

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

**JAN GREISIGER**

**Plzeň 2020**

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jan GREISIGER**  
Osobní číslo: **R15M0079P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Agenturní zaměstnávání**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historie
3. Právní úprava
4. Pojmosloví
5. Agentura práce
6. Subjekty agenturního zaměstnávání a jejich vztahy
7. Mzdové a pracovní podmínky
8. Odpovědnost za škodu vzniklou při agenturním zaměstnávání
9. Druhy zakázaných prací při agenturním zaměstnávání
10. Kontrola agentur práce
11. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

#### Seznam doporučené literatury:

- Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2013
- Šubrt, B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015
- Bělina, M.; Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017
- Úmluva mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Michal Dittrich**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

**5. prosince 2018**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2020**



**Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.**

děkan



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**

vedoucí katedry

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Agenturní zaměstnávání*“ zpracoval samostatně a že jsem uvedl prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni 27. března 2020

---

Jan Greisiger

### **Poděkování**

Upřímně děkuji Mgr. Michalu Dittrichovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné rady, odborné vedení, trpělivost a připomínky, kterými přispěl k jejímu vypracování.

## **Anotace**

Diplomová práce pojednává o velmi aktuálním a dynamickém tématu agenturního zaměstnávání. Vzhledem k jeho rozmanitosti se práce soustředí na komplexní pojetí celého institutu a zejména na charakteristiku a vytyčení základních pilířů. Práce se zaměřuje na stávající právní úpravu a její aplikační problémy v praxi. V práci jsou zároveň nastíněna úskalí, která institut agenturního zaměstnávání nezdědka skýtá. Doplnují je vlastní úvahy autora. Vzhledem k vývojovému mládí celého institutu je čtenáři poskytnut určitý prostor pro utvoření vlastního názoru na danou problematiku.

## **Klíčová slova**

Agenturní zaměstnávání, agentura práce, agenturní zaměstnanec, uživatel, dočasné přidělení zaměstnance, analýza právních vztahů

## **Annotation**

The diploma thesis deals with a very current and dynamic topic of agency employment. Due to its diversity, the work focuses on the complex concept of the entire institute, especially on the characteristics and delineation of the basic pillars. The work focuses on the existing legislation, together with finding application problems in practice. The thesis also outlines the pitfalls that the Institute often offers, along with the author's own considerations. Due to the short time development of the institute, the reader is given some space for forming his / her own opinion on the given issue.

## **Key words**

Agency employment, labour agency, agency employee, labour user, temporary assignment of employee, analysis of legal relationship

# Obsah

Úvod.....	1
1 Agenturní zaměstnávání jako jedna z forem zprostředkování zaměstnávání ..	5
2 Historický exkurz.....	7
2.1 Období do 30. 9. 2004 .....	7
2.2 Období od 1. 10. 2004 .....	9
2.3 Období od 1. 1. 2012 .....	11
3 Geneze právní úpravy agenturního zaměstnávání.....	12
3.1 Česká republika.....	12
3.1.1 Zákoník práce.....	12
3.1.2 Zákon o zaměstnanosti.....	12
3.1.3 Další právní předpisy spojené s problematikou agenturního zaměstnávání v České republice .....	13
3.2 Mezinárodní prameny a instituce.....	14
3.2.1 Mezinárodní organizace práce (MOP).....	14
3.2.2 Evropská unie.....	18
4 Agenturní zaměstnávání.....	22
4.1 Zákonné vymezení pojmu agenturní zaměstnávání.....	24
4.2 Instituty podobné agenturnímu zaměstnávání .....	25
4.2.1 Dočasné přidělení zaměstnance mimo režim agenturního zaměstnávání .....	25
4.2.2 Sdílené zprostředkování zaměstnání .....	26
4.2.3 Outsourcing .....	27
5 Subjekty agenturního zaměstnávání.....	29
5.1 Agentura práce .....	29
5.1.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	30
5.1.2 Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.....	32
5.2 Uživatel.....	33

5.3	Zaměstnanec agentury práce.....	35
6	Analýza právních vztahů mezi subjekty agenturního zaměstnávání.....	37
6.1	Právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem.....	37
6.1.1	Dohoda o pracovní činnosti .....	37
6.1.2	Pracovní smlouva .....	38
6.1.3	Rámcová smlouva .....	41
6.1.4	Písemný pokyn .....	41
6.2	Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem.....	42
6.2.1	Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance .....	42
6.2.2	Rámcová dohoda o spolupráci mezi agenturou práce a uživatelem .....	44
6.2.3	Přestup agenturního zaměstnance k uživateli .....	45
6.3	Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce.....	46
7	Srovnatelnost mzdových a pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání .....	48
7.1	Srovnatelnost, či rovnost.....	50
8	Odpovědnost za škodu vzniklou při agenturním zaměstnávání .....	51
8.1	Odpovědnost za škodu vzniklou dočasně přidělenému zaměstnanci jednáním uživatele.....	51
8.2	Odpovědnost za škodu vzniklou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance.....	52
8.3	Odpovědnost za škodu vzniklou uživateli jednáním agentury práce....	54
8.4	Odpovědnost za škodu vzniklou agentuře práce jednáním uživatele ...	55
9	Druhy zakázaných prací při agenturním zaměstnávání.....	56
9.1	Nářízení vlády č. 64/2009 Sb.....	56
9.2	Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti .....	58
10	Kontrola agentur práce .....	60
10.1	Předběžná kontrola .....	60
10.2	Následná kontrola .....	60



10.2.1 Činnost úřadu práce při kontrole agentur práce .....	61
10.2.2 Činnost inspekce práce při kontrole agentur práce .....	62
10.2.3 Ostatní kontrolní subjekty .....	62
Závěr.....	64
Resumé .....	70
Seznam použitých zdrojů .....	72

# Úvod

Výběr tématu mé diplomové práce je úzce spjat s mým všeobecným zájmem o předmět pracovního práva na Právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni. Můj zájem o pracovní právo se začal ještě více prohlubovat poté, kdy se ve 3. ročníku stal naším vyučujícím Mgr. Michal Dittrich, Ph.D. Pravidelnou návštěvou jeho inspirativních přednášek a seminářů jsem se utvrdil v tom, že svou diplomovou práci věnuji tématu s pracovněprávním zaměřením.

Z mého pohledu je pracovní právo důležitým svébytným právním odvětvím. Jeho znalost a schopnost orientovat se v něm jsou velmi důležité pro každého, kdo vstupuje do pracovněprávního vztahu.

Druhým faktorem, který ovlivnil výběr tématu mé diplomové práce, je královské město Žatec. S tím, jak se v tomto městě neustále zvyšuje poptávka po pracovní síle, jsem si uvědomil, že zvolené téma mé diplomové práce bude zajímavým příspěvkem i pro občany mého rodiště a současného bydliště.

Ve vzdálenosti zhruba deseti kilometrů od Žatce bylo v mezidobí let 2003 až 2006 kompletně „zlikvidováno“ bývalé armádní letiště, přičemž na stejném místě o pár let později začala výstavba průmyslové pracovní zóny s názvem Triangle. K dnešnímu dni v zóně působí 13 společností, zaměřujících se převážně na automobilový průmysl. V roce 2018 zde byla dostavěna největší výrobní hala v Evropě - hala jihokorejské společnosti Nexen Tire Europe, s. r. o. S dostavěním průmyslového gigantu narostla kapacita pracovních míst průmyslové zóny do řádů několika tisíců. Zájem o nové pracovní pozice v této lokalitě projeví zejména občané Rumunska, Běloruska či Ukrajiny, neboť v těchto státech zaměstnanecké mzdy ve stejných průmyslových segmentech jsou zhruba třikrát nižší. I tento fakt byl klíčovým momentem pro výběr mé diplomové práce.

Město Žatec zažilo za posledních 10 let i díky přílivu agenturních zaměstnanců východních národností doslova průmyslový rozkvět. V současné době se v našem městě pohybují tisíce zahraničních pracovníků z nedaleké průmyslové zóny Triangle. Agentury práce jim zde zprostředkovávají práci a výrazně jim usnadňují jejich zaměstnávání, neboť jejich znalosti a dovednosti jak si zajistit zaměstnání v zahraničí (v České republice) jsou minimální.

Spolu s průmyslovým rozvojem města vzrostla též kriminalita, a to právě ze strany agenturních zaměstnanců, jejichž kultura se od té naší dost liší. Často tak dochází k rozepřím mezi obyvateli města a pracovníky cizích národností. Několikrát jsem byl svědkem takových situací.

Nárůst počtu agenturních zaměstnanců ale přináší i své klady. Hlavním pozitivem usídlení agenturních zaměstnanců v Žatci je celkový rozvoj města k lepšímu. Otevření průmyslové zóny Triangle zde nastartovalo jistou vývojovou spirálu. Ve městě se pohybuje více pracovníků, ti více utrácují, tím se vracejí na podnikatelské pole maloobchodníci, kteří byli utlačeni výstavbou hypermarketů. Maloobchodníci jsou tak ochotni vyplácet vyšší mzdy svým zaměstnancům, kteří pak zase více ve městě utrácují, a tak se zde celkově zlepšuje životní úroveň obyvatel.

Zlepšení životní úrovně obyvatel města (včetně nárůstu kriminality) ovšem není předmětem této práce, avšak jednalo se o impuls, jenž mě motivoval při výběru tématu. Ze všech výše uvedených důvodů a po osobní konzultaci s Mgr. Michalem Dittrichem, Ph.D., jsem si pro svou diplomovou práci zvolil téma agenturního zaměstnávání.

Problematika agenturního zaměstnávání je v českém právním řádu zakomponována poměrně krátkou dobu, a tak je její právní úprava v určitých pohledech jaksí nestabilní, přičemž skýtá úskalí, která nejsou doposud vyřešena, a stávají se tak otázkou právních výkladů *de lege ferenda*. Cílem práce bude detailně popsat agenturní zaměstnávání jakožto vztyčný podnikatelský pilíř v místě mého bydliště ve všech jeho právních aspektech. Vzhledem k jeho dosti vágní právní úpravě se budu snažit rozkrýt zákonné mezery či je doplnit o vlastní návrhy.

Odborná literatura ke zvolenému tématu bohužel neposkytuje bohatou nabídku knižních zdrojů. Při psaní své práce jsem čerpal cenné informace převážně z monografie prof. Jana Pichrta a kolektivu „Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech“, jež poskytuje velice odborný a komplexní vhled do tématu, a z publikace „Agenturní zaměstnávání v praxi“ Adama Tošovského, která je sice obsahově stručnější, avšak snadnější pro pochopení, neboť obsahuje praktické příklady, na nichž lze uvedenou problematiku lépe vykreslit. Úzký literární okruh zpracování agenturního zaměstnávání přináší zároveň svá pozitiva. Daná problematika není zcela jednotně ucelena, a tak mně jako autorovi přináší prostor pro vlastní úvahy na téma, jak by se uvedené nedostatky v zákoně mohly doplnit. Cílem práce bude pojmut agenturní

zaměstnávání komplexně, charakterizovat jednotlivé instituty a osvětlit úskalí, které skýtá. Zároveň se budu snažit vyjádřit svůj odborný názor na mezery v zákoně, jež nejsou legislativně vyplněny.

V úvodní části mé diplomové práce je stručně vysvětlena podstata agenturního zaměstnávání jako jednoho z druhů zprostředkování zaměstnání. Následuje pojednání o historických souvislostech. K těm nejdůležitějším patří vznik prvních agentur práce a přenesení institutu agenturního zaměstnávání do České republiky. Podstatnou částí je pak popis stěžejních historických mezníků v rozvoji agenturního zaměstnávání na našem území.

Další tematická část diplomové práce je věnována právní úpravě agenturního zaměstnávání. Mezi prameny práva je nejdříve zahrnuta národní legislativa, která se následně ve značné míře opírá o legislativu mezinárodní. S tím souvisí i existence mezinárodních institucí, bez nichž by vznik konkrétních dokumentů upravujících agenturní zaměstnávání nebyl možný.

Následně se čtenář seznámí se samotným institutem agenturního zaměstnávání: kde je právně zakotven, které jsou jeho subjekty a co přesně znamená. Od agenturního zaměstnávání je nutné odlišovat instituty jemu podobné, o nichž je v práci též pojednáno. Jedná se především o dočasné přidělení zaměstnance mimo režim agenturního zaměstnávání, sdílené zprostředkování zaměstnávání a outsourcing.

Nezbytnou částí diplomové práce je charakteristika jednotlivých subjektů účastnících se agenturního zaměstnávání, jejich konkretizace a právní postavení. Nejvíce pozornosti je věnováno agenturám práce a podmínkám pro jejich založení, neboť jejich funkce je pro fungování celého komplexu stěžejní. Důležitá je i analýza jednotlivých právních vztahů, které vznikají mezi uvedenými subjekty: konkrétně právní vztah agentury práce s jejím zaměstnancem, právní vztah agentury práce s uživatelem a následně vztah mezi agenturním zaměstnancem s uživatelem. Dva základní dokumenty mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem jsou pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti a písemný pokyn, na jehož základě je zaměstnanec přidělován ke konkrétnímu uživateli. V této části popisují především jednotlivé dohody spolu s obligatorními náležitostmi písemného pokynu. Následně je charakterizován vztah agentury práce a uživatele, jenž mezi sebou musí uzavřít dohodu o dočasném přidělení agenturního zaměstnance, s následující možností doplnění o rámcovou dohodu o spolupráci. Jejich dohodu lze nad rámec stanovený zákonem doplnit o

smluvní ujednání. Ačkoliv se i tento poslední vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem může jevit jako právní, není tomu tak. Proč právě tento vztah je pouze faktický, nikoliv právní, vysvětluje další subkapitola.

V dalších samostatných kapitolách je věnována pozornost tématům, s nimiž je spojeno množství nedořešených otázek, na které se snažím nalézt odpověď. Patří k nim například srovnatelnost mzdových a pracovních podmínek agenturního zaměstnance, jež je klíčová pro fungování celého systému, nebo problematika odpovědnosti za škodu vzniklou při agenturním zaměstnávání, druhy zakázaných prací při agenturním zaměstnávání a v závěru i kontrola agentur práce.

# 1 Agenturní zaměstnávání jako jedna z forem zprostředkování zaměstnávání

Pro porozumění rozsáhlé materii agenturního zaměstnávání je vhodné čtenáři nejprve objasnit základní termíny týkající se zprostředkování zaměstnání. Národní úprava agenturního zaměstnávání je legislativně pojata ve dvou pracovněprávních kodexech, kterými jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Stěžejní předpisy, z nichž budu vycházet, lze rozdělit na veřejnoprávní oblast, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti, a soukromoprávní oblast, již reguluje zákoník práce. Konkrétní ustanovení týkající se agenturního zaměstnávání obsahuje pouze zákoník práce. Zákon o zaměstnanosti pojednává o tzv. zprostředkování zaměstnání, které lze následně dělit na veřejnoprávní a soukromoprávní oblast. Ve veřejnoprávní oblasti přidělují práci krajské pobočky Úřadu práce, v soukromoprávní pak fyzické či právnické osoby disponující povolením agentury práce. Soukromoprávnímu zprostředkování zaměstnání je následně věnována tato diplomová práce.

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 10 pojímá právo na zaměstnání jako *„právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“* Zákonná dikce objasňuje právo na zaměstnání jako právo fyzické osoby, která si sama svobodně může zvolit a zabezpečit zaměstnání jednak v pracovněprávním vztahu, a rovněž má právo na zprostředkování zaměstnání.

