramenem práva pro otázky týkající se agenturního zaměstnávání na mezinárodní úrovni je Úmluva MOP č. 181, o soukromých agenturách práce, která byla přijata na zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce v Ženevě v roce 1997 a pro Českou republiku vstoupila v platnost v roce 2001.

V preambuli Úmluvy lze nalézt konstatování, která kladou důraz na udržování pružnosti fungování trhu práce, a mimo toho je zde také zdůrazněna potřeba zajistit ochranu zaměstnanců před jejich zneužíváním. Úmluva si stanoví za cíl zohledňovat rozdílnost prostředí, ve kterém pracují agentury práce v porovnání s podmínkami, za kterých byla Úmluva přijata.

V čl. 1 Úmluva pro své účely provádí výklad pojmu soukromá agentura práce, v čl. 2 určuje dopad, jaký má Úmluva mít na jednotlivé kategorie pracovníků a jednotlivá odvětví ekonomické činnosti (nevztahuje se na přijímání a umístování námořníků), odst. 4 druhého článku dává

⁵⁵ ČEPELKA, Č., ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 190

možnost signatářským státům zakázat činnost soukromých agentur pro některé z kategorií pracovníků, případně odvětví ekonomické činnosti, po předchozím projednání se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ochrana těchto pracovníků však musí být v souladu s Úmluvou zajištěna jiným vhodným způsobem. Stejně důležitými jsou čl. 4 a 5, ve kterých je stanoven zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení, spolu s právem zaměstnanců na svobodu sdružování a právem na kolektivní vyjednávání. Z pohledu ochrany zaměstnanců se jako důležitý jeví čl. 7, který stanoví zákaz požadovat po zaměstnancích jakékoli poplatky či úhradu nákladů, ať již přímo, či nepřímo, na straně druhé však umožňuje signatářským státům povolit výjimky. Úmluva se stala nedílnou součástí právního řádu České republiky. Stalo se tak v souladu se zněním Ústavy České republiky, kde se mimo jiné říká: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu.*“⁵⁶ Úmluva má ve vztahu k národní úpravě pomocné postavení, což v praxi znamená, že v situaci, kdy domácí zákon obsahuje něco jiného než mezinárodní smlouva, bude použito mezinárodní úpravy. Pro zachování svrchovanosti zákona je však důležité, aby byl národní zákon v naprostém souladu s mezinárodní smlouvou.⁵⁷

3.2 Směrnice ES

V souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii je více než jasné, že také unijní právní předpisy tvoří prameny práva a ovlivňují tvorbu zákonů ČR, oblast agenturního zaměstnávání nevyjímaje. Prakticky prvním dokumentem, který se zabýval na unijní úrovni otázkami agenturního zaměstnávání, i když jen okrajově, byla směrnice Rady 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Tato směrnice byla do českého právního řádu transportována v plném rozsahu. Směrnice jak ostatně sám název napovídá, si klade za cíl zajistit stejnou bezpečnost práce a ochranu zdraví

⁵⁶ § 10 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁷ PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda. II. díl: Ústavní právo České republiky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. s. 345

při práci, jak pro kmenové zaměstnance, tak i pro zaměstnance, kteří jsou dočasně přiděleni za účelem výkonu práce u uživatele.^{58 59}

Nejvýznamnější normou unijního práva pro otázky agenturního zaměstnávání je Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, která byla publikována v Úředním věstníku Evropské unie 05.12.2008 a v ten samý den vstoupila v platnost. V souladu s články 11 a 12 uvedené směrnice jsou jednotlivé členské státy zavázány přijmout a zveřejnit vlastní právní předpisy, kterými dosáhnou souladu s touto unijní normou, popřípadě zabezpečí, aby se na potřebné úpravě shodli sociální partneři, a to vše v termínu nejpozději do 05.12.2011.⁶⁰

Za velmi významný lze považovat čl. 5 Směrnice, který vymezuje, že *„Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě“*.⁶¹ Co se týká odměňování, mají členské státy možnost po předchozím projednání se sociálními partnery určit, že je možné se od tohoto principu odklonit, za podmínky, že zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou uzavřenu smlouvu na dobu neurčitou, pobírají odměnu nadále i mezi jednotlivými přiděleními. Obsah tohoto článku se své podstatě shoduje s nárokem českého zákoníku práce v nárocích na zabezpečení rovných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele.⁶² Za důležitý je možné považovat také čl. č. 3 odst. 2, na základě kterého je členským státům přikázáno vztáhnout působnost i na ty zaměstnance agentur, kteří pracují jen na částečný pracovní úvazek. Z uvedeného je také možné dovodit, s ohledem na to, že unijní právo nepracuje s pojmem dohoda o pracovní činnosti, že působnost směrnice se bude vztahovat právě i na uvedenou dohodu, protože i v tomto případě se jedná o typ částečného pracovního úvazku. Působnost směrnice se tak bude