Dle veřejnoprávního předpisu se zprostředkováním zaměstnání rozumí *„vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.“* Zprostředkováním zaměstnání se též rozumí *„poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“* Dva citované druhy zprostředkování zaměstnání mohou vykonávat pouze krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce.

Posledním druhem zprostředkování zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti je *„zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.“* Uvedenou formu zprostředkování zaměstnání mohou vykonávat výlučně agentury práce, a tím se jejich činnost odlišuje od Úřadu práce České

republiky. Rozumí se jí právnická nebo fyzická osoba soukromoprávního charakteru, jež disponuje příslušným povolením od generálního ředitelství Úřadu práce a vykonává zprostředkování formou agenturního zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Agentura práce může zaměstnání zprostředkovávat jak na území České republiky, tak i z území ČR do zahraničí nebo naopak ze zahraničí do ČR. Svoji činnost zpravidla vykonávají za úhradu za účelem dosažení zisku. Úhrada za zprostředkování zaměstnání nemůže však být požadována po fyzické osobě, již bylo zaměstnání zprostředkováno. Zároveň jsou zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny za vykonanou práci. Agentura práce generuje svůj zisk díky uživatelům, ke kterým jsou tyto fyzické osoby přidělovány.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

## 2 Historický exkurz

Historicky byl vznik prvních agentur práce zaznamenán již v 19. století, kdy jedna z těch nejznámějších byla založena Johnem Gabbitasem v roce 1873 a zaměřovala se na hledání kantorů. Následně se rozmohly další agentury, které se specializovaly na zajišťování pracovníků do továren, strojíren či domácností. Největší rozvoj pracovních agentur začal probíhat až po konci druhé světové války.<sup>2</sup> Jednou z nejstarších, stále působících agentur je agentura práce s názvem Manpower, jež byla založena v roce 1948 a působí i v České republice.<sup>3</sup>

Při porovnání České republiky s ostatními zeměmi lze říci, že agenturní zaměstnávání trpí vývojovým zpožděním, a to zejména z důvodu komunistického režimu, který u nás setrval až do konce roku 1989. Vývoj agenturního zaměstnávání na našem území lze rozdělit do několika historických etap, a to:<sup>4</sup>

1. Období do 30. 9. 2004.
2. Období od 1. 10. 2004.
3. Období od 1. 1. 2012.

### 2.1 Období do 30. 9. 2004

Institut dočasného přidělení se prvně vyskytl roku 1988 v zákoně č. 65/1965, zákoníku práce, a to jeho novelizací zákonem č. 188/1988 Sb. Takto liberální krok byl za tehdejšího komunistického režimu zcela neobvyklý. Důvodem jisté kosmetické úpravy ekonomicko-politického systému, zakomponováním institutu dočasného přidělení, byla snaha vytvořit právní nástroj pro výměny vědeckých pracovníků a dalších odborníků mezi jednotlivými institucemi. Záměrem zákonodárce bylo v širším aspektu reagovat na potřebu zaměstnavatelských subjektů, které mimo jiné trpěly nedostatkem mobility pracovní síly. Dřívější pracovní právní předpis nepojednával nikoliv o vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec, nýbrž organizace a pracovník. Uvedená terminologie byla typická pro socialistické plánovité hospodářství.

---

<sup>2</sup> BROWN, Jane Newell a Ann SWAIN. *The professional recruiter's handbook; delivering excellence in recruitment practice*. London: Kogan Page, 2009, s. 7. ISBN 9780749453961.

<sup>3</sup> MANPOWERGROUP. Historie Manpower ve světě. *Manpower.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/o-manpower/historie-manpower-ve-svete/>

<sup>4</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 23. ISBN 978-80-7400-481-0.



Po sametové revoluci vystřídal zájem socialistického zákonodárce na společensky účelné spolupráci organizací zájem jednotlivých zaměstnavatelů působících v tržní ekonomice. Text příslušného ustanovení § 38 tehdejšího zákoníku práce byl novelizací č. 74/1994 Sb. obměněn, kdy zejména účel právního předpisu nebyl mířen na „zájem společensky účelné spolupráce organizací“, nýbrž na „zaměstnavatele, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru“. V rámci příslušné novelizace znělo ustanovení o přidělení zaměstnance až do roku 2004 následovně.

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

Prováděcí nařízení vlády č. 108/1994 Sb. bylo až na drobné terminologické odchylky shodné se zněním prováděcího vládního nařízení č. 223/1988 Sb. Nařízení specifikovalo podrobněji podmínky pro dočasné přidělení zaměstnance dle ustanovení § 38 odst. 4 zákoníku práce. Zde je třeba poukázat na zákonné vakuum, které vzniklo, neboť po sametové revoluci až do roku 1994 stále platilo obsahově téměř shodné nařízení z dob komunismu, kdy ještě nebylo zohledněno individuální vlastnictví a další demokratické změny. Vzhledem k tomu, že vládní nařízení neumožňovalo zaměstnavatelům plnit nad rámec, jenž byl uveden v zákoně, vznikaly agenturám práce značné obtíže. Tyto potíže se snažily subjekty v oblasti agenturního zaměstnávání obházet skrze uzavírání jiných doplňujících dohod. V porevolučním období působily na našem území subjekty, jež neměly jakéhokoliv vzdělání v oboru a zejména pak povolení, které v té době neexistovalo.

Původní zákonná úprava agenturního zaměstnávání se dosti rozcházela s praxí, avšak orgány moci veřejné jisté obcházení zákona tolerovaly, neboť subjekty pohybující se v dané oblasti neměly dostatečnou legislativní oporu.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 15–18. ISBN 978-80-7400-481-0.

V zákoně existovaly nedostatky typu absence práv přidělovaných zaměstnanců, proto s nimi bylo zacházeno hůře než se zaměstnanci standardními apod. S ohledem na výše uvedené historické poznatky lze bez dalšího říci, že zákonná úprava do 30. 9. 2004 byla dosti vágní, až problematičká.<sup>6</sup>

## 2.2 Období od 1. 10. 2004

V rámci přípravy České republiky na vstup do Evropské unie proběhla značná změna legislativy a spolu s ní i úprava dané problematiky. Agenturní zaměstnávání bylo na našem území právně zakotveno až dne 1. 10. 2004 zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravoval vznik, působení a zánik agentur práce. Do této doby se využívalo pouze institutu dočasného přidělení zaměstnance, popsaného výše. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zároveň nahradil tehdejší zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., jehož účinnost skončila ke dni 30. 9. 2004.

Pojem „agenturní zaměstnávání“ reflektoval klasický zahraniční model založený na trojúhelníkovém principu: agentura práce - zaměstnanec - uživatel. S přijetím nového zákona o zaměstnanosti ke dni 1. 10. 2004 nastala zásadní změna, a to absence institutu dočasného přidělení. Zákonodárce tehdy disponoval myšlenkou regulovat okruh subjektů působících v dané oblasti. Ovšem mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením existují zásadní rozdíly: *„agenturní zaměstnávání je činnost agentur práce, provozovaná za účelem zisku, spočívající v zaměstnání zaměstnanců (agenturou práce, podnikající v této oblasti na základě zvláštního oprávnění) s cílem dát je k dispozici (jednostranným pokynem agentury práce) třetí straně (uživatelskému podniku).“* Oproti tomu na druhé straně je institut dočasného přidělení, kdy *„dočasné přidělení zaměstnance, kterého zaměstnavatel nezaměstnal s cílem dát jej k dispozici třetí straně, které může být realizováno výhradně po dohodě se zaměstnancem, bez nutnosti zvláštního oprávnění a neziskově.“*<sup>7</sup>

Pro úplnost uvádím, že tato změna postihla pouze „běžné“ zaměstnavatele, kteří měli v zájmu přidělit své zaměstnance k jinému zaměstnavateli, v rámci dočasné výměny pracovníků. Agentury práce nebyly nikterak změnou zasaženy, ba naopak, přijetím nového zákona o zaměstnanosti se konečně dostalo agenturám

---

<sup>6</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 15–18. ISBN 978-80-7400-481-0.

<sup>7</sup> PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2004, č. 1-2.

práce legislativní opory. Zákonná úprava agenturního zaměstnávání v České republice měla být zakotvena už o tři roky dříve, neboť 9. 10. 2001 vstoupila v platnost Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce, jež nařizovala členským státům implementovat agenturní zaměstnávání do národních právních řádů.

Dnem 1. 1. 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., jenž tento neblahý právní krok ještě utvrdil ustanovením § 13 odst. 2 písm. h), které sděluje, že zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě pouze v rámci agenturního zaměstnávání. Dané ustanovení bylo přijato i přes vlnu nevole odborníků, kteří požadovali návrat institutu dočasného přidělení.

S nedořešenou problematikou se objevovalo stále více případů, kdy si zaměstnavatelé, jejichž předmět podnikání nebyl primárně zaměřen na agenturní zaměstnávání, obstarávali povolení agentury práce pouze „na oko“, aby mohli převést svého zaměstnance dočasně k jinému subjektu. V praxi tak vznikaly případy, kdy zaměstnavatel se zcela odlišným předmětem podnikání disponoval povolením agentury práce.

Roku 2008 byl přijat zákon č. 479/2008 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti a zakotvil další podmínku k opatření si povolení na zprostředkování zaměstnání, a tou byl souhlas Ministerstva vnitra. Poslední změnou před rokem 2012 pak bylo přijetí zákona č. 367/2011 Sb., jenž zavedl povinné pojištění agentur práce pro případ úpadku. Zde docházelo opět k určitým kontroverzím, neboť zákon stanovil, že agentura práce musí být pojištěna ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje. Ovšem zákon nespécifikoval metodu výpočtu sumy, na niž se musí agentura pojistit.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 18–20. ISBN 978-80-7400-481-0.

## 2.3 Období od 1. 1. 2012

Dne 1. 1. 2012 bylo přijato nově ustanovení § 43a zákoníku práce, které opětovně zavádělo institut dočasného přidělení ve formě „neagenturního zaměstnávání“. Uvedený právní vztah vzniká dohodou o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Ode dne přijetí nového ustanovení zákoníku práce je tedy možné na našem území soukromě zprostředkovávat zaměstnání dvěma formami, a to agenturním a „neagenturním“ způsobem.

Zákonodárce zakomponoval tři tzv. pojistky, proti zneužívání § 43a pro účely agenturního zaměstnávání. První pojistkou je zákaz uvedený v ustanovení § 43a odst. 8 zákoníku práce, jenž stanoví, že: *„Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.“* Další předpoklad a odlišnost od agenturního zaměstnávání je skutečnost, že dohodu o dočasném přidělení zaměstnance lze uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem teprve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Poslední pojistkou proti zneužití je, že původní zaměstnavatel na rozdíl od agentury práce nemá nárok na zisk. Dle ustanovení § 43a odst. 2 a 5 zákoníku práce poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Původní zaměstnavatel, jenž má v úmyslu svého zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli, zásadně nedisponuje povolením agentury práce. Toto povolení uděluje generální ředitelství Úřadu práce. Z výše uvedeného vyplývá, že původní zaměstnavatel nefiguruje jako agentura práce s podnikatelskou činností pronájem pracovních sil.

## 3 Geneze právní úpravy agenturního zaměstnávání

### 3.1 Česká republika

#### 3.1.1 Zákoník práce

Právní úprava agenturního zaměstnávání je v současné české právní úpravě obsažena v ustanovení § 307a až § 309 zákoníku práce v platném znění. Zákoník práce je kodexem, který byl jako jeden z prvních přijat po vstupu České republiky do Evropské unie, čímž nahradil starý kogentní zákoník práce z roku 1965, jenž na našem území platil po dobu 40 let. Jedná se o soukromoprávní předpis upravující pracovněprávní vztahy, je právním předpisem *lex specialis* vůči zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku. Občanský zákoník lze použít v případech, kdy zákoník práce nelze použít, tím ovšem nesmí dojít k rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Agenturnímu zaměstnávání je v uvedeném kodexu věnována Hlava V., zde v ustanovení § 307a je uvedeno, že *„za závislou práci dle § 2 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 podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“*

Z citovaného ustanovení vyplývají dva základní předpoklady:

1. Jedná se o vztah vznikající při výkonu závislé práce.
2. Musí se jednat o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

#### 3.1.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je veřejnoprávní předpis upravující zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Částečnou právní úpravu agenturního zaměstnávání nalezneme v části II. hlavě I. pod názvem „Zprostředkování zaměstnání“ a dále v hlavě IV. nesoucí název „Zprostředkování zaměstnání agenturami práce“. Podstatné je především ustanovení § 14, jež člení zprostředkování zaměstnání do třech základních forem, a to:

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

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

Výše uvedené formy zprostředkování zaměstnání typu *a)* a *c)* jsou oprávněny vykonávat krajské pobočky Úřadů práce. Agentury práce jsou schopny vykonávat taktéž formy zprostředkování *a)* a *c)*, ale zároveň i formu *b)*, která je stěžejní pro oblast agenturního zaměstnávání. Agentury práce se v dané souvislosti dostávají do pozice určitých „soukromých úřadů práce“.

Obecně řečeno zákon o zaměstnanosti je veřejnoprávní předpis, jenž upravuje podmínky, za kterých mohou fyzické či právnické osoby zaměstnání zprostředkovávat, jak se mohou stát agenturami práce a co všechno musí splňovat.

### **3.1.3 Další právní předpisy spojené s problematikou agenturního zaměstnávání v České republice**

Oblast agenturního zaměstnávání dále ovlivňují i jiné předpisy týkající se zaměstnávání obecně, a to například zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, kde se zejména v ustanovení § 20a věnuje přestupkům na úseku agenturního zaměstnávání nebo v ustanovení § 33a řeší správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání. Dále v autorském zákoně č. 121/2000 Sb. nalezneme ohledně zaměstnaneckého díla v ustanovení § 58 odst. 9 informaci o tom, že „v případě agenturního zaměstnání se pro účely tohoto ustanovení za zaměstnavatele považuje

*zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec agentury práce dočasně vykonává práci podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, není-li mezi agenturou práce a takovým zaměstnavatelem dohodnuto jinak.“*

Vyjma zákonů lze vyčíst další podzákoné právní předpisy upravující agenturní zaměstnávání, z nichž nejvýznamnější je nařízení vlády o stanovení druhů zakázaných prací. Jedná se o nařízení, podle něhož může vláda stanovit určité druhy prací, které nemůže agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Dalšími podzákonými právními předpisy jsou pokyny Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, jež popisují a upřesňují vzniklé nejasnosti v právní úpravě.

Na závěr je důležité zmínit předpis nikoliv právní, nýbrž morální, zejména pak v podnikatelské etice a v praxi na území České republiky významně uplatnitelný. Jedná se o etický kodex Asociace poskytovatelů personálních služeb, která sdružuje nejvýznamnější agentury práce na našem území. Jedná se o dokument čítající sedm článků, jenž se ve shrnutí snaží dbát na všeobecné zásady poskytování personálních služeb ve vztahu k uchazečům o zaměstnání, poskytování personálních služeb ve vztahu ke klientům a spolupráce mezi jednotlivými členy Asociace poskytovatelů personálních služeb.<sup>9</sup>

## **3.2 Mezinárodní prameny a instituce**

### **3.2.1 Mezinárodní organizace práce (MOP)**

V mezinárodním spektru se o rozvoj agenturního zaměstnávání nejvíce zaslouhuje Mezinárodní organizace práce (ILO - International Labour Organization). Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a po druhé světové válce roku 1946 byla, jako první ze specializovaných mezinárodních organizací, přijata do struktury OSN. K zakládajícím členům se řadila i Československá republika, která nepřetržitě fungovala až do 31. 12. 1992. Následujícího dne 1. 1. 1993 přešla práva a povinnosti na nový právní útvar, a to Českou republiku, pro niž je smluvní povinnost dána generální recepční normou obsaženou v čl. 10 Ústavy České republiky, která praví: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká*

---

<sup>9</sup> Asociace poskytovatelů personálních služeb. Dokumenty - Etický kodex. *Apps.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/dokumenty/>

*republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“*

Jedná se o specializovanou organizaci usilující o prosazování sociální spravedlnosti, zlepšování pracovních a životních podmínek, zejména přijímáním mezinárodních pracovních úmluv. Dále se organizace zabývá stanovením minimálních standardů v oblasti mezd, pracovní doby, mezinárodně uznávaných pracovních práv a sociálních jistot, jakými jsou zákaz nucených prací, rovnost zacházení nebo svobodné sdružování v odborových orgánech.