⁵⁸ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 25

⁵⁹ V této směrnici však prozatím ještě nenajdeme pojmy agentura práce a uživatel (ty se pro označení účastníků agenturního zaměstnávání ustálily až s Úmluvou MOP 181. Směrnice Rady 91/383/EHS označuje agenturu práce jako “podnik pro dočasnou práci a uživatele jako “podnik využívající služeb podniku pro dočasnou práci”.

⁶⁰ Čl. 11 a 12 Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

⁶¹ čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

⁶² TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 24

vztahovat i na ty zaměstnance agentury práce, kteří pro agenturu pracují na základě dohody o pracovní činnosti. Členským státům je také uložena povinnost zákonem stanovit sankce, popřípadě navrhnout vhodná opatření, kterých by bylo užito v případě nedodržování právních předpisů, které vyplývají z uvedené směrnice, současně s možností zajištění efektivního vymáhání stanovených sankcí a opatření.

Najdou se však i některé výklady, které v české právní úpravě chybí, jako příklad lze uvést chybějící jasný výklad mzdových a pracovních podmínek. V této oblasti na rozdíl od naší domácí právní úpravy má Směrnice podstatně výstižněji v článku 3 odst. 1 písm. f) definováno, co jsou to pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, které mají být zakotveny v právních předpisech, kolektivních smlouvách popřípadě dalších obecně platných ustanoveních, která jsou uplatňována u uživatele a týkají se zejména délky pracovní doby, přestávek při práci, přesčasové práce, noční práce, doby na odpočinek, nároku na dovolenou, státních svátků a odměňování.⁶³

Další rozpor mezi Směrnicí a českou právní úpravou je možné spatřovat v naplňování čl. 6, odstavce 1 a 2. Ve snaze zajistit agenturním zaměstnancům stejný přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání, to znamená mimo jiné ve snaze umožnit agenturním zaměstnancům nalézt u uživatele trvalé zaměstnání, což je v zjevném protikladu k opětovně se opakujícímu přidělování agenturních zaměstnanců, sice česká právní úprava má do právního řádu zakomponováno ustanovení o povinnosti uživatele informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst (viz odst. 3 § 279 zákona č. 262/2006 Sb., ZP), na straně druhé Směrnice, v souvislosti s možností nalezení trvalého zaměstnání u uživatele navíc ještě stanoví, že *„Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za*

⁶³ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 24

*neplatná od samého počátku.*⁶⁴ Toto nebo alespoň obdobné ustanovení se však do českého právního řádu doposud nedostalo.⁶⁵

3.3 Česká právní úprava

Zprostředkování zaměstnání je agenturami práce prováděno v podstatě jako podnikatelská činnost, z čehož by bylo možné dovodit, že pokud mají tyto aktivity povahu podnikatelské činnosti, bude na ně nahlíženo jako na podnikání, a úprava poměrů bude obsažena v zákoně o živnostenském podnikání.⁶⁶ Uvedený živnostenský zákon však přímo v jednom ze svých ustanovení uvádí, že zprostředkování zaměstnání není živností,⁶⁷ „na tuto činnost se tedy nevztahují ustanovení živnostenského zákona ani jiných právních předpisů, veškerá úprava je obsažena v zákoně o zaměstnanosti.“⁶⁸ V odborné veřejnosti však existují i názory opačné, kdy např. Galvas a kol. uvádějí, že „Agentury práce zpravidla provádějí dočasné přidělování zaměstnanců k výkonu práce pro jinou osobu jako podnikatelskou činnost.“⁶⁹

Přes výše uvedené rozpory nezbyvá než konstatovat, že úpravu vztahů týkajících se zprostředkování zaměstnání lze nalézt v domácí právní úpravě zejména v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který se zabývá zejména otázkami institucionálního zakotvení agentur práce a pak také v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který má zásadní význam, přestože se jedná v podstatě jen o tři paragrafy (§ 307a, 308 a 309), pro řádný chod agenturních pracovněprávních vztahů, neboť ve zmíněných paragrafech jsou zakotveny jednak povinnosti agentury práce, ale také povinnosti uživatele ve vztahu k agenturním zaměstnancům.

⁶⁴ čl. 6 Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání

⁶⁵ BĚLINA, M. DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1215

⁶⁶ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ § 3 odst. 3 písm. r) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

⁶⁸ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. s. 28

⁶⁹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 576

3.3.1 Zákon o zaměstnanosti

Základní principy fungování institutu agenturního zaměstnávání byly do českého právního řádu začleněny teprve v říjnu 2004 v ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který přinesl do českého právního řádu nejpodstatnější změny pro oblast agenturního zaměstnávání. Zmíněný zákon nahradil do té doby účinný zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který dával možnost právnickým a fyzickým osobám zprostředkovávat za úplatu zaměstnání, na základě předchozího povolení uděleného Ministerstvem práce a sociálních věcí, ale úprava agenturního zaměstnávání, jako takového v této právní normě chyběla.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se zabývá otázkami zakotvení agentur práce a to konkrétně v ustanoveních § 14 a 58 – 66. V § 14 je definován pojem zprostředkování zaměstnání, který vychází z Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách a mimo to je i v souladu s Úmluvou MOP č. 88 o službách zaměstnanosti, (v § 16 pak lze nalézt negativní vymezení zprostředkování zaměstnání). Ustanoveními § 58 - § 66, se zabývají především institucionálním postavením agentur práce a jejich úkoly při výkonu zprostředkování zaměstnání. V § 58 se nachází územní vymezení působnosti agentur práce a také je zde zakotvena ochrana zaměstnance ve vztahu k úhradám za zprostředkování zaměstnání, v § 58 a je stanovena povinnost pojišťovny sjednat si pojištění záruky pro případ úpadku, na základě tohoto pojištění vzniká zaměstnanci nárok na plnění v těch případech kdy by mu agentura nebyla schopna z důvodu úpadku vyplatit mzdu, toto pojištění musí pojišťovna sjednat minimálně do výše trojnásobku čistého průměrného měsíčního výdělku, § 59 jsou stanoveny základní evidenční a informační povinnosti agentur práce, které musí agentury plnit, aby byla zajištěna informovanost Generálního ředitelství Úřadu práce, aby mohl úřad řádně plnit úkoly v oblasti státní politiky zaměstnanosti. V § 60 a 60a je zakotvena úprava, která se týká vydávání povolení, a jsou zde rovněž stanoveny podmínky, které musí žadatel o vydání povolení splnit a doložit. V následujících paragrafech (61 – 62) jsou uvedeny náležitosti, které musí

obsahovat žádost o vydání povolení a také náležitosti, které musí vydané povolení obsahovat, je zde rovněž stanovena doba platnosti povolení. V § 63 jsou uvedeny případy a podmínky, za jakých povolení zaniká, případně může být odejmuto. V souladu s ustanovením § 64 má vláda možnost s ohledem na momentální situaci na trhu práce „*nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat*“. Evidence agentur práce je pak vedena Úřadem práce a to v souladu s § 65 a posledním ustanovením zákona o zaměstnanosti, které se týká agenturního zaměstnávání, je § 66, ve kterém je obsažena úprava zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

3.3.2 Zákoník práce

Již uvedeno v kapitole 3.3, pro agenturní zaměstnávání, pro řádný chod agenturních pracovněprávních vztahů má také zásadní význam zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který v § 307a, 308 a 309 obsahuje ustanovení, která se vztahují jednak k povinnostem agentur práce, ale také k povinnostem uživatelů ve vztahu k agenturním zaměstnancům. Již zmíněno v kapitole 1.1 v § 307a zákoníku práce je zohledněna ta skutečnost, že charakter agenturního zaměstnávání se v některých znacích liší od zaměstnávání v běžném (klasickém) pojetí tím, a proto je tímto ustanovením stanoveno, že výkon práce prováděný v rámci agenturního zaměstnávání je považován za závislou práci, a to i navzdory té skutečnosti, že pravděpodobně ne vždy takovýto výkon práce splňuje veškeré znaky, kterými se vyznačuje závislá práce. v § 308 jsou stanoveny náležitosti a forma, které musí dohoda agentury práce s uživatelem obsahovat a splňovat, § 309 vykládá práva a povinnosti vznikající při agenturním zaměstnávání, zabývá se pracovními a mzdovými podmínkami dočasně přidělovaných zaměstnanců a také odpovědností při agenturním zaměstnávání.