### **3.2.1.1 Orgány mezinárodní organizace práce**

#### **3.2.1.1.1 Mezinárodní konference práce**

Jedná se o vrcholný orgán, jakousi valnou hromadu, kde se jednou ročně scházejí představitelé vlád, zaměstnavatelé a zaměstnanci členských států. Každý členský stát je reprezentován dvěma vládními delegáty, a to delegátem zaměstnanců a delegátem zaměstnavatelů. Konference se zpravidla koná každý rok v červnu v Ženevě a schvaluje se na ní rozpočet, určují se mezinárodní pracovní standardy, volí se členové Správní rady na další tříleté volební období nebo se zde například probírají otázky pracovní migrace. Veřejně se zde také diskutují o sociálních a pracovních otázkách globálního významu.

#### **3.2.1.1.2 Správní rada**

Výkonným a zároveň nejvyšším řídicím orgánem MOP je Správní rada. Obsazení Správní rady je voleno na tříleté období a schází se vždy mezi každoročním zasedáním Konference práce. Celkem sestává z 56 titulárních členů, z toho je 28 zástupců vlád, 14 zástupců zaměstnanců a 14 zástupců zaměstnavatelů. Dále zde působí dalších 66 zastupujících členů, kteří jsou voleni během Konference příslušnými volebními skupinami podle geografického zastoupení, s ohledem na rovnoměrné zastoupení odvětví.

#### **3.2.1.1.3 Mezinárodní úřad práce**

Třetím, posledním orgánem je Mezinárodní úřad práce, jehož funkce je též neopominutelná, neboť se jedná o stálý sekretariát MOP. Zde se odehrávají veškeré každodenní aktivity, které jsou řízeny Správní radou. V čele úřadu je generální ředitel, jenž je volen na období pěti let a může být zvolen opakovaně.



Úřad zaměstnává přibližně 2500 zaměstnanců, z nichž zhruba 1900 jsou úředníci více než ze sta zemí světa. Dalších 600 zaměstnanců jsou experti, kteří se účastní různých misí v rámci programů technické spolupráce.<sup>10</sup>

### **3.2.1.2 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997**

Úmluvu č. 181 o soukromých agenturách práce lze považovat za nejvýznamnější legislativní akt MOP, jenž upravuje agenturní zaměstnávání. Úmluva byla přijata dne 19. června 1997 na 85. zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě, v platnost vstoupila dne 10. 5. 2000, zároveň jejím přijetím mj. revidovala Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1933 a 1949. Na rozdíl od později přijatého evropského právního rámce upravujícího činnost agentur práce není její věcná působnost omezena pouze na agenturní zaměstnávání, nýbrž i další činnosti soukromých agentur práce.<sup>11</sup>

Stěžejní článek 1 zmíněné Úmluvy definuje výraz „*soukromá agentura práce*“, kterou je dle Úmluvy jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na státních veřejných orgánech, poskytující jednu nebo více z následujících služeb trhu práce.

1. „*Služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout.*
2. *Služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením.*
3. *Jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompletním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádosti o zaměstnání.“*

Odstavec druhý a třetí článku 1 pak charakterizuje pojmy jako „pracovníci“, který zahrnuje uchazeče o zaměstnání. Dále pak „zpracování osobních dat

---

<sup>10</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Základní informace o Mezinárodní organizaci práce. In: *Businessinfo.cz* [online]. 16. 8. 2006 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/informace-o-mezinarodni-organizaci-prace>

<sup>11</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 26. ISBN 978-80-7400-481-0.

pracovníků“, jež znamená sběr, kombinaci, uchování, sdělení nebo jakékoliv jiné použití informací ohledně konkrétního pracovníka. Úmluva se vztahuje toliko na všechny kategorie pracovníků, všechny soukromé agentury práce a všechna ekonomická odvětví (kromě přijímání a přidělování námořníků).

Další povinnost deklarována v článku 3 zaváděla povinnost vytvořit systém k udělování licencí nebo povolení k činnosti agenturního zaměstnávání. Tímto byl následně odstraněn přebytek subjektů zprostředkovávajících zaměstnání, které nedisponovaly povolením agentury práce. Povinnost pro smluvní státy vyplývající z článku 3 byla zakotvena v Českém právním řádu pomocí ustanovení § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, jež praví cit.:

*„(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.“*

Článek 7 pak pojednává o kategorickém zákazu požadování jakékoliv úplaty od agenturního zaměstnance za zprostředkování zaměstnání. Zde je ovšem výjimka uvedená ve druhém odstavci článku 7, která sděluje, že v zájmu příslušných pracovníků či zaměstnanců a po konzultaci s nejvyššími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků může kompetentní orgán udělit výjimku k ustanovení odstavce 1, jenž požadování úplaty zakazuje. Uvedený zákaz byl implementován do Českého právního řádu dne 1. 1. 2001 novelou zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

Dalším podstatným článkem Úmluvy je článek 9, který zakazuje zprostředkování práci dětí skrze agentury práce. Z uvedeného článku vyplývá povinnost pro smluvní státy přijmout taková opatření, aby k zakázanému jednání nedošlo.

Závěrem je vhodné zdůraznit článek číslo 4 deklarující právo zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích a právo na kolektivní vyjednávání. V ústavněprávní rovině je existence tohoto práva zakotvena v článku 27 Listiny základních práv a svobod, kde je uvedeno:

- 1. „Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.“*
- 2. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.“*

Česká republika jako člen MOP ratifikovala text úmluvy dne 9. 10. 2000 s účinností k 9. 10. 2001. Úmluva byla vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv

sdělením Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce pod. č. 38/2003 Sb. m. s. Zároveň s implementací normy do českého právního řádu bylo dne 26. 11. 2002 oznámeno, že služby agenturního zaměstnávání ve smyslu článku 1 odst. 1 písm. b) Úmluvy nejsou momentálně realizovány a právní řád ČR je v současnosti neumožňuje. Prohlášení bylo učiněno i přes skutečnost, že v té době na území ČR mnoho agentur práce již několik let podnikalo. Stěžejní části Úmluvy týkající se agenturního zaměstnávání tak našly svůj odraz v českém právním řádu až dne 1. 10. 2004 s přijetím nového zákona o zaměstnanosti.<sup>12</sup>

### 3.2.2 Evropská unie

Vstup České republiky do Evropské unie měl zásadní vliv na veškerou legislativu naší země. Stejně jako jiná právní odvětví prošlo změnou i pracovní právo. Česká republika vstoupila do Evropské unie dne 1. 5. 2004. Pokud bychom EU měli odlišit od ostatních mezinárodních organizací, zde její zásadní diference spočívá především v nadnárodním charakteru. Přenesení části suverenity jednotlivých členských států se v oblasti práva odráží způsobem takovým, že si Evropská unie vytváří vlastní právní řád, který dopadá nejen na jednotlivé právní řády členských zemí, nýbrž i na konkrétní subjekty jednotlivých právních řádů.<sup>13</sup>

Právní řád Evropské unie obecně sestává ze dvou úrovní. První tvoří primární právo. To lze vnímat jako akty členských států jakožto subjektů mezinárodního práva, které uzavírají s ostatními subjekty prostřednictvím mezinárodních smluv, a to dobrovolně za cílem sjednat určité podmínky. Mezi primární akty patří zřizovací smlouvy, akty měnící fungování Evropské unie, smlouvy o přistoupení nových členů a Listina základních práv a svobod EU. Druhou úroveň právního řádu Evropské unie pak tvoří legislativní akty orgánů Unie, jež jsou vydávány na základě zřizovaných smluv. Mezi sekundární právo patří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.<sup>14</sup>

Právní řád EU zasahuje do oblasti agenturního zaměstnávání především prostřednictvím směrnic. Některé tyto směrnice se dotýkají dané právní úpravy přímo a některé pouze zprostředkovaně. Mezi směrnice, které upravují danou

---

<sup>12</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 31–32. ISBN 978-80-7400-481-0.

<sup>13</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 73. ISBN 978-802-1058-521.

<sup>14</sup> TÝČ, Vladimír. *Úvod do mezinárodního a evropského práva. 2., aktualiz. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 82. ISBN 978-80-210-5163-8.

problematiku, patří především směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71 ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, dále směrnice Rady 91/383/EHS, již se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru. Stěžejní je pak směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.<sup>15</sup>

Neméně důležitým sekundárním předpisem je nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Toto nařízení zavádí významný princip pro fungování trhu EU, s nímž je spojeno agenturní zaměstnávání, a to je volný pohyb osob. Díky uvedenému nařízení lze využívat přeshraničních výhod agenturního zaměstnávání na straně všech subjektů, ať zaměstnance či agentury práce, tak uživatele.

### **3.2.2.1 Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání**

Snahy o přijetí komunitární právní úpravy v oblasti agenturního zaměstnávání se datují již od roku 2000. Evropské společenství chtělo reagovat na rozmach agenturního zaměstnávání v evropských zemích. Především se soustředilo na to, aby realizace agenturního zaměstnávání nebyla na škodu zaměstnancům a aby nevznikaly agenturám zbytečné obstrukce. Návrh této směrnice blokovala Velká Británie po dobu šesti let, jelikož se obávala jejího negativního vlivu na svůj vlastní pracovní trh. Dlouhotrvající spekulace byly dovršeny až koncem roku 2008, kdy byla 19. 11. 2008 přijata nová směrnice. Lhůta k její transpozici do právních řádů členských států byla stanovena do 5. 12. 2011. Konkrétní forma jednotlivých zákonných úprav byla ponechána na členských státech.

V samotném úvodu směrnice jsou v její preambuli deklarovány některé z principů agenturního zaměstnávání, o jejichž naplnění usiluje. Zároveň tyto principy slouží jednotlivým členským státům k pomoci při normotvorbě dané problematiky. Obsah směrnice je tvořen 11 články, rozdělených do tří kapitol, z nichž nejvýznamnější je článek 5. Ten stanovuje imperativ, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání agenturních zaměstnanců jsou po dobu trvání jejich dočasného přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, které by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je stejný uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

---

<sup>15</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 23. ISBN 978-80-7357-652-3.

Celkový účel směrnice lze zpozorovat ve vytvoření dvou styčných bodů, jejichž existence by se měla odrážet v naplňování stanovených cílů uvedeného předpisu. Prvním z nich je zajištění ochrany agenturních zaměstnanců, jejichž práva a postavení byla historicky nepříznivá. Druhým bodem je pak zlepšení agentur práce, především s komplexní podporou agenturního zaměstnávání<sup>16</sup>

Samotný cíl směrnice je vymezen v kapitole první, článku druhém. „*Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření.*“

Na první pohled se oblast zprostředkování zaměstnání v EU jeví unifikována, ovšem pravda je zde na půli cesty. Uvedená směrnice se zabývá činností agentur práce pouze z úhlu agenturního zaměstnávání. Pokud vezmeme v potaz výše uvedenou Úmluvu č. 181 Mezinárodní organizace práce, pak dospějeme k zásadnímu rozdílu. Směrnice se zabývá pouze právním rámcem úpravy agenturního zaměstnávání, naproti tomu rozsah Úmluvy č. 181 je širší a upravuje i činnosti „neagenturního“ zprostředkování zaměstnání, kterým se směrnice vůbec nevěnuje.

V důsledku existence dvou mezinárodních právních pramenů v oblasti agenturního zaměstnávání, které se obsahově neshodují, lze tedy rozlišovat státy, jež mají povinnost transponovat ustanovení směrnice do národního právního řádu, přičemž Úmluvu č. 181 neratifikovaly, a státy mající tutéž povinnost, ovšem ustanovení Úmluvy č. 181 jsou již zakomponována v jejich legislativě.

Česká republika patří mezi druhý uvedený typ zemí, které již před přijetím Směrnice měly ovlivněný právní řád Úmluvou č. 181. V naší právní úpravě byly promítnuty především standardy ochrany zaměstnanců, jež se obsahově dosti podobaly ustanovením v později přijaté směrnici. Vzhledem ke strohé úpravě agenturního zaměstnávání v naší legislativě byla z pohledu České republiky podnětná především ustanovení směrnice, která poskytovala státům možnost upravit jisté odchylky a postupy.

---

<sup>16</sup> ŠKUBAL, Jaroslav a Iva BÍLINSKÁ. Směrnice o agenturních zaměstnancích. *Epravo.cz* [online]. 25. 11. 2008 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>

Přestože v období, kdy měla být směrnice transponována do našeho právního řádu, byla schvalována rozsáhlá novelizace zákoníku práce, zákonodárce nevyužil možnosti změn, které poskytovala. Navzdory trvalému požadavku praxe po mnohých změnách zákonodárce považoval naši právní úpravu za natolik dostačující, že některé inspirativní možnosti směrnicí přímo nabízené nevyužil, a ani jiné změny legislativy v oblasti agenturního zaměstnávání nerealizoval. Vycházel tak evidentně z předpokladu, že jistá ustanovení směrnice, která určují směr národního právního řádu v oblasti agenturního zaměstnávání, jsou již v souladu.<sup>17</sup> Uvedené kroky zákonodárce vůči tuzemským podnikatelům považují za naprosto lhostejné.

---

<sup>17</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 31–33. ISBN 978-80-7400-481-0.

## 4 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání představuje určitou flexibilní formu atypického zaměstnání. Stručně řečeno se jedná o pronájem pracovní síly, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého vlastního zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele). Jedná se o institut, který nalezl na českém pracovním trhu své místo vedle tradičního pracovního poměru a dohodách o práci konaných mimo pracovní poměr. Jde o kombinaci několika prvků, díky nimž vzniká pracovněprávní institut, přesahující do oblasti občanskoprávní (dříve i obchodněprávní).

*„Tento institut lze považovat za pozitivní formu zaměstnávání fyzických osob, neboť se jedná o legální výkon závislé práce vyhledávaný zaměstnavateli pro zajištění přechodné vyšší míry potřeby zaměstnanců s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni.“<sup>18</sup>* Služby, které poskytují agentury práce, mohou flexibilně reagovat na změny ve spektru zaměstnanců uživatele. V praxi se pak často vyskytují případy, kdy agenturní zaměstnávání slouží jako určitý „předstupeň“ předtím, než uživatel získá trvalé zaměstnance. Touto formou si pak může ověřit jejich znalosti či dovednosti k výkonu požadované práce, bez nutnosti investování do výběrových řízení, jež v tomto směru zajistí právě agentura práce.