4 Porovnání právní úpravy ČR a na Slovensku

Slovenská republika podobně jako republika česká upravuje podmínky pro činnost agenturního zaměstnávání ve dvou základních předpisech. Jednak v zákoně č. 5/2004 Z.z o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů, konkrétně se jedná o ustanovení § 25 – 31, které se týkají služeb zaměstnanosti poskytovaných právnickou nebo fyzickou osobou. V souladu s tímto zákonem může zprostředkování zaměstnání za úhradu vykonávat právnická i fyzická osoba, pokud splní podmínky, které jí klade zákon a získá k této činnosti patřičné povolení, které v případě Slovenské republiky vydává Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny⁷⁰. Dalším právním předpisem, který se týká agenturního zaměstnávání na Slovensku, je obdobně jako v ČR zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z.z., který takto konkrétně činí jednak v obsáhlém paragrafu 58 a v § 58a a 58b.

Slovenský zákon o zaměstnanosti, analogicky, jako je tomu v České republice, rozlišuje dva typy soukromých poskytovatelů služeb zaměstnanosti za úplatu, konkrétně jsou to jednak zprostředkovatelé zaměstnání (§ 25 – 28 zákona č. 5/2004 Z.z.) a jednak agentury práce (§ 29 zákona č. 5/2004 Z.z.). V uvedených ustanoveních zákona je zakotvena právní úprava vydání povolení k oběma typům činností, úřadem příslušným k jejich vydání je, jak jsem již zmínila výše Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, zbývající dva paragrafy jsou věnovány pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání (§ 30) a povinnostem agentury dočasného zaměstnávání (§ 31).

Slovenský zákoník práce upravuje podmínky agenturního zaměstnávání, jak již bylo uvedeno v § 58, 58a a 58b. Od české právní úpravy se liší například v tom, že ve slovenské právní úpravě (§ 58 zákona č. 311/2001 Z.z.) nikdy nechyběl institut dočasného přidělení zaměstnance zaměstnavatelem, k jinému zaměstnavateli, zatímco u nás se tento institut

⁷⁰ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

ze zákoníku práce na období delší jak sedm let zcela vytratil, čímž docházelo např. k omezení možnosti českých podnikatelů vzájemně si vypomoci při výpadku pracovních sil, případně k obcházení zákona právě s využitím institutu agenturního zaměstnávání. Co se týká podmínek dočasného přidělení zaměstnance agenturou práce, tak česká právní úprava, stejně jako slovenská, má sice v souladu se Směrnicí 2008/104/ES zásadu rovného zacházení, ale už nijak blíže tyto podmínky nespecifikuje, v případě slovenského zákona je tomu právě naopak, když v odst. 11 § 58 zákona č. 311/2001 Z.z. jsou úplně vymezeny pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání. Další rozdíl je možné spatřovat v ošetření přístupu k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání, které vychází rovněž ze Směrnice 2008/104/ES čl.6, odst.2, kde je uvedeno, že *„Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnavatelem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatnou od samého počátku.“* Zatímco ve slovenské právní úpravě je tato podmínka zřetelně zakotvena *„Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreníu zabraňujú, sú neplatné.“*, v české právní úpravě zcela chybí.

Zde je důležité však připomenout, že mnohé se může změnit v právních úpravách agenturního zaměstnávání po přijetí u nás tolik diskutovaného návrhu zákona, který by měl upravovat principy agenturního zaměstnávání. Zajímavá je také ta skutečnost, že v situaci, ve které se nachází Česká republika nyní (bouřlivé reakce na návrh regulujícího zákona) se Slovenská republika nacházela počátkem letošního roku, kdy tamější Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny, rovněž navrhlo poměrně radikální změny v právní úpravě agenturního zaměstnávání, také na Slovensku se zvedla vlna odporu k návrhu zákona, dokonce slovenský prezident Andrej Kiska vyslovil své veto a vrátil právní normu parlamentu k opětovnému projednání a to zejména z důvodů, které uváděly

zaměstnavatelské organizace. Podle Kisky se firmy obávaly, že zákon nepřiměřeně zvýší a zatíží administrativu zaměstnavatelů, popřípadě omezí jejich schopnost pružně reagovat na poptávku po výrobcích a službách. Zároveň byly firmy přesvědčeny, že nový zákon by znemožnil realizaci programů zaměstnávání osob ze sociálně znevýhodněných skupin, což by mohlo v důsledku vést k omezení tvorby nových a udržení existujících pracovních míst.⁷¹

Schváleným zákonem byl do slovenské legislativy zaveden princip společné zodpovědnosti uživatelského zaměstnavatele a agentury práce za dodržování mzdových podmínek pracovníků. Tato změna má zabezpečit, aby měli agenturní zaměstnanci stejné mzdové podmínky jako interní zaměstnanci, v případě, že obě skupiny pracovníků vykonávají stejnou nebo velmi podobnou činnost. V případě, že se ukáže, že agenturní zaměstnanec není stejně odměňovaný, zodpovědnost za doplacení mzdy bude nést jak samotná agentura práce, tak i uživatelský zaměstnavatel.