Pokud srovnáváme klasický pracovněprávní vztah s agenturním zaměstnáváním, je potřeba vymežit skutečnost, že pracovněprávní vztah vzniká mezi dvěma subjekty, zpravidla zaměstnancem a zaměstnavatelem. Naproti tomu vztah agenturního zaměstnávání je vztah třístranný, vystupuje zde zaměstnanec, zaměstnavatel v podobě agentury práce a uživatel, který si pronajímá pracovní sílu v podobě agenturního zaměstnance. Tímto vzniká určitý trojúhelníkový vztah. Zároveň je nutno podotknout, že nevzniká žádná třístranná smlouva mezi uvedenými subjekty. Vztahy mezi subjekty jsou propojeny skrze dvě základní smluvní ujednání. Prvním propojením je smluvní ujednání mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, tento smluvní vztah vzniká na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Druhé smluvní propojení pak vzniká mezi agenturou práce a uživatelem na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance či rámcové smlouvy. Bez těchto dvou základních smluvních ujednání mezi třemi

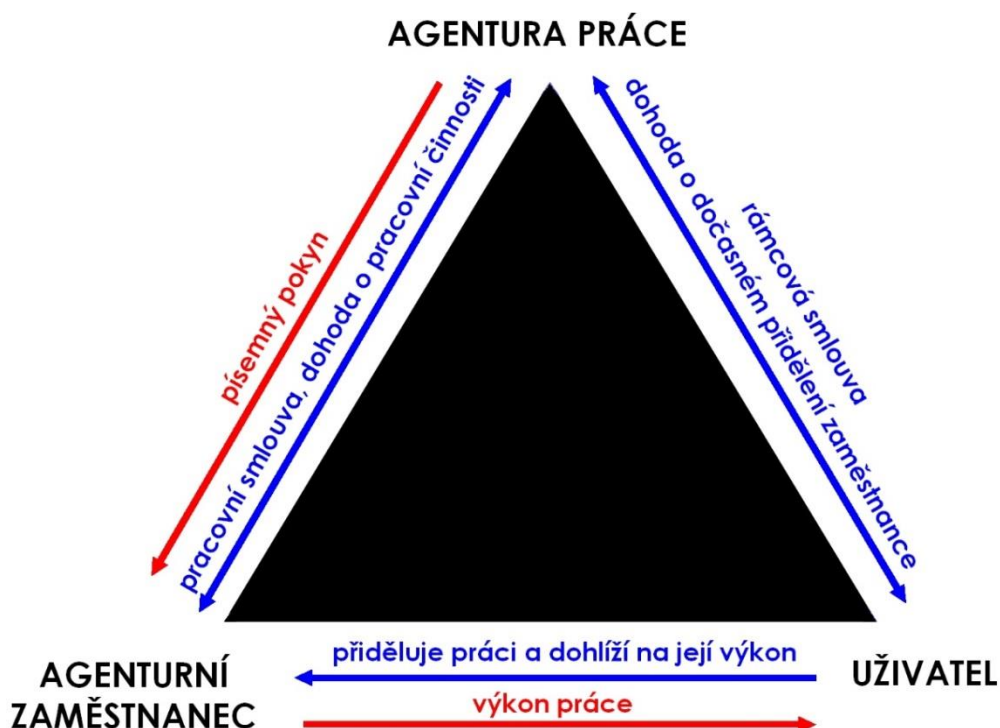
---

<sup>18</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Agenturní zaměstnávání. In: *Sborník z vědecké konference pořádané dne 12. 12. 2011 v Trnavě*. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě, s. 144–170. ISBN 978-80-89393-67-1.

subjekty nelze o agenturním zaměstnávání hovořit. Zcela chybné je pak agenturní zaměstnávání pojímat jako pracovněprávní vztah mezi agenturou a zaměstnancem, kdy následně přidělením zaměstnance k uživateli dochází ke změně pracovního poměru. Zároveň pak agenturní zaměstnávání není změna pracovního poměru, nýbrž se jedná o komplex právních vztahů vytvářejících jistý třístranný pracovněprávní koncept.<sup>19</sup>

Pro snadné představení uvedeného vztahu přikládám níže trojúhelníkový obrazec s podrobně popsány vztahy mezi jednotlivými subjekty.

Obrázek 1: Vztahy mezi jednotlivými subjekty



Zdroj: Vlastní zpracování

Závěrem je pak nutné uvést, že mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem, u kterého vykonává práci, nevzniká žádný smluvní vztah. O tomto tvrzení lze ovšem spekulovat, pokud vezmeme v potaz dikci ze zákoníku práce uvedenou v ustanovení § 309 odst. 7, jež dovoluje určitý smluvní vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem nazývaný „opatření“. Výklad uvedeného pojmu je doposud nesjednocen a budu se jím zabývat v kapitole Odpovědnosti za škodu vzniklé uživateli jednáním zaměstnance.

<sup>19</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 14. ISBN 978-80-7400-481-0.



## 4.1 Zákonné vymezení pojmu agenturní zaměstnávání

Při zkoumání definice pojmu je třeba zmínit dva základní pracovněprávní předpisy, a to zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které jsou relevantní k definici pojmu jako takového. Při podrobnější analýze těchto dvou kodexů zjistíme, že v pravém slova smyslu český právní řád legální definici postrádá. Nicméně, jak zákoník práce, tak i zákon o zaměstnanosti rozkrývají v rámci svých ustanovení povahu a sdělení pojmu agenturního zaměstnávání.

Zákoník práce formuluje pojem prostřednictvím ustanovení § 307a, jenž praví: *„Za závislou práci podle § 2 se považují také 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 podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“*

Naproti tomu v oblasti veřejnoprávní zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 66 vykládá pojem tak, že: *„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu. Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.“* Ačkoliv zákon o zaměstnanosti nikde ve svém textu nepracuje s pojmem agenturní zaměstnávání (na rozdíl od zákoníku práce), je právě ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) jistým stavebním kamenem právní úpravy tohoto institutu v českém právním řádu.<sup>20</sup> Pokud porovnáme výše citovaná ustanovení a pečlivě je zhodnotíme

---

<sup>20</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 14. ISBN 978-80-7400-481-0.

z hlediska významového, je zřejmé, že v obou ustanoveních jsou uvedeny shodné principy, na nichž je podstata agenturního zaměstnávání stavěna.

## **4.2 Instituty podobné agenturnímu zaměstnávání**

### **4.2.1 Dočasné přidělení zaměstnance mimo režim agenturního zaměstnávání**

Institut dočasného přidělení zaměstnance se na našem území objevil již v roce 1988 novelizací tehdejšího socialistického zákoníku práce z roku 1965. Jelikož ke dni 1. 10. 2004 nebylo nikterak agenturní zaměstnávání v České republice upraveno, užívalo se právě institutu dočasného přidělení. Ten byl již původně zakotven v ustanovení § 38 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Přijetím nového zákona o zaměstnanosti v roce 2004 institut dočasného přidělení na dlouhé roky zmizel z české legislativy a návratu se dočkal až 1. 1. 2012. Novelizací zákoníku práce z roku 2006 byl nově vložen § 43a, který opětovně umožnil, aby si dva zaměstnavatelé mezi sebou dočasně vyměnili zaměstnance formou dočasného přidělení. Opětovným zavedením tohoto institutu do českého právního řádu byly vyslyšeny požadavky subjektů, které měly zájem na „zápůjčce“ zaměstnanců s jiným zaměstnavatelem. Jak je již pojednáno v historickém exkurzu, v mezidobí let 2004 až 2012 vznikalo na našem území mnoho subjektů, jež disponovaly povolením agentury práce, přestože jejich předmět podnikání byl zcela odlišný. To vše se dělo právě kvůli výše pospané absenci institutu dočasného přidělení zaměstnance. Zaměstnavatelé, kteří potřebovali svého zaměstnance přidělit k zaměstnavateli jinému, obcházeli zákon tím, že si obstarávali povolení agentury práce „na oko“. Situace došla tak daleko, že se v uvedeném mezidobí vyšplhala Česká republika do světové špičky, co do počtu agentur práce.<sup>21</sup>

Zákonodárce novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. navrátil standardnímu zaměstnavateli možnost řešit problémy ve výrobní činnosti, jako je například nedostatek zakázek, útlum produkce, sezonní práce apod. dočasným přidělením svých zaměstnanců k jinému zaměstnavateli. Jedná se o perspektivnější postup než samotné propouštění zaměstnanců. Dočasné přidělení lze uskutečnit na základě souhlasné vůle všech tří subjektů, a to původního zaměstnavatele, zaměstnance a nového zaměstnavatele, ke kterému bude zaměstnanec dočasně

---

<sup>21</sup> PICHT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 15. ISBN 978-80-7400-481-0.

přidělen. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání se jedná o činnost nevýdělečnou, nýbrž ekonomickou. Přidávající zaměstnavatel nemusí disponovat povolením generálního ředitelství Úřadu práce. V zákoně jsou taxativně vymezeny podmínky pro umožnění vzniku dané dohody. Jsou jimi: nutnost trvání pracovněprávního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nejméně půl roku, zákaz požadování úplaty za zprostředkování zaměstnání po zaměstnanci, zákaz použití institutu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání a zákaz dočasného přidělení pouze za účelem prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. Těmito legislativními „pojistkami“ lze odlišit institut dočasného přidělení od agenturního zaměstnávání. V praxi se také dá hovořit o „neagenturním“ přidělení zaměstnance.

Agenturní zaměstnávání se od dočasného přidělení přes vizuálně shodné rysy odlišuje především tím, že agenturní zaměstnanec je přijímán do pracovního poměru k agentuře za účelem dovršení celého komplexu právních vztahů právě až jeho následným přidělením k uživateli. Naproti tomu v případě dočasného přidělení, jak je správně zařazeno v rámci systematiky pracovního kodexu, se jedná o případ změny pracovního poměru. Agenturní zaměstnanec podepisuje dohodu s agenturou v zájmu dalšího přidělení k jinému zaměstnavateli, přidělený zaměstnanec v rámci dočasného „neagenturního“ přidělení nikoliv.<sup>22</sup>

#### **4.2.2 Sdílené zprostředkování zaměstnání**

Spolupráci mezi krajskými pobočkami Úřadu práce a agenturami práce nově od 1. 1. 2012 upravuje ustanovení § 119a zákona o zaměstnanosti. Jedná se o určitý typ kooperace mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce, která za podmínek stanovených zákonem může uchazečům zprostředkovat zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Na ustanovení ohledně sdíleného zprostředkování zaměstnání odkazuje ustanovení § 14 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, jež praví, že krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti poskytované formou vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, jenž hledá nové pracovní síly, jakož i při poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí.

*„Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu*

---

<sup>22</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 13. ISBN 978-80-7400-481-0.

*a s jeho předchozím písemným souhlasem, Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.“ Uvedenou součinnost mezi Úřadem práce a agenturami lze od 1. 1. 2015 vykonávat na základě písemné dohody, na jejímž základě lze agentuře práce poskytnout příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání:*

1. *„Ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání.*
2. *Za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6250 Kč.“*

K výše uvedenému je nutno podotknout, že takový příspěvek nemůže agentura pobírat na svého vlastního zaměstnance, jemuž bude agenturně zprostředkovávat zaměstnání u uživatele. A zároveň za zprostředkování zaměstnání nelze považovat situaci, kdy agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání dle dohody výše popsané dohody, neboť tento právní stav se nazývá sdílené zprostředkování zaměstnávání.<sup>23</sup>

### **4.2.3 Outsourcing**

Outsourcing v českém překladu slova znamená vyčlenění nějakého zdroje. Jeho základní princip je postavený na vyčlenění určité provozované činnosti společností, která už sama tuto činnost provádět nechce a převede její výkon na společnost jinou. Externí společnost, jež dodává původní vyčleněnou činnost, ji pak dodává ve formě služby skrze své zaměstnance na základě smlouvy mezi oběma subjekty. Jedná se zpravidla o činnosti, které nejsou předmětem podnikání původní společnosti, a přináší ji tak navíc zbytečné náklady a obstrukce. Jde především o činnosti jako je úklid, údržba, doprava, ostraha či stravování zaměstnanců.

Pro snadné pochopení lze uvést typický příklad, jímž je podnikový právník. Jedná se o ucelenou činnost, jejímž úkolem je obvykle zastupovat firmu v právních sporech či připravovat a schvalovat smlouvy. Za tuto činnost musí společnost právníkovi hradit mzdu, dále mu musí poskytnout minimálně 4 týdny placené dovolené, místo v kanceláři, počítač, telefon, následně je třeba za takového zaměstnance zaplatit část nákladů na energie a další provozní režie. Pokud společnost podnikového právníka bude chtít outsourcovat, najme si advokáta. Toho

---

<sup>23</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 362. ISBN 978-80-7400-667-8.

si může najímat buď *ad hoc*, kdy mu zaplatí za každý jednotlivý právní úkon, nebo v rámci měsíčního paušálu, čímž firma získá neomezený objem právních úkonů za určitou měsíční částku.<sup>24</sup>

Zásadní rozdíly zde spatřuji v tom, že při outsourcingu dochází k uskutečnění určitých služeb na základě smlouvy mezi společností objedávající, která službu vyžaduje, a společností dodávající, jež ji dodává. Jedná se zde o dvoustranný právní vztah typicky vznikající na základě nějaké smlouvy, kterou může být například smlouva o dílo, servisní smlouva či plná moc advokátovi. Z uvedeného je patrné, že smluvní typ outsourcingu není pevně zakotven v českém právním řádu, a tak se užívá vícero typů smluv. Naproti tomu agenturní zaměstnávání je vztah třístranný, kde vystupuje agentura práce, zaměstnavatel a uživatel, který potřebuje pracovní sílu. Tento třístranný vztah vzniká na základě vícero smluv, a to nejméně dvou, kdy musí mít agentura práce jednak uzavřenou pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti se zaměstnancem, a rovněž musí být uzavřena rámcová smlouva či dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem.

---

<sup>24</sup> SYNEK, Miloslav. *Podniková ekonomika*. 4., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 475. ISBN 80-7179-892-4.

## 5 Subjekty agenturního zaměstnávání

### 5.1 Agentura práce

Agentura práce je soukromoprávní subjekt provádějící specifickou podnikatelskou činnost, kterou je zprostředkování zaměstnání. Uvedenou činnost agentura vykonává za účelem dosažení zisku. Zisk ovšem nelze požadovat po zaměstnanci, jemuž je zaměstnání zprostředkováno. Pokud taková situace nastane, může být agentura práce sankcionována. Obecně lze říci, že agentura „pronajímá“ pracovní sílu třetímu subjektu. Jedná se o jistý pomyslný článek spojující pracovníky, kteří hledají zaměstnání, a zaměstnavatele, kteří hledají pracovní sílu. Agenturou práce mohou být právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky.

Oproti agenturám práce v soukromém sektoru stojí úřad práce působící v sektoru veřejném. Zásadní rozdíl mezi nimi je v tom, že agentura práce je soukromá společnost či fyzická osoba vykonávající danou činnost za úplat, přičemž má uzavřenou smlouvu jak se zaměstnancem, tak s uživatelem. Třístranný smluvní vztah, ve kterém se agentura práce ocitá, je podmínkou k řádnému výkonu činnosti agenturního zaměstnávání. Naproti tomu úřad práce je v první řadě státním orgánem bez právní subjektivity, jenž je dotován ze státního rozpočtu, tudíž není jeho primárním účelem zisk. Při smluvním porovnání s agenturou práce zde není uzavírána žádná pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, stejně tak jako mezi úřadem práce a potenciálním zaměstnavatelem není uzavřena dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. Úřad práce najde uchazeči vhodnou pracovní pozici, kterou může uchazeč obsadit. Následně pak uchazeč uzavře pracovní smlouvu či jinou dohodu se svým budoucím zaměstnavatelem a úřad práce nadále už v tomto vztahu nefiguruje.