Další změnou je zavedení presumpce dočasného přidělení. V praxi by to mělo vypadat tak, že jakmile bude výkon práce naplňovat všechny znaky agenturního zaměstnávání, bude se takováto práce v souladu se Zákoníkem práce považovat za dočasné přidělení zaměstnance uživatelskému zaměstnavateli.

Došlo rovněž k zákazu dočasného přidělení zaměstnance na výkon rizikové práce, respektive práce zařazené do 4. kategorie. Stalo se tak zejména s ohledem na rizika, která vznikají při výkonu takovéto práce, protože zaměstnanci agentur dočasného zaměstnávání nejsou často dostatečně zaškoleni, případně chráněni, což vede v praxi ke zvýšenému riziku pracovních úrazů a k ohrožování zaměstnanců uživatelského zaměstnavatele.

⁷¹ SME. *Parlament prelomil veto Kisku pri novele Zákonníka práce*. 28.01.2015. [online] [cit. 2015-08-07] dostupné z: <http://ekonomika.sme.sk/c/7613663/parlament-prelomil-veto-kisku-pri-novele-zakonnika-prace.html#ixzz3iK8cKhNm>

Nově je stanoveno, že místo výkonu zaměstnání uvedené ve smlouvě bude shodné s místem přidělení. Délka dočasného přidělení zaměstnance bude stanovena konkrétním datem jejího skončení, to znamená konkrétním dnem. K tomuto návrhu slovenské ministerstvo uvedlo, že tato úprava je navrhována na základě potřeb vzešlých z aplikační praxe. Proto bylo navrženo, aby zaměstnanci agentury dočasného zaměstnávání, kteří vykonávají práci pro uživatelského zaměstnavatele po dobu dočasného přidělení, mohli být vysláni na pracovní cestu jen tímto zaměstnavatelem. Navrhovanou právní úpravou má dojít k zamezení uskutečňování fiktivních pracovních cest agenturami dočasného zaměstnávání.

Novelou došlo také ke snížení možností počtu řetězení dočasných přidělení k témuž zaměstnavateli na čtyři v původních pěti.⁷²

Jak jsem již zmínila, na Slovensku se parlamentu podařilo prolomit veto prezidenta a výše uvedené návrhy byly přijaty a zakomponovány do právní úpravy zákoníku práce s účinností od 01.03.2015.

V současných dnech ministerstvo provedlo hodnocení provedených změn a uvádí, že po pěti měsících od zpřísnění pravidel agenturního zaměstnávání zaznamenal rezort práce pozitivní reakce a to nejen ze strany agenturních zaměstnanců, ale i některých agentur dočasného zaměstnávání. Jak uvedla Tisková agentura Slovenské republiky (TASR), mluvčí Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny SR Michal Stuška, říká, že tyto reakce potvrzují, že kroky směrem k vyšší ochraně agenturních zaměstnanců byly správné. Stuška dále uvedl, že novými pravidly byla zaměstnancům zabezpečena vyšší ochrana a více práv. Připomněl, že na základě nové právní úpravy agentury nemohou doplácet agenturním zaměstnancům mzdu prostřednictvím cestovních náhrad, které zaměstnancům ukrajovali z jejich budoucích důchodů, popřípadě nemocenských dávek. Stuška dále uvedl, *"Po novom, ak agentúrny*

⁷² SME. *Parlament prelomil veto Kisku pri novele Zákonníka práce*. 28.01.2015. [online] [cit. 2015-08-07] dostupné z: <http://ekonomika.sme.sk/c/7613663/parlament-prelomil-veto-kisku-pri-novele-zakonnika-prace.html#ixzz3iK8cKhNm>

zamestnanec nedostane porovnateľnú mzdu ako interný zamestnanec, ak obaja vykonávajú rovnakú alebo obdobnú činnosť, stáva sa za jej zaplatenie spoluzodpovedným užívateľský zamestnávateľ,...Vyriešila sa aj situácia, keď boli agentúrni zamestnanci prepúšťaní zo dňa na deň. Zamestnancom, ktorí pracujú na dobu určitú, musí plynúť pri predčasnom skončení pracovného pomeru zo strany agentúry výpovedná lehota, alebo sa dohodnú na skončení pracovného pomeru s odstupným."⁷³

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny uvedlo, že novou právnou úpravou zareagovalo na praxi, kdy se mnozí agenturní zaměstnanci často setkávali se zneužíváním jejich práce.

Je důležité také uvést, že při srovnávání právní úpravy agenturního zaměstnávání je zapotřebí připomenout, že oba státy, jak Slovenská, tak i Česká republika se v rámci agenturního zaměstnávání momentálně orientují na jiné problémy. Zatímco pro Českou republiku je problémem číslo jedna šedé a černé agenturní zaměstnávání, v případě našich sousedů je hlavním problémem samotná aplikace agenturního zaměstnávání.⁷⁴

⁷³ TERAZ. TASR. *Ministerstvo práce: Sprísnit' agentúrne zamestnávanie bolo na mieste.* 02.08.2015. [online] [cit. 2015-08-07] dostupné z: <http://www.teraz.sk/ekonomika/ministerstvo-prace-sprisnit-agentur/148804-clanok.html>

⁷⁴ EURACTIV. *Agentúrne zamestnávanie: Nevyhnutné zlo?* 27.03.2015. [online] [cit. 2015-08-07] dostupné z: <http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/agenturne-zamestnavanie-nevyhnutne-zlo-023568>

5 Vlastní úvaha

Agenturní zaměstnání a s ním spojená činnost soukromých zprostředkovatelů práce je v současné době bezesporu jedním ze stále diskutovaných témat politiky zaměstnanosti a pracovního práva vůbec. Jedná se o oblast, na kterou, což je samozřejmě zcela logické s ohledem na zúčastněné strany, existuje nespočet různých názorů. Každá ze zúčastněných stran má sobě vlastní náhled na jednotlivé oblasti dané problematiky. Nejčastěji dochází ke střetu názorů, které se týkají míry zasahování státu do právní regulace pracovněprávních vztahů v rámci agenturního zaměstnávání, popřípadě rozsahu nutnosti poskytovat či zajišťovat zaměstnancům, coby slabšímu článku v rámci pracovněprávních vztahů ochranu. Je zcela zřejmé, že aktivity soukromých agentur práce znamenají jistou míru rizika pro práva zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání, pravděpodobně to byla tato rizika, na základě kterých Mezinárodní organizace práce původně úplně zakazovala činnost agentur práce a snažila se je nahrazovat veřejnými službami zaměstnanosti, které byly poskytovány zdarma. Z hlediska ochrany práv zaměstnanců vykazuje určitě agenturní zaměstnávání vyšší míru rizik než je tomu v případě klasického pracovněprávního poměru. Zákonná úprava rozlišuje pojem zaměstnanec a agenturní zaměstnanec, což dává vzniknout dvěma, vedle sebe pracujícím kategoriím zaměstnanců, na straně jedné jsou to zaměstnanci stálí a na straně druhé zaměstnanci agenturní a proto ochrana jejich práv je dozajista na místě.

Pokud chceme docílit toho, aby agenturní zaměstnávání a jeho právní úprava byly přínosem pro všechny zúčastněné strany, a aby pravidla byla pro všechny zcela jasná a transparentní, a aby tento institut napomáhal naplňovat své původní záměry, musíme zajistit, takovou právní úpravu poměrů, která povede k tomu, že agenturní zaměstnávání bude napomáhat skutečné flexibilitě (těžko jí napomůže, pokud budou ti též agenturní zaměstnanci po dlouhá léta opakovaně přidělováni k témuž uživateli), bude dávat možnost najímat sezónní zaměstnance, či specialisty, jejichž stálé zaměstnávání by bylo nerozumné, bude těmto zaměstnancům poskytovat patřičnou a dostatečnou ochranu, aby nemohlo docházet ke zneužívání

jejich práce, zajistí agenturním zaměstnancům rovné zacházení se srovnatelnými zaměstnanci dočasného zaměstnavatele (uživatele), nebude povolovat žádné výjimky např. s odkazem na existenci kolektivních smluv, neumožní agenturám práce požadovat od zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání jakoukoli úplatu za zprostředkování zaměstnání.

Je jistě přínosem, že byl znovu zaveden institut dočasného přidělení zaměstnance zaměstnavatelem a tento zaměstnavatel již nemusí obcházet zákon a fiktivně se stávat agenturou práce. Rovněž je na místě, aby agentury práce měly povinnost sjednat si pojištění záruky pro případ úpadku, na základě něhož vzniká zaměstnanci nárok na plnění v těch případech, kdy by mu agentura nebyla schopna z důvodu úpadku vyplatit mzdu. Zajisté je také na místě zamezení tzv. řetězení smluv, neboť tímto jevem je popírána myšlenka dočasnosti agenturního zaměstnávání. Ze stejného důvodu by mohly být přijaty i kvóty pro stanovení maximálního počtu agenturních zaměstnanců. Protože bychom si jen stěží mohli představit, že by bylo v zájmu uživatele každý rok vystřídat všechny „agenturáky“ jejich novými nástupci, a to zejména s ohledem na znalost prostředí, pracovních postupů, úroveň zapracování a z toho pramenící produktivitu firmy jako celku.