V českém právním řádu je pojem agentura práce zakotven ve dvou kodexech, a to v ustanovení § 307a zákoníku práce, spolu s ustanovením § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Zákoník práce popisuje ve svých ustanoveních činnost agentury práce. Naproti tomu z ustanovení zákona o zaměstnanosti lze dovodit podmínku, že agenturou práce je myšlena právnická nebo fyzická osoba, která disponuje příslušným povolením. Jedná se o povolení ve

smyslu ustanovení § 60 zákona o zaměstnanosti. Pokud jím daná právnická či fyzická osoba disponuje, stává se tak bez dalšího agenturou práce.<sup>25</sup>

Dle zákona o zaměstnanosti zaměstnávání zprostředkovávají krajské pobočky Úřadu práce České republiky a agentury práce. Následně v ustanovení § 14 odst. 1 téhož zákona je výčet činností, jimiž se rozumí zprostředkování zaměstnání. Logicky lze dovodit, že se jedná o výčet činností, které může vykonávat i agentura práce.

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

Pro účely agenturního zaměstnávání se činností agentury práce rozumí nejčastěji forma uvedená v ustanovení bodě b).

### **5.1.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Na úvod je třeba říci, že agenturu práce může založit jak samotná fyzická osoba, tak osoba právnická. Základní podmínkou k založení agentury práce je získání povolení, které se vydává na základě žádosti. Povolení vydává generální ředitelství Úřadu práce (dříve Ministerstvo práce a sociálních věcí). Povinnost mít povolení uvedená v ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, opírá své základy o článek 3. Úmluvy č. 181. Oba uvedené subjekty musí splňovat výčet podmínek, jež jsou specifikovány v § 60 zákona o zaměstnanosti.

Aby fyzické osobě mohlo být uděleno povolení, musí:

1. Dověřit věku 18 let.
2. Být plně svéprávná.
3. Být bezúhonná ve smyslu absence pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.

---

<sup>25</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 33. ISBN 978-80-7357-652-3.

4. Být odborně způsobilá ve smyslu mít ukončené vysokoškolské vzdělání s nejméně dvouletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání, anebo mít ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři s nejméně pětiletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání.
5. Mít bydliště na území České republiky.
6. Splnit podmínku, že v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání ze zákonných důvodů.

Aby právnická osoba získala povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí být bezúhonná, ve smyslu, že nebyla pravomocně odsouzena za úmyslný trestný čin nebo za trestný čin proti majetku. Dále si musí zvolit osobu fyzickou, která bude pro tyto účely plnit funkci odpovědného zástupce. Daná fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Funkce se dá vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou nejméně na 20 hodin týdně; tato podmínka se nevyžaduje u fyzické osoby, jež je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu. Odpovědný zástupce nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako osoba fyzická. Účelem podmínek je, aby nedocházelo k obcházení požadavků na výkon funkce odpovědného zástupce tím, že jedna fyzická osoba bude vykonávat stejnou funkci pro vícero právnických osob.<sup>26</sup>

Shora uvedené podmínky může také splnit fyzická či právnická osoba, která je vymezena zákonem č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb. Pro udělení povolení zahraničnímu subjektu jsou podmínky téměř shodné jako pro fyzické osoby české národnosti uvedené výše. Ovšem s výjimkou podmínky výše uvedené pod bodem č. 6, že osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby nebo statutárního orgánu právnické osoby, jíž bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání. Z mého pohledu zde shledávám zásadní zákonný nedostatek, neboť osoba řídící se zákonem o volném pohybu služeb, která vykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, jež

---

<sup>26</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [cit. 2020-02-10].



pozbyla povolení, může toto povolení získat na území České republiky a činnost zprostředkování zaměstnání nadále vykonávat. Jedná se konkrétně o porovnání ustanovení § 60 odst. 2 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti, kdy odstavec 3 deklarovanou podmínku zcela postrádá.

Další podmínkou pro fyzickou osobu řídící se zákonem o volném pohybu služeb je povinnost mít bydliště na území České republiky, a pokud takové bydliště nemá, musí zde uvést doručovací adresu. Všechny podmínky pro takovou fyzickou osobu platí obdobně pro odpovědného zástupce právnické osoby podléhající témuž zákonu.

Řízení o získání povolení je správní řízení, které je zahájeno na základě žádosti. Touto žádostí vzniká žadateli povinnost uhradit správní poplatek ve výši 25.000 Kč. V případě opakovaného vydání povolení činí poplatek 15.000 Kč.

Žadající fyzické či právnické osobě vzniká povinnost složit peněžitou kauci ve výši 500.000 Kč.

Povolení je časově omezeno na 3 roky. O obnovení povolení může agentura žádat nejdříve 3 měsíce před uplynutím doby, na niž bylo povolení vydáno. Novelou zákona č. 206/2017 Sb., kterou se mění zákon o zaměstnanosti, se nyní nově opakované povolení vydává na dobu neurčitou, a to za podmínky, že předchozí povolení nebylo odňato z důvodu uvedených v ustanovení § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) zákona o zaměstnanosti.

Tuzemský žadatel podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání na generálním ředitelství Úřadu práce České republiky. Osoby řídící se zákonem o volném pohybu služeb podávají žádost skrze jednotná kontaktní místa. V žádosti musí osoba uvést, o který typ zprostředkování zaměstnání dle ustanovení § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se jedná. Posuzování jednotlivých žádostí provádí komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání. Činnost komise materiálně, organizačně a finančně zabezpečuje úřad práce. Posledním předpokladem k založení agentury práce je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce.

### **5.1.2 Zánik a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Povolení agentury práce ke zprostředkování zaměstnání zaniká v důsledku určité právní skutečnosti, která obsahuje právní či protiprávní jednání nebo jistou právní událost. Jedná se o skutečnost, s níž je spojen vznik, změna či zánik práv a povinností. Jedním z důvodů zániku povolení může být smrt osoby fyzické nebo

zánik právnické osoby. V takto vzniklé situaci není možný přechod povolení na právního nástupce, ať už se jedná o dědice v dědickém řízení, či právnickou osobu nastupující do práv a povinností. Jak je již popsáno výše, pro udělení povolení je třeba splnit podmínky vztahující se právě na konkrétní osobu, a tak z logiky věci vyplývá, že není možný jeho přechod na osobu odlišnou.

Dalším možným důvodem zániku povolení je uplynutí doby, pro kterou bylo povolení vydáno. Jedná se o případ, kdy povolení bylo vydáno na dobu určitou, a to právě tři roky. Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká ze zákona, a tak není nutný žádný souhlas či rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce.

Posledním možným důvodem zániku povolení je pak vydání rozhodnutí o jeho odejmutí, přičemž na nové povolení musí žadatel čekat nejméně tři roky. Důvodů k odejmutí povolení může být několikero, jedná se například o nesplnění oznamovací povinnosti, zprostředkování zaměstnání v rozporu s povolením, důvody související s trestnou činností či odejmutí povolení na žádost.<sup>27</sup>

## 5.2 Uživatel

Pojem uživatele nelze přesně legálně definovat, neboť jeho zákonná definice není nikde zakotvena. Jeho charakteristické znaky lze najít jak v tuzemské právní úpravě, tak v té unijní. Obecně lze říci, že uživatelem je právnická, případně fyzická osoba, jež uzavírá s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení agenturního zaměstnance či rámcovou smlouvu, a na základě této dohody může přidělený zaměstnanec vykonávat pro uživatele činnost, kterou mu přidělí a na jejíž provedení dohlíží, přičemž není jeho zaměstnavatelem.

Ustanovení článku 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, pojednává o uživateli následovně:

*„uživatelé je rozuměna fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje.“*

Spolu s touto definicí je též podstatné sdělení směrnice v článku 1 odst. 2, které praví: *„Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou*

---

<sup>27</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 59. ISBN 978-80-7400-481-0.

*agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.*“

Ze dvou výše uvedených citací směrnice lze vyčíst, že uživatelem je myšlena fyzická či právnická osoba působící jak v sektoru soukromém, tak i veřejném.

V tuzemské právní úpravě lze pomyslnou definici pojmu uživatel vyčíst z ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, které uvádí, že zprostředkováním zaměstnání se rozumí „*zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.*“ Další zákonná zakotvení pojmu uživatele jsou pak obsažena v ustanoveních § 307a až § 309 zákoníku práce.

Pokud shrneme význam sdělení zákonných ustanovení, dospějeme k závěru, že zákon neukládá žádná omezení ve vztahu k jakékoliv skupině zaměstnavatelů a jejich způsobilosti být uživatelem. Agenturní zaměstnávání tak může působit nejen na poli podnikatelského sektoru, nýbrž i v jiných oblastech, včetně sektoru veřejného. Vyskytují se případy, kdy jsou do organizačních složek státu přidělováni zaměstnanci skrze agentury práce. Z výše uvedeného plyne, že uživatelem může být jak osoba soukromé povahy, tak i státní orgán.

Ohledně pojmu uživatele se vyskytují extenzivní výklady spojené s názory, že jím může být pouze ten, „který už někoho zaměstnává“. Uvedená myšlenka vychází především z ustanovení v § 309 odst. 5 zákoníku práce, ohledně srovnatelných mzdových a pracovních podmínek zaměstnanců kmenových a zaměstnanců přidělených. Názor zastávající nutnost existence „srovnatelného zaměstnance“ lze vyvrátit, neboť nic takového zákon nepřikazuje, a tak by extenzivní výklad ustanovení byl neúčelný a nepřínosný pro trh práce. V praxi dochází k případům, kdy si uživatel najímá přiděleného zaměstnance na zcela odlišný typ práce, než vykonávají jeho kmenoví zaměstnanci, a to například z důvodu jejich nižší kvalifikace.

V případě užití výše popsaného extenzivního výkladu by docházelo k řešení absurdních otázek typu, zda uživatelem může být nadále zaměstnavatel, který v průběhu přidělení propustil svého kmenového zaměstnance vykonávajícího práci stejného typu.<sup>28</sup>

Dle mého názoru by v případě domnělého imperativu, že uživatel „už musí někoho zaměstnávat“, mohly vznikat komplikace, koho konkrétně tedy musí už zaměstnávat. Zda se jedná o zaměstnance se stejnou pracovní pozicí, klasifikací či rovnocenným vzděláním? Problémy, které by mohly nastat, uvedu na jednoduchém příkladu. Pokud by uživatel měl kmenové zaměstnance pouze se středoškolským vzděláním, nesměl by jako uživatel přijmout vysokoškolsky vzdělaného agenturního zaměstnance, neboť žádného s takovým vzděláním nezaměstnává, a tak by došlo k porušení domnělé zásady, že musí už někoho takového zaměstnávat.

V případě, že uživatel žádného srovnatelného zaměstnance nemá, je povinností agentury uvést mzdové a pracovní podmínky agenturního zaměstnance do souladu s podmínkami potencionálního zaměstnance uživatele. Vzhledem k absenci zákonné úpravy záleží pouze na agentuře práce a na uživateli, jaké podmínky si dohodnou. Nakonec závisí pouze na zaměstnanci agentury práce a jeho svobodném rozhodnutí, zdali na dohodnuté podmínky přistoupí, či nikoliv.<sup>29</sup>

### **5.3 Zaměstnanec agentury práce**

Agenturní zaměstnanec jakožto jeden ze tří kogentních subjektů agenturního zaměstnávání není nikterak zákonem upraven, tudíž na tento subjekt s výjimkou určitých omezení platí stejná zákonná úprava jako na zaměstnance klasického, jehož popis upravuje ustanovení § 6 zákoníku práce. Zaměstnanci na rozdíl od zaměstnavatelů mohou být pouze fyzické osoby, které se v pracovněprávním vztahu zavázaly k výkonu závislé práce, není-li tento vztah upraven jinými zvláštními předpisy. Závislou práci nemůže vykonávat osoba mladší patnácti let nebo osoba nezletilá, jež nedokončila povinnou školní docházku. Ze shora uvedeného plyne možnost agentury práce zaměstnávat a přidělovat k uživateli osoby starší patnácti let, s dokončenou povinnou školní

---

<sup>28</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 82–83. ISBN 978-80-7400-481-0.

<sup>29</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 70–71. ISBN 978-80-7357-652-3.

docházkou, neboť to zákon nikterak neomezuje. Ačkoliv je malá pravděpodobnost, že by k takovému pracovněprávnímu vztahu došlo, pokud se tak stane, bude muset agentura práce a uživatel, ke kterému bude takový zaměstnanec přidělen, dbát na veškerá omezení a povinnosti vyplývající z ustanovení § 243 až § 247 zákoníku práce.

Obecně lze zaměstnance agentury práce rozdělit na ty, kteří jsou přidělováni k uživatelům za výkonem závislé práce, kterou jim uživatel určí a na jejíž výkon dohlíží, a dále na zaměstnance „kmenové“, kteří se podílejí na samotném chodu agentury a nejsou dále přidělováni k uživateli. Kmenové zaměstnance agentury nelze přidělovat na jinou práci k uživateli ve smyslu ustanovení § 307a zákoníku práce. Rozdíl mezi těmito základními skupinami agenturních zaměstnanců by měl být patrný již od počátku jejich pracovního poměru. Odlišnost by měla být zřejmá na první pohled z obsahu pracovních smluv či dohod o pracovní činnosti, které zaměstnanci s agenturou uzavírají.<sup>30</sup>

Závěrem uvádím, že v oblasti zaměstnanců agentur práce oproti běžným zaměstnancům existují určitá omezení vyplývající ze zákona. Tato omezení jsou blíže specifikována v kapitole Zakázané druhy prací při agenturním zaměstnávání.

---

<sup>30</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 77, 81. ISBN 978-80-7400-481-0.

## **6 Analýza právních vztahů mezi subjekty agenturního zaměstnávání**

### **6.1 Právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem**

Jak již bylo výše uvedeno, aby agenturní zaměstnávání mohlo plně fungovat, musí být mezi subjekty uzavřeny náležitě smlouvy, tato náležitost je také zakotvena v ustanovení § 307a zákoníku práce. Ve vztahu mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem se jedná o dva stěžejní dokumenty. Jedním z nich je dohoda o pracovní činnosti či pracovní smlouva a tím druhým je písemný pokyn. Shora uvedené deklaruje omezení mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem uzavřít dohodu o provedení práce, na jejímž základě by byl zaměstnanec přidělován k uživateli. Pokud by došlo mezi agenturou a zaměstnancem k uzavření takové dohody, nejednalo by se o agenturního zaměstnance ve smyslu § 307a, nýbrž o zaměstnance standardního.<sup>31</sup>

Ustanovení § 307a zákoníku práce specifikuje podmínky, jež musí být sjednány ve smlouvě. První podmínkou je závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a na druhé straně závazek zaměstnance vykonávat danou práci dle pokynů uživatele. Pokud by uvedená smlouva neobsahovala tato dvě ujednání, neztrácela by na své platnosti, avšak nejednalo by se o agenturní zaměstnávání ve smyslu § 307a, stejně tak jako v uvedeném případě s dohodou o provedení práce. Pokud by taková situace nastala, musela by pak zaměstnanci přidělovat práci samotná agentura, nikoliv uživatel, a tedy by se nejednalo o agenturní zaměstnávání.<sup>32</sup>

#### **6.1.1 Dohoda o pracovní činnosti**

Pokud agentura práce a její budoucí zaměstnanec zvolí formu spolupráce prostřednictvím dohody o pracovní činnosti, bude se jejich ujednání řídit ustanovením § 76 zákoníku práce. Dohoda musí být uzavřena písemně na pracovní rozsah maximálně 300 hodin v jednom roce, přičemž není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím průměr stanovené týdenní pracovní doby. Sjednaný a nejvýše přípustný rozsah poloviny týdenní doby se posuzuje za celé období, na

---

<sup>31</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 89. ISBN 978-80-7400-481-0.