Poněkud sporné by se mohlo zdát zavedení nového institutu kauce jako jedné z podmínek udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické či fyzické osobě, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Je-li cílem tohoto opatření zajištění záruky úspěšné existence agentury práce, čímž by mělo dojít k eliminaci účelového zakládání agentur práce, pak by možná bylo dostačující stanovit minimální počet zprostředkování zaměstnání učiněných za kalendářní rok a poté sledovat hlášení o zprostředkování zaměstnání v jednotlivých kalendářních letech. V případě, že by pracovní agentura ve třech po sobě jdoucích letech (povolení je vydáváno na tři roky) nedokázala naplnit stanovený počet zprostředkování, byla by tato skutečnost důvodem pro odebrání povolení.

Existuje nespočet rozdílných názorů na institut agenturního zaměstnávání, tato rozdílnost je závislá zejména na té skutečnosti, na které straně ten či onen názor vznikl, všechny tři zúčastněné strany (agentura

práce coby zaměstnavatel, dočasný zaměstnavatel coby uživatel a agenturní zaměstnanec) samozřejmě hájí své zájmy a nad nimi stojí stát, jednak v roli arbitra a jednak s povinností hájit zájmy státu.

Závěr

Cílem této práce bylo zejména seznámení se se základními principy fungování institutu agenturního zaměstnávání v České republice, které byly do českého právního řádu začleněny teprve nedávno, konkrétně v říjnu 2004. Z této skutečnosti by bylo možné usuzovat, že institut agenturního zaměstnávání do té doby v České republice neexistoval, ale ve skutečnosti existoval, jen ne v právní podobě, té se mu dostalo až ve zmíněném roce 2004, do uvedeného roku na území České republiky fakticky působily privátní subjekty, které se zabývaly podnikatelskou činností, jež měla velmi blízko k činnosti dnešních agentur práce. Neexistence právní úpravy umožňovala, aby tato činnost byla provozována a založena na nesrozumitelných a málo přehledných smluvních vztazích, což bylo nutné odstranit.

Téma pro mě bylo aktuální zejména z toho důvodu, že jsem se s agenturním zaměstnáváním sama setkala, dále protože agenturní zaměstnávání je stále jedním nejdiskutovanějších témat politiky zaměstnanosti a pracovního práva vůbec, obzvláště v současné době, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravuje nový zákon, na základě kterého by mělo dojít k regulaci agenturního zaměstnávání a k úpravám jak zákona o zaměstnanosti, tak i zákoníku práce. Vůči navrhovaným změnám mají své výhrady některé subjekty, zejména agentury práce sdružení v Asociaci pracovních agentur, které se domnívají, že navrhované změny v oblasti agenturního zaměstnávání vůbec neřeší problémy, s kterými se oblast agenturního zaměstnávání u nás ve skutečnosti potýká a těmi jsou podle slov Asociace především ty subjekty, které se za agentury pouze vydávají a zprostředkování zaměstnání provádějí, bez potřebných oprávnění, čímž poškozují všechny agentury, které příslušným povolením disponují a dodržují všechny právní předpisy a nařízení vztahující se k dané problematice.

Na základě rozboru aktuálního stavu a rozboru navrhovaných změn, jsem si položila za cíl co nejobjektivněji posoudit, zdali je současná úprava dostatečná, či nikoli a naopak, zda jsou navrhované změny potřebné. Rovněž jsem chtěla, navrhované změny posuzovat s co největším ohledem na zaměstnance. Pro zajímavost jsem se podívala na to, jak jsou otázky agenturního zaměstnávání řešeny na východ od našich hranic - ve Slovenské republice. K tomu mě vedla myšlenka na společnou minulost a blízkost.

Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělování zaměstnanců je pro uživatele pravděpodobně efektivnější než klasický pracovněprávní poměr, a to nejen z finančního hlediska, ale také z hlediska administrativního.

Také pro zaměstnance se může v některých situacích agenturní zaměstnávání jevit jako výhodnější řešení, to zejména v těch případech, kdy zaměstnanec nemá příležitost nebo jednoduše nechce pracovat na základě klasického pracovního poměru. Je však zcela zřejmé, že i v těchto případech musí být garantovány srovnatelné pracovní a mzdové podmínky pro přiděleného zaměstnance, aby nedocházelo k tomu, že jsou zaměstnanci zneužíváni jako levná pracovní síla.