<sup>32</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 48. ISBN 978-80-7357-652-3.

kteře byla dohoda sjednána, nejdéle však 52 týdnů. V souladu se zákonem může nastat i takový případ, kdy zaměstnanec pracuje první měsíc celkem 1 hodinu a další dva měsíce 239 hodin, neboť při zprůměrování celého období se stále jedná o 80 hodin měsíčně, což je polovina maximální týdenní pracovní doby.

Obligatorní náležitostí dohody je inkorporace závazku plynoucího z ustanovení § 307a zákoníku práce, bez něhož by nebylo možné zaměstnance přidělovat k uživateli. Pokud nebude dohoda uzavřena písemně, je bez dalšího od počátku neplatná.

Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřou dohodu o pracovní činnosti, vzniká zaměstnavateli stejná daňová a sociálně-zdravotní povinnost platit odvody, jako by mezi sebou uzavřeli klasickou pracovní smlouvu. Povinnost platit odvody za zaměstnance považují jako marginální důvod pro zákaz agenturního zaměstnávání na základě dohody o provedení práce. Při uzavření takové dohody zaměstnavatel nepodléhá žádným daňovým a sociálně-zdravotním odvodům jako v případě u dohody o pracovní činnosti či pracovní smlouvy.<sup>33</sup>

Z uzavření dohody o pracovní činnosti plynou pro zaměstnavatele některé specifické výhody. Zaměstnanci pracující na jejím základě nemají nárok na dovolenou, pokud si ve smlouvě nesjednají jinak. Další výhodou pro obě smluvní strany je možnost ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu do 15 dnů ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně. Poslední specifikum, které zmíním, je zakotveno v ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce a praví, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, z čehož plyne výhoda pro agenturu přidělovat zaměstnanci práci na základě dynamické poptávky po konkrétních profesích.

### **6.1.2 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva uzavírána mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem by se co do obsahu, vyjma závazku obsaženého v ustanovení § 307a zákoníku práce, neměla nikterak lišit od obvyklé pracovní smlouvy neagenturních zaměstnanců.

---

<sup>33</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 94. ISBN 978-80-7400-481-0.

Podstatné náležitosti takové smlouvy uvedené v ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce jsou:

1. „Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat.
2. Místo výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána.
3. Den nástupu do práce.“

Hlavní odlišností oproti standardnímu pracovněprávnímu poměru je přítomnost uživatele, který v mnoha bodech zákonných ustanovení fakticky vstupuje na pozici zaměstnavatele. V české právní úpravě není konkrétně specifikováno, kdy uživatel vstupuje do role zaměstnavatele a v jaké míře. Zde nastává situace, kdy se oblast agenturního zaměstnávání neopírá pouze o pilíře pracovního práva, nýbrž se z části přesouvá do oblasti občanskoprávní. V praxi záleží zejména na ujednání mezi agenturou práce a uživatelem, co si spolu stanoví, a následně od toho se odvíjí ujednání mezi zaměstnancem a agenturou.

1. V případě druhu práce, kterou má zaměstnanec pro agenturu (zaměstnavatel - *de iure*) vykonávat, se bude jednat o práci, kterou bude reálně vykonávat u uživatele (zaměstnavatel - *de facto*).
2. Místem výkonu práce je myšleno místo, kde má být konkrétní práce vykonávána. Tato podmínka plyne především z ustanovení § 307a zákoníku práce, na něž je třeba brát zřetel při podpisu smlouvy, kde je použit slovní obrat „u uživatele“.
3. Dnem nástupu do práce, který je sjednán ve smlouvě, vzniká pracovní poměr. Pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu vznikla zákonná překážka, nebo se zaměstnavatel o překážce nedozví do 7 dnů, lze od takovéto smlouvy odstoupit. Pokud se tak stane, smlouva se ruší a je od počátku neplatná a na zaměstnance se hledí, jako by nikdy zaměstnán u agentury nebyl. Odstoupení od smlouvy musí učinit zaměstnavatel - *de iure* - agentura práce.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> PICHT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 104. ISBN 978-80-7400-481-0.



Další odlišností smlouvy uzavírané mezi agenturou práce a zaměstnancem oproti standardnímu pracovnímu vztahu jsou povinnosti zaměstnance vyplývající z ustanovení § 301 až § 304 zákoníku práce. Přestože je smlouva uzavírána výhradně mezi zaměstnancem a agenturou práce, tak co do obsahu povinností plynoucích z výše uvedených ustanovení vstupuje opět na pozici zaměstnavatele - *de iure*, zaměstnavatel - *de facto*, čili uživatel.

Klíčovou výhodou uzavření pracovního poměru mezi zaměstnancem a agenturou práce je sjednaná délka pracovního poměru. Agentura práce v drtivé většině případů, nejen v České republice, sjednává pracovní poměr na dobu určitou. Pokud by si agentura se zaměstnancem sjednala pracovní poměr na dobu neurčitou a nastala by situace, kdy agentura nemá zaměstnance kam přidělit, vznikla by tak překážka na straně zaměstnavatele a agentura by zaměstnanci musela poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku. Ve standardním pracovněprávním vztahu platí omezení plynoucí z ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, které omezuje maximální možnou délku pracovního poměru na dobu určitou na 3 roky, přičemž může být opakována či prodloužena nejvýše dvakrát. Zde zákon pamatuje na agenturní zaměstnávání, a tak v ustanovení § 39 odst. 6 zákoníku práce je psáno:

*„Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.“*

Ukončení pracovního poměru je možné pouze na základě zákonných důvodů, které předpokládá zákoník práce. K ukončení může dojít:

1. Uplynutím doby určité, na jejíž délku byla práce sjednána.
2. Výpověď ze strany agentury práce dle § 50, § 51 a § 52.
3. Výpověď ze strany zaměstnance dle § 50 a § 51.
4. Okamžité zrušení ze strany agentury práce dle § 55.
5. Okamžité zrušení ze strany zaměstnance dle § 56.
6. Zrušení ve zkušební době dle § 66.

Závěrem je pak nutno poznamenat, že všechny výše popsané právní úkony vůči zaměstnanci nesmí činit uživatel. Ačkoli je jeho zaměstnavatelem - *de facto*, veškeré právní úkony vůči zaměstnanci činí jeho zaměstnavatel - *de iure* - agentura práce.

### 6.1.3 Rámcová smlouva

Uzavřením rámcové pracovní smlouvy či rámcové dohody o pracovní činnosti je myšleno obdobné uzavření, jaké je popsáno výše, ale s absencí konkrétního uživatele. Takovou dohodou se dostává agentura práce do značné výhody, poněvadž není limitována pouze jediným uživatelem, který poskytuje stejný nebo obdobný druh práce. K těmto případům dochází v praxi zejména u tzv. studentských brigád, kdy je student libovolně přidělován k různým uživatelům. Uvedenou dohodou lze předejít složité administrativní situaci, která by mohla vzniknout v případě, že by zaměstnanec byl často přidělován k jiným uživatelům, a tak by agentura musela před každou změnou se zaměstnancem uzavřít novou pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti. Zároveň se předchází situaci, kdy agentura na konci každého pracovního poměru je povinna vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Uzavírání těchto dohod zákon výslovně nezakazuje, a tak lze bez dalšího konstatovat, že taková smluvní ujednání jsou v souladu se zákonem.<sup>35</sup> Dospěl jsem k závěru, že uzavírání rámcových pracovních smluv či rámcových dohod o pracovní činnosti je pro agenturu práce velmi přínosné, neboť dochází ke značnému administrativnímu odlehčení. Otázkou k zamyšlení zůstává, jak jsou tyto rámcové smlouvy přínosné pro zaměstnance a zdali vůbec.

### 6.1.4 Písemný pokyn

K upevnění třístranného vztahu mezi agenturou práce, agenturním zaměstnancem a uživatelem slouží tzv. písemný pokyn. Jedná se o jednostranný právní úkon směřovaný od agentury práce vůči zaměstnanci. V pokynu jsou konkretizována obecná ujednání vyplývající z pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Písemný pokyn je stěžejním dokumentem, neboť právě z něj se zaměstnanec dozvídá některé, dosud neznámé informace o své práci. Zaměstnanec se na tomto právním úkonu nikterak nepodílí, a tak agentura musí dbát na jeho předepsanou formu, jinak by došlo k neplatnosti, kterou nelze zhojit.

---

<sup>35</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 54–55. ISBN 978-80-7357-652-3.

Stává se tak druhým obligatorním právním úkonem mezi agenturou práce a zaměstnancem, jenž vede ke vzniku agenturního zaměstnávání ve smyslu ustanovení § 307a zákoníku práce. Na obsah písemného pokynu má též značný vliv uživatel. Náležitosti písemného pokynu jsou přesně deklarovány v ustanovení § 309 odst. 2 zákoníku práce.

*„Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména*

- 1. Název a sídlo uživatele.*
- 2. Místo výkonu práce u uživatele.*
- 3. Dobu trvání dočasného přidělení.*
- 4. Určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji.*
- 5. Podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.*
- 6. Informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.“*

## **6.2 Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem**

### **6.2.1 Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance**

Stejně jako ve vztahu mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který musí být upraven smluvně, je tomu ve vztahu mezi agenturou práce a uživatelem. Jejich právní vztah vzniká na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Právní základ nalezneme v ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti, který praví:

*„Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.“*

Z citovaného ustanovení lze dovodit nutný imperativ k realizaci komplexu smluvních vztahů mezi subjekty agenturního zaměstnávání, a to právě uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem lze upravit i jinými smlouvami, ovšem dohodu o dočasném přidělení zaměstnance nelze opomenout, a tak ve vztahu agentura práce - uživatel musí být vždy na prvním místě.<sup>36</sup>

Dále citované ustanovení odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je zákoník práce, konkrétně pak oblast týkající se agenturního zaměstnávání upravené v § 307a až §309. Zde v ustanovení § 308 nalezneme náležitosti, jež musí dohoda obsahovat, a to:

1. *„Jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance.*
2. *Druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce.*
3. *Určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele.*
4. *Místo výkonu práce.*
5. *Den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele.*
6. *Informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen ‚srovnatelný zaměstnanec‘).*
7. *Podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele.*
8. *Číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.“*

---

<sup>36</sup> PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 118. ISBN 978-80-7400-481-0.

Ze samotného názvu dokumentu vyplývá, že je zákonodárcem myšlena jako dohoda individuální, cílena k jednomu konkrétnímu zaměstnanci. V praxi ale nastávají situace, kdy agentury práce uzavírají tzv. „dohody o dočasném přidělení zaměstnanců“, přičemž už ze samotného názvu lze dovodit jejich účel. Jedná se o situaci, kdy agentura v rámci jedné smlouvy přidělí k uživateli více zaměstnanců na stejné místo výkonu a stejný druh práce. K uzavření takové dohody dochází zejména z důvodu snížení administrativní náročnosti. Pokud by agentura práce přidělovala například 100 zaměstnanců k jednomu uživateli, musela by uzavřít 100 individuálních dohod o dočasném přidělení zaměstnance. Jestliže tzv. sloučená dohoda obsahuje veškeré obsahové náležitosti uvedené v ustanovení § 308 zákoníku práce, lze ji považovat za legální, a jedná se tak o soubor několika individuálních smluv sjednocených v jednom hromadném dokumentu. K uvedenému podotýkám, že příslušné kontrolní orgány nikterak agentury práce za tzv. sloučené dohody nesankcionují, neboť nepůsobí žádnému ze subjektů agenturního zaměstnávání újmu.

Předmětem diskuze bývá často právní povaha uvedené dohody. Ačkoliv svým obsahem se jedná o pracovněprávní vztah, jehož obsahové náležitosti jsou specifikovány v pracovněprávním kodexu, jeho forma je spíše občanskoprávní, neboť k uzavírání této smlouvy dochází mezi dvěma podnikatelskými subjekty dle občanského zákoníku. Důvod, proč zákonodárce vtělil dohodu do zákoníku práce, sloužil zřejmě k poskytnutí určité právní jistoty zaměstnanci. I když se obsah dohody týká především zaměstnance, tak on sám není schopen ho jakkoli ovlivnit, jelikož není smluvní stranou. Postavení zaměstnance se tak v rámci dohody stává nejisté, neboli tzv. „prekérní“.

### **6.2.2 Rámcová dohoda o spolupráci mezi agenturou práce a uživatelem**

Jelikož agentura a uživatel mezi sebou uzavírají i jiné smlouvy, je možno mezi nimi sjednat jeden komplexní dokument obsahující veškerá ujednání, zvaný rámcová dohoda o spolupráci. Protože zákon nikterak neupravuje sjednání odměny agentuře za její služby, může právě rámcová dohoda o spolupráci taková ujednání obsahovat.

Dále si zde mohou strany ujednat smluvní pokutu, která by nastala v případě nedodání požadovaného počtu zaměstnanců agenturou (což bývá zřídka vzhledem k velkému riziku pro agenturu), odpovědnost za náhradu případných vzniklých škod mezi jednotlivými subjekty, podmínky přestupu agenturního zaměstnance k uživateli či provize za přestup apod.

Závěrem je nutné konstatovat, že uzavření rámcové dohody o spolupráci není zákonnou povinností, a tak údaje, které by mohla obsahovat, lze přímo včlenit do dohody o dočasném přidělení. V praxi obvykle dochází k případům, kdy si smluvní strany veškerá tato ujednání sjednají do jednoho dokumentu (zejména pak z důvodu administrativního odlehčení), jenž pak zahrnuje i následně uzavírané dohody o dočasném přidělení zaměstnanců.

### **6.2.3 Přestup agenturního zaměstnance k uživateli**

V praxi dochází často k případům, kdy si uživatel natolik oblíbí agenturního zaměstnance, že má zájem ho přijmout do standardního pracovního poměru, ještě před ukončením jeho smlouvy s agenturou práce. V případě, že je zaměstnanec smluvně vázán s agenturou a neexistují zde důvody pro výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, je jediným řešením vzniklé situace vzájemná dohoda všech tří subjektů. Pokud agentura práce odmítne svého zaměstnance uvolnit ze smlouvy, může jej uživatel zaměstnat až po skončení jeho pracovněprávního vztahu s agenturou. Zde nastává poněkud překerní situace, neboť uživatel není obvykle ochoten čekat, než agenturnímu zaměstnanci vyprší smlouva, a tak pracovní pozici obsadí jiným zaměstnancem.

Komplikované situaci lze zabránit již před samotným vznikem třístranného právního vztahu, a to sjednáním klauzule v rámcové dohodě mezi agenturou práce a uživatelem. V klauzuli bude řešeno, za jakých podmínek lze zaměstnance propustit před uplynutím doby jeho pracovní smlouvy. V praxi se jedná především o vyplacení agentury uživatelem předem dohodnutou částkou. Výše této částky není zákonně ohraničena, a závisí tak pouze na dohodě mezi agenturou a uživatelem, přičemž zákon zakazuje požadovat odstupnou částku po zaměstnanci.

Dále si agentura s uživatelem může sjednat dohodu o provizi za následné zaměstnání agenturního zaměstnance uživatelem. Situace nastává v momentě, kdy agenturnímu zaměstnanci vyprší pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti a zaměstnanec odmítne s agenturou práce další spolupráci, neboť mu uživatel

v průběhu jeho přidělení slíbil lepší nabídku. V případě takového ujednání je pak uživatel povinen vyplácet agentuře určitou paušální částku za jeho přivedení.

Všechna shora popsaná ujednání nejsou nikterak zákonem zakázána, ovšem také nejsou zákonem přikázána, a tak záleží pouze na svobodném uvážení obou smluvních stran, co si ujednají.<sup>37</sup>

### **6.3 Vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce**

Agenturní zaměstnávání je třeba chápat jako komplex právních vztahů mezi třemi subjekty, jimiž jsou agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Poslední vztah, který bude následně charakterizován, je vztah mezi uživatelem a zaměstnancem. Záměrně uvádím slovo „vztah“, nikoliv právní vztah, neboť spojitost mezi těmito subjekty je pouze faktická, nikoliv právní. Jak jsem již dříve avizoval, musí existovat jak smluvní vztah mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, tak smluvní vztah mezi agenturou práce a uživatelem. Naproti tomu smluvní vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem existovat nemusí. Přestože agenturní zaměstnanec vykonává pro uživatele závislou práci na základě jeho pokynů a uživatel reálně vystupuje jako jeho zaměstnavatel, v rovině právní mezi nimi obligatorní smluvní vztah neexistuje. Jedná se tedy o vztah faktický, bezesmluvní.

Mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem lze uzavřít určitý typ smlouvy, nicméně ten není imperativní ke vzniku institutu agenturního zaměstnávání. Jedná se o uzavření odpovědnostní dohody za vzniklou škodu. Možnost uzavření takové dohody je zakotvena v ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce, které uvádí, že mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem mohou být přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Daná opatření nesmějí být pro agenturního zaměstnance méně výhodná, než je tomu dle ustanovení § 252 až § 256 zákoníku práce. Klasickým příkladem je situace, za které je agenturní zaměstnanec přidělen k uživateli na pracovní pozici pokladního. Vzhledem k tomu, že takto přidělený zaměstnanec disponuje se svěřenou hotovostí, jež dosahuje řádů desetitísíců, je uzavření takové dohody pro uživatele téměř nutností. Na základě odpovědnostní dohody je uživatel povinen vyúčtovat agenturnímu zaměstnanci vzniklý schodek.

---

<sup>37</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 44–47. ISBN 978-80-7357-652-3.

Dohoda se uzavírá písemně a zaměstnanci, s nímž je uzavírána, nesmí být méně jak 18 let. Více o odpovědnostním vztahu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem pojednávám v kapitole Odpovědnosti za škodu vzniklou při agenturním zaměstnávání.

K faktickým pokynům uživatele vůči přidělenému zaměstnanci pak může dojít při vyslání zaměstnance na pracovní cestu. To lze, pouze pokud je možnost pracovní cesty sjednána v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, případně pokud dá přidělený zaměstnanec k pracovní cestě souhlas. Další možnost vzniku vztahu mezi uživatelem a jemu přiděleným zaměstnancem je v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Kompetence k těmto povinnostem jsou zakotveny v ustanovení § 43a odst. 4 a § 309 odst. 1. zákoníku práce a jsou jimi zejména:

- 1. „Zajistit agenturnímu zaměstnanci před započítím práce školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci včetně seznámení s pracovním řádem a s právními předpisy, jež se týkají vykonávané práce.*
- 2. vést vyšetřování a evidenci případných pracovních úrazů.*
- 3. Vysílat agenturního zaměstnance na lékařské prohlídky v rámci preventivní péče.*
- 4. Poskytnou agenturnímu zaměstnanci veškeré osobní ochranné pracovní prostředky, které při práci bude potřebovat.*
- 5. Dohlížet na dodržování zákonem stanovených přestávek v práci.“*

Závěrem uvádím, že veškeré úkony, které činí uživatel vůči přidělenému zaměstnanci, nesmí činit jménem agentury, a jedná se o úkony především faktické nikoliv právní.



## 7 Srovnatelnost mzdových a pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání

Kapitolu týkající se srovnatelných mzdových a pracovních podmínek agenturního zaměstnance lze považovat za klíčovou součást agenturního zaměstnávání. Požadavek srovnatelnosti chrání jednak agenturního zaměstnance před možnou diskriminací ze strany uživatele či agentury práce, a rovněž ve stejné míře poskytuje ochranu kmenovým zaměstnancům uživatele, kterým hrozí jejich nahrazení levnější pracovní silou přidělenou ze strany agentury práce.

Na poli mezinárodního a unijního práva do nedávné doby nebyl požadavek nikterak zakotven, a tak záleželo na volné úvaze států, zdali ho zavedou do národní právní úpravy, či nikoliv. Pouze v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181 byla v článku 11 stanovena členským státům povinnost, aby v taxativně vyjmenovaných případech zajistily ochranu pracovníkům, kteří jsou přidělováni agenturami práce. A zároveň směrnice č. 91/383/EHS ukládala požadavek rovných pracovních podmínek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nejasný stav rovnosti mzdových a pracovních podmínek agenturních zaměstnanců byl ukončen roku 2008, kdy byla přijata směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, jež stanovila členským státům do 5. 12. 2011 povinnost uzákonit rovné či příznivější základní pracovní podmínky pro zaměstnance agentur práce ve srovnání s kmenovými zaměstnanci.

V České republice požadavek rovnosti upravil zákonodárce v ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce následovně:

*„Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.“*

Z citované dikce zákona lze vyčíst, že povinnost zajistit srovnatelné pracovní a mzdové podmínky závisí jak na agentuře práce, tak i na uživateli, avšak nároky zaměstnanec může uplatnit pouze u agentury práce. V případě vzniku nerovnosti pracovních či mzdových podmínek mezi přiděleným zaměstnancem

agentury práce a kmenovým zaměstnancem uživatele je agentura povinna učinit konkrétní opatření k nápravě. Agentura práce má povinnost odstranit nerovnosti buď na žádost přiděleného zaměstnance, nebo případně, pokud se agentura o nerovnosti dozví jinak, musí zjednat nápravu neprodleně sama. V případě, že agentura práce nezajistí konkrétním opatřením přidělenému zaměstnanci rovné mzdové a pracovní podmínky, vzniká zaměstnanci nárok na doplacení všech dlužných nároků u agentury. Vzniklé nároky musí zaměstnanec uplatňovat výhradně u agentury. Pokud by zavinění nerovnosti vzniklo prokazatelně na straně uživatele, i tak agentura práce není zproštěna odpovědnosti a je povinna zaměstnanci dlužné nároky doplatit.

Uvedené povinnosti skýtají výhody pro zaměstnance agentury práce, neboť v případě soudního sporu o nedoplnění vzniklých nároků se předejde situaci, kdy by docházelo k vzájemnému obviňování mezi agenturou a uživatelem a zároveň k potížím s označením žalovaného. Z pohledu agentury práce ji závazek značně znevýhodňuje, avšak dle mého názoru je problematika řešena účelně. V praxi nastávají tyto nešťastné situace v momentě, kdy uživatel předloží agentuře práce zavádějící údaje o mzdových a pracovních podmínkách svých kmenových zaměstnanců. Spor mezi agenturou práce a uživatelem se pak stává předmětem občanskoprávního sporu, do nějž není zaměstnanec nikterak zatahován, jelikož ten je odškodněn vždy ze strany agentury práce.

„*Srovnatelný zaměstnanec*“ je legislativní pojem, kterým je myšlen zaměstnanec uživatele, jenž vykonává (případně by vykonával, pokud by existoval) stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím k jeho kvalifikaci a délce odborné praxe. Zde vzniká jistý problematický aspekt, neboť ne vždy uživatel zaměstnává takového srovnatelného zaměstnance, na jehož pozici by měl dosadit přiděleného zaměstnance. Jsou to především pracovní pozice, které jsou nově vytvořeny, nebo pozice, na nichž žádný srovnatelný zaměstnanec nepracuje ani nepracoval. Slovem „*srovnatelný*“ poskytl zákonodárce určitý prostor uživateli pro vytvoření menšího rozdílu pracovní náplně a mzdového ohodnocení agenturního zaměstnance se zaměstnancem kmenovým.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 68–69. ISBN 978-80-7357-652-3.

Pokud nikdy žádná taková pracovní pozice neexistovala nebo nebyla obsazena zaměstnancem uživatele, tak vzniká potíže v dokazování, jaké mzdové a pracovní podmínky tohoto doposud neexistujícího pracovněprávního vztahu asi jsou. V praxi se tento problém řeší především tak, že agentura práce a uživatel se na mzdových a pracovních podmínkách dané pracovní pozice předem dohodnou.<sup>39</sup>

## 7.1 Srovnatelnost, či rovnost

Pojem srovnatelnost, který nese v názvu tato kapitola, je fakticky nutno odlišovat od pojmu rovnost. V momentě, kdy je mezi zaměstnanci absolutní rovnost, jedná se o pracovníky na stejné pozici se stejným platovým ohodnocením a stejnými výhodami, které jim plynou právě ze stálého pracovního poměru. V případě agenturního zaměstnance o takovéto rovnosti nelze hovořit. V praxi dochází k situacím, kdy agenturní zaměstnanec během jednoho roku několikrát změní svého uživatele bez ohledu na jeho zavinění. Jedná se především o stav nedostatku pracovních sil u jednoho uživatele či přebytku pracovních sil u uživatele druhého, za nějž je zpravidla odpovědný sezónní útlum výroby. V takto vzniklé situaci nelze pojednávat o rovnosti, neboť agenturní zaměstnanec ztrácí nárok na výhody plynoucí pro kmenové zaměstnance, jako je například třináctý plat, více dnů dovolené nad rámec zákona, zaručený kariérní a platový postup, osobní ohodnocení a podobně. Už jen samotný zákoník práce ve svém ustanovení § 309 odst. 5 uvádí slovní obrat, aby pracovní a mzdové podmínky „nebyly horší“, nikoliv „byly rovné“. Obdobně je tomu v článku 5 směrnice o agenturním zaměstnávání, který deklaruje slovní obrat, aby pracovní podmínky byly „přínejmenším stejné.“ A tak závěrem uvádím, že požadavek rovnosti mzdových a pracovních podmínek je pouze iluzorní.

---

<sup>39</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 68–69. ISBN 978-80-7357-652-3.

## **8 Odpovědnost za škodu vzniklou při agenturním zaměstnávání**

Vzhledem ke spleťitému postavení subjektů agenturního zaměstnávání při odpovědnostních vztazích a zároveň nedostatečné opoře legislativy ČR se bude jednat o výkladově nejobtížnější téma. Odpovědnost za škodu může vzniknout ve dvou, resp. třech situacích. První je situace, kdy uživatel přivodí škodu dočasně přidělenému zaměstnanci. Druhá situace nastává v momentě, kdy dočasně přidělený zaměstnanec způsobí škodu uživateli. Z důvodu absence konkrétní zákonné úpravy je daná situace relativně složitá. Třetí situace pak nastává, když vznikne jistý odpovědnostní vztah mezi agenturou práce a uživatelem. O nastíněných úskalích a jejich řešení je pojednáno v následujících subkapitolách.

### **8.1 Odpovědnost za škodu vzniklou dočasně přidělenému zaměstnanci jednáním uživatele**

První situace, která může nastat, je, když zaměstnanec agentury práce utrpí škodu jednáním uživatele. Daný okruh otázek je konkrétně řešen v ustanovení § 309 odst. 4 zákoníku práce, jež praví následující.

*„Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.“*

Z dikce zákona lze logicky odvodit, že institut náhrady škody je založen na klasickém pracovněprávním vztahu mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem. Pokud vznikne zaměstnanci při jakékoliv práci škoda, agentura je povinna mu ji nahradit. Náhrada vzniká na základě pracovněprávní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, uvedenou v ustanovení § 265 a následně v zákoníku práce. Agentura je smluvní zaměstnavatel zaměstnance, a tak zde nevzniká žádný odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, neboť spolu nemají uzavřenou žádnou dohodu.

Po uhrazení škody zaměstnanci agenturou práce bude následně agentura požadovat zpětnou úhradu po uživateli, neboť zde agentuře přímo dle zákona vzniká tzv. „regresivní právo“, jímž se může domáhat náhrady škody po uživateli.<sup>40</sup>

Daný výrok je ovšem pravdou pouze z části, neboť agentura práce si může s uživatelem v dohodě stanovit podmínky pro vznik odpovědnosti za škodu odlišně. V případě, že si tak nesjednají smluvně, použije se výše uvedené zákonné ustanovení.

Z pohledu laika lze dospět k závěru, že ve své podstatě uživatel odpovídá přidělenému zaměstnanci za vzniklou škodu, jako by ji způsobil svému kmenovému zaměstnanci. Paradoxní na celé věci je to, že mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem nevzniká žádný odpovědnostní vztah, přestože subjekty stojí fakticky v pozici škůdce a poškozeného.

## **8.2 Odpovědnost za škodu vzniklou uživateli jednáním dočasně přiděleného zaměstnance**

Situace, kdy agenturní zaměstnanec způsobí škodu uživateli, nastává v praxi velmi často. Pokud bychom vyhledávali konkrétní oporu pro nastalou situaci v zákoně, tak ji zde bohužel nenajdeme. Ohledně vzniku odpovědnostního vztahu mezi výše uvedenými subjekty nalezneme v ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce pouze jednu větu. Mají-li být mezi zaměstnancem agentury a uživatelem přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance méně výhodná, než je tomu jako v klasickém pracovněprávním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dané ustanovení bylo přijato za účelem, pokud přidělený zaměstnanec při výkonu práce u uživatele disponuje s jeho statky vyšších hodnot.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 585. ISBN 978-802-1058-521.

<sup>41</sup> MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. In: *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html?mail>

V ustanovení § 250 odst. 1 zákoníku práce je popsán vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem následovně.

*„Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“*

Z výše citovaného ustanovení nám jasně plyne, že zaměstnanec je za způsobení škody odpovědný pouze svému zaměstnavateli, jímž je agentura práce, nikoliv osobě třetí, kterou je v tomto případě uživatel. Na první pohled zde vzniká určitá zákonná mezera, kterou by dle mého názoru bylo vhodné legislativně vyplnit. Legislativní zádrhel shledávám ve slovu „opatření“ uvedeném v ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce. Do dnešní doby neexistuje u právnické veřejnosti jednotná shoda, a tak vznikají na celou věc odlišné názory právní nauky.

Jeden z těchto názorů je takový, že vzhledem k pracovněprávnímu vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem je zaměstnanec odpovědný pouze svému zaměstnavateli, a tak žádný odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem nevzniká. Otázku této náhrady škody pak lze řešit prostřednictvím práva občanského, a to formou smlouvy, již má mezi sebou uzavřena agentura práce s uživatelem. Agentury práce bývají pak obvykle pojištěny proti škodám, které zaměstnanec uživateli způsobí.

Druhý možný pohled na věc je založený na ustanovení § 309 odst. 7 zákoníku práce, které výslovně povoluje ujednání mezi zaměstnancem a uživatelem a dále odkazuje na obsáhlá ustanovení § 252 až § 256 zákoníku práce, popisující vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V tomto ohledu lze chápat, že je možné mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem přijmout opatření, jež jsou založena na klasickém pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ovšem dle mého názoru výklad nemůže obstát, neboť ustanovení, na která je odkázáno v § 309 odst. 7 zákoníku práce, se týkají čistě zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž o agenturním zaměstnávání zde není ani zmínka.

Třetí variantou pak může být myšleno slovem „opatření“, uvedení speciálního smluvního ustanovení do dohody o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou práce, kdy agentura práce se zaměstnancem uzavře některou z dohod o odpovědnosti podle zákoníku práce, a ta je následně vtělena do dohody o dočasném přidělení zaměstnance. Ačkoliv je tato varianta v praxi hojně užívána, kdy agentury nechávají podepsat své zaměstnance jakousi pomyslnou

dohodu dle zákoníku práce, já ji považuji za neplatnou, neboť agentura zaměstnanci žádné hodnoty či věci nesvěřuje, tudíž není oprávněna s ním uzavírat dohodu o odpovědnosti za ony svěřené hodnoty.