Z mého pohledu, s ohledem na zaměstnance je na místě zamezení tzv. řetězení smluv, neboť tímto jevem je popírána myšlenka dočasnosti agenturního zaměstnávání. Ze stejného důvodu se mi jeví jako vhodné přijetí kvót pro stanovení maximálního počtu agenturních zaměstnanců oproti stálým zaměstnancům zaměstnavatele (uživatele), protože v případě, že by firma zaměstnávala jen samé agenturní zaměstnance, bylo by stejně tak možné, jako v předchozím případě přít se o podstatě myšlenky dočasnosti u agenturního zaměstnávání.

Je důležité také říci, že pokud jsem se snažila provést srovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání ČR a SR, zjistila jsem, že jak Slovenská, tak i Česká republika se v rámci agenturního zaměstnávání v současné době orientují na jiné problémy. Zatímco pro Českou republiku je problémem číslo jedna šedé a černé agenturní zaměstnávání, v případě

Slovenské republiky je hlavním problémem aplikace agenturního zaměstnávání jako takového vůbec.

Resumé

During my work experience I directed my focus mainly towards learning about the basic principles when it comes to working through job agencies which became part of the Czech legal order quite recently, in October 2004.

I explained the main concepts behind dependent work, work through a job agency, job agencies, job agency employees, user, etc. I had to explain these concepts in order to talk about the work experience via job agencies.

I examined the history and development of labor through job agencies, I quickly summed up the situation before the year 2004. I followed up with the time frame between 2004 and 2011, and then I focused on the situation after 2012, until now.

In this chapter I wrote about the current changes of law that the Department of Labor is trying to implement n.435/2004 collection on employment, as amended, law n.262/2006 Sb., Labour Code, as amended.

I pointed out the criticism of the correct changes that the job agencies express.

In the next chapter I talked about the law channels surrounding the job agencies. Here I listed the International Labor Organization, Directive of the European Parliament and the Council, Czech legislation, and labor laws.

In the end I compared regulation between Czech Republic and Slovakia. That was very current since, the Parliament managed to break the President's veto and adopted and incorporated bills into law Labour Code with effect from 01.03.2015 (more in Chapter 4).

Použité zdroje

- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4.vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8
- ČEPELKA, Č, ŠTURMA, P. *Mezinárodní právo veřejné*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 896 s. ISBN 978-80-7179-728-9
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-802-1058-521
- JOUZA, L., SALAČOVÁ, M., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. 204 s. ISBN 80-7357-126-9
- PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda. II. díl: Ústavní právo České republiky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 1120 s. ISBN 978-80-87212-90-5
- PICHRT, J. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. 400 s. ISBN 978-80-7400-481-0
- EVANGELU, J. E., JUŘIČKA, O. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1.
- STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4
- TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 160 s. ISBN 978-80-7357-652-3
- Zákon č. 1 /1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- 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, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva MOP č. 181, o soukromých agenturách práce
- Směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- MIGRACEONLINE.CZ. ČIŽINSKÝ, P. Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání. 2010. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-komparace-vybranych-pravnich-aspektu-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Ratifications of C 181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)*. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312326
- VLÁDA ČR. Knihovna připravované legislativy. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. 2015. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9WNGHVXL>
- ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR (APA). BURKOVIČ, R. *Asociace pracovních agentur odeslala na MPSV připomínky k novým regulacím legálních agentur práce, navrhovaným MPSV. S detailním odůvodněním*. 09.06.2015. [online] [cit. 2015-08-04] dostupné z: <http://www.apa.cz/aktuality.htm>
- ŠUBRT, B. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. 2008 [online] [cit. 2015-07-31] dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc
- SME. *Parlament prelomil veto Kisku pri novele Zákonníka práce*. 28.01.2015. [online] [cit. 2015-08-07] dostupné z: <http://ekonomika.sme.sk/c/7613663/parlament-prelomil-veto-kisku-pri-novele-zakonnika-prace.html#ixzz3iK8cKhNm>
- TERAZ. TASR. *Ministerstvo práce: Sprísnit' agentúrne zamestnávanie bolo na mieste*. 02.08.2015. [online] [cit. 2015-08-07] dostupné z: <http://www.teraz.sk/ekonomika/ministerstvo-prace-sprisnit-agentur/148804-clanok.html>

- EURACTIV. *Agentúrne zamestnávanie: Nevyhnutné zlo?* 27.03.2015. [online] [cit. 2015-08-08] dostupné z: <http://www.euractiv.sk/socialna-politika/clanok/agenturne-zamestnavanie-nevyhnutne-zlo-023568>