### **8.3 Odpovědnost za škodu vzniklou uživateli jednáním agentury práce**

Hlavním předmětem činnosti agentury práce je přidělování zaměstnanců k uživateli. Způsobená škoda může uživateli vzniknout za situace, kdy agentura dodá zaměstnance, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy.

Škoda uživateli může vzniknout též, pokud přidělený zaměstnanec nesplňuje požadavky deklarované uživatelem, přestože byly agentuře před samotným přidělením sděleny. Následně pak agenturní zaměstnanec svým jednáním způsobí škodu v důsledku svých nedostatečných zkušeností či vzdělání, které byly požadovány. V praxi často nastávají situace, kdy mezi uživatelem a agenturou práce v dohodě o dočasném přidělení je sjednána povinnost k náhradě škody způsobenou uživateli jednáním agenturního zaměstnance. Ustanovení § 2914 občanského zákoníku sděluje, že kdo při své činnosti použije zaměstnance, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám.

Pokud upřeme pozornost na slovní spojení „*při své činnosti*“, vzniká další zákonná propast. Výše uvedené smluvní ujednání je v občanskoprávní rovině zcela v souladu, avšak agentura práce nevykonává tutéž činnost jako přidělený zaměstnanec. Pokud by pak agentura hradila uživateli škodu, kterou zaměstnanec způsobil, nebylo by tato úhrada založena na platném právním důvodu. Dle mého názoru by platný právní důvod existoval v případě, pokud by kmenový zaměstnanec agentury práce způsobil uživateli škodu přidělením jiného (nekompetentního) zaměstnance. V uvedeném případě by se dala užít zákonná fráze „*při své činnosti*“, protože právě přidělování zaměstnanců je činnost agentury práce, ovšem agentury práce neuzavírají s uživatelem dohodu o dočasném přidělení na své kmenové zaměstnance, a tak vzniká „začarovaný kruh“. Závěrem úvahy uvádím, že agentury práce si pro tyto případy sjednávají pojištění, aby se tak předcházelo možným právně spleťtým situacím.

## **8.4 Odpovědnost za škodu vzniklou agentuře práce jednáním uživatele**

Právní vztah mezi uživatelem a agenturou práce je definován dohodou o dočasném přidělení zaměstnance, která je jako smluvní typ upravena zákoníkem práce. Ustanovení upravující tento typ smlouvy ovšem neřeší způsob náhrady škody při porušení smluvních povinností. Pokud si strany ve smlouvě přímo neujednají, kdo odpovídá za škodu při porušení smluvních ujednání, celá věc se přeorientuje na rovinu občanskoprávní a lze subsidiárně užít ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ohledně náhrady majetkové a nemajetkové újmy. V praxi se pak může jednat o situaci, kdy uživatel uvede agentuře nepravdivé či zavádějící údaje o svých kmenových zaměstnancích.



## 9 Druhy zakázaných prací při agenturním zaměstnávání

### 9.1 Nařízení vlády č. 64/2009 Sb.

Omezení v oblasti agenturního zaměstnávání specifikuje nařízení vlády České republiky č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (s účinností od 12. 3. 2009). Zákonné zmocnění vlády je zakotveno v ustanovení § 64 zákona o zaměstnanosti, jež pak nalézá svůj základ v článku 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce.

*„Členský stát může, po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků, za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti.“*

Citované ustanovení bylo již hojně využíváno ještě v dobách, kdy nebylo vůbec zakotveno v našem právním řádu. Z uvedeného vyplývá, že Česká republika porušovala mezinárodní smlouvu, kterou byla vázána, jelikož ustanovení z Úmluvy neimplementovala do našeho právního řádu, přestože měla.

Vzhledem ke kumulující hospodářské krizi z konce roku 2008 a počátku roku 2009 docházelo k situacím, kdy na jedné straně byli hojně propouštěni zaměstnanci, a na straně druhé zde působily agentury práce, které se snažily přivést levnou pracovní sílu v podobě cizinců na naše území. Vláda své zákonné pravomoci využila prvně v březnu roku 2009 přijetím onoho nařízení č. 64/2009 Sb., které stanovilo zakázané typy prací, jež nesmí agentura zprostředkovávat formou dočasného přidělení k uživateli. Nařízení se vztahovalo jak na agentury práce sídlící v České republice, tak na zahraniční agentury, které měly povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí ke zprostředkování zaměstnání pro cizince na území České republiky.

Účelem nařízení bylo prakticky znemožnit práci cizincům pracujícím pod agenturou na našem území, aby tak nedocházelo k zabírání pracovních míst pro české občany. Zákaz se vztahoval na typy zaměstnání, k jejichž výkonu postačilo vzdělání nižší než středoškolské s maturitní zkouškou. Výjimku z tohoto zákazu představovaly typy zaměstnání uvedené v příloze nařízení, jednalo se především o práce v oboru stavebnictví, výroby a strojírenství. Uvedené pracovní obory byly málo obsazované, a tak vláda ČR reagovala na tehdejší poptávku po pracovních

místech právě v těchto segmentech trhu. Konkrétně vyjmenované typy zaměstnání, tehdy klasifikované označením KZAM, mohli dočasně přidělení zaměstnanci ze třetích zemí vykonávat i bez středoškolského vzdělání s maturitní zkouškou. V rámci principu právní jistoty se zákaz nevztahoval na pracovní poměry nebo na dohody o pracovní činnosti uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem před nabytím účinnosti nařízení.<sup>42</sup>

Ustanovení § 1 zmíněného vládního nařízení konkrétně zní: „*Agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.*“

Za cizince dle ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti se nepovažuje občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník nebo rodinný příslušník občana České republiky.

Zároveň střední stupeň vzdělání s maturitní zkouškou dle ustanovení § 58 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, (školský zákon) „*získá žák úspěšným ukončením vzdělávacích programů šestiletého nebo osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia (§ 83) v délce 2 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou (§ 85).*“

Nařízení vlády v roce 2017 prošlo novelou, která zachovává v podstatě stejný obsah sdělení, což znamená, že agentury práce mohou dočasně přidělovat cizince ze třetích zemí k práci na pozici, pro něž je potřebné alespoň středoškolské vzdělání s maturitou. Novinkou je ovšem výslovný zákaz jakékoliv práce, jež je vykonávána v hlubinných dolech. Stěžejní novelizací prošla obzvláště příloha nařízení rozšiřující druhy prací, které lze vykonávat s nižším vzděláním než středoškolským s maturitou. Původní příloha nařízení vymezovala pouze druhy zaměstnání klasifikované označením KZAM<sup>43</sup>, oproti tomu nyní je příloha rozšířena a vymezuje všechny typy zaměstnání s klasifikací CZ-ISCO<sup>44</sup>, která má

<sup>42</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 120. ISBN 978-80-7357-652-3.

<sup>43</sup> KZAM - celostátně používaný číselník pro klasifikaci zaměstnání. Byl vytvořen za účelem mezinárodní srovnatelnosti statistických ukazatelů a vypracován na bázi Mezinárodní klasifikace povolání ISCO – 88.

<sup>44</sup> CZ-ISCO je národní statistická klasifikace vypracovaná na základě mezinárodního standardu International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), jehož tvůrcem je Mezinárodní organizace práce (ILO). Klasifikace CZ-ISCO nahrazuje rozšířenou Klasifikaci zaměstnání

širší spektrum. Z hlediska struktury druhů zaměstnání se jedná o pozice, které jsou nejčastěji poptávané zaměstnavateli a dlouhodobě se jim nedaří je obsadit, zejména z nedostatku odpovídajících uchazečů registrovaných v evidenci Úřadu práce. Tímto vláda opět reagovala na současnou poptávku po pracovních místech.

## **9.2 Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

Druhým kodexem, jenž stanovil určitý zákaz v oblasti agenturního zaměstnávání, byla novela č. 382/2008 Sb., která s účinností od 1. 1. 2009 novelizovala zákon o zaměstnanosti. Novelizace nastolila obecný zákaz dočasného přidělování zaměstnanců, jimž byla vydána zelená karta, k výkonu práce u uživatele, neboť tato karta měla povahu povolení obzvláště pro práce dlouhodobého charakteru s cílem usadit se na území České republiky.

Zelená karta sloužila pro cizince, kteří nejsou občané Evropské unie, a udělovala jim povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání. Cizinec byl se zelenou kartou oprávněn pracovat na konkrétním místě, kde mu byla karta vydána, a to zejména na práce dlouhodobého charakteru. Nově od 24. června 2014 již o zelenou kartu nelze žádat, neboť byl tento typ nahrazen kartou zaměstnaneckou.<sup>45</sup>

Ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti zakazující dočasné přidělování zaměstnanců, kteří byli držitelé zelené (později zaměstnanecké) karty, prošlo novelizací, zákonem č. 206/2017 Sb. Novela zákona o zaměstnanosti ke dni 29. 7. 2017 zrušila obecný zákaz dočasného přidělování pro zaměstnance se zelenou, resp. zaměstnaneckou kartou zavedený od 1. 1. 2009.

Při hlubší úvaze nad výše uvedenou problematikou zakázaných druhů prací při agenturním zaměstnávání je nutné se pozastavit nad kolizí dvou výše konkretizovaných právních norem. Z výše uvedeného plyne, že nařízení vlády č. 64/2009 bylo ve své podstatě neúčinné, neboť v době vydání platil již obecný zákaz, který dle ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti neumožňoval dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, jenž byl držitelem zelené karty. Naproti tomu nařízení vlády stanovilo druhy zaměstnání, které může cizinec

---

(KZAM-R) vydanou sdělením Českého statistického úřadu č. 492/2003 Sb. ze dne 18. prosince 2003.

<sup>45</sup> Zelená karta (povolení k pobytu). In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2019 [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Zelen%C3%A1\\_karta\\_\(povolen%C3%AD\\_k\\_pobytu\)#cite\\_note-2](https://cs.wikipedia.org/wiki/Zelen%C3%A1_karta_(povolen%C3%AD_k_pobytu)#cite_note-2)

vykonávat, ovšem zákon o zaměstnanosti zakázal dočasné přidělení k výkonu všem těmto zaměstnancům, neboť všichni byli držiteli zelené karty.

## 10 Kontrola agentur práce

Kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání je specifickou, kritizovanou činností. Systém kontrol není ucelený, a tak některé probíhají dvojkolejně, jednak prostřednictvím Úřadu práce, a rovněž skrze orgány inspekce práce. Dále vedle těchto kontrolních subjektů provádí kontroly okresní správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a finanční úřad. Z výše uvedeného lze vyzorovat spletnost kontrol v dané oblasti, které čtenáři osvětlím v následujících subkapitolách. Kontrolu v oblasti agenturního zaměstnávání lze v širším slova smyslu rozdělit na předběžnou a následnou.

### 10.1 Předběžná kontrola

Předběžná kontrola agentur práce probíhá ještě před udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání. Cílem předběžné kontroly je selektovat potencionální hrozby pro budoucí zaměstnance, kterými jsou nevyhovující žadatelé o povolení. Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturní formou jsou detailně popsány v subkapitole Založení agentury práce. Adam Tošovský popisuje danou kontrolu následovně: „*Smyslem předběžné kontroly je zejména ověření odborné způsobilosti žadatele, které má zajistit řádný a profesionální výkon zprostředkování zaměstnání.*“<sup>46</sup> Se zřetelem vyšší hrozby porušování právních předpisů na úkor zaměstnanců se úměrně zvyšují požadavky k udělení povolení, což bývá ze strany žádajících subjektů často kritizováno jako zbytečně přísné, až neúčelné.

### 10.2 Následná kontrola

Následnou kontrolou je myšlen zpětný přezkum činnosti konkrétního subjektu. Účelem následné kontroly je porovnání stavu zjištěného se stavem žádoucím, neboli dohled nad dodržováním právních předpisů v oblasti zprostředkování zaměstnání. Z výše uvedeného lze dovodit, že kontrola předběžná je jakási obecná část působící vůči všem subjektům totožně, načež kontrola následná je pak částí zvláštní, kdy je zkoumán každý subjekt individuálně.

---

<sup>46</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 122. ISBN 978-80-7357-652-3.

Následnou kontrolou lze rozdělit z hlediska, který konkrétní subjekt ji právě provádí, přičemž dané kontroly jsou prováděny na sobě zcela nezávisle. V oblasti následné kontroly působí úřad práce, Státní úřad inspekce práce, okresní správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a finanční úřad.

### 10.2.1 Činnost úřadu práce při kontrole agentur práce

V zákoně o zaměstnanosti je kontrolní činnost pro celou oblast zaměstnanosti upravena v části sedmé. V ustanoveních § 125 až § 141 téhož zákona lze najít odpovědi na otázky týkající se pravomoci a působnosti kontrolních orgánů, postupu těchto orgánů, skutkové podstaty přestupků spolu se sankcemi. „*Činnost agentur práce tak spadá pod dozor úřadu práce v takovém rozsahu, v jakém ji upravuje zákon o zaměstnanosti.*“<sup>47</sup>

V úvodním ustanovení části sedmé se lze dozvědět, které z orgánů vykonávají kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Jsou jimi: Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, ve vymezeném rozsahu celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce ČR v rozsahu uvedeném níže a krajské pobočky úřadu práce.

Generální ředitelství Úřadu práce ČR provádí kontrolu ohledně plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení. Dále pak kontroly plnění cílených programů celostátního charakteru.

Krajské pobočky úřadu práce jsou oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Krajské pobočky též vykonávají kontrolu v oblasti plnění povinností uchazeče o zaměstnání a dodržování režimu dočasné neschopnosti zaměstnance.

V závěru ustanovení kontrolní činnosti, vymezené zákonem o zaměstnanosti, jsou popsány jednotlivé přestupky i s výší sankce, kterých se může dopustit jak fyzická, tak právnická osoba. Fyzické osobě jako zprostředkovateli zaměstnání může být udělena pokuta za zprostředkování zaměstnání bez povolení až do 2.000.000 Kč. Právnické osobě, která umožní výkon nelegální práce či zastřeně zprostředkovává zaměstnání, pak lze udělit pokutu až do výše 10.000.000 Kč. K problematice deliktů upozorňuji na účinnost nového zákona

---

<sup>47</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 123. ISBN 978-80-7357-652-3.

č. 250/2016, o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, kde byl sjednocen pojem správního deliktu, a to jednotným slovem „přestupek“, často totiž dochází k záměně slova „přestupek“ za slovo „jiný správní delikt“. Dnes se přestupku dle zákona o zaměstnanosti může dopustit jak fyzická, tak právnická osoba.

### **10.2.2 Činnost inspekce práce při kontrole agentur práce**

Pravomoc kontroly Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce v oblasti agenturního zaměstnávání je zakotvena v ustanovení § 126 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Zákon zmocňuje uvedené úřady ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci. Pracovněprávními předpisy jsou myšleny právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Rozsah pravomocí uvedených orgánů je upraven v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Samotný proces kontroly je pak vymezen obecným právním předpisem pro orgány inspekce práce, jímž je zákon č. 255/2012 Sb., zákon o kontrole (kontrolní řád), účinný od 1. 1. 2014, spolu se kterým se subsidiárně použijí ve svých částech vztahujících se ke kontrolní činnosti zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce kontrolují širokou škálu povinností, jež plynou především ze zákoníku práce, ale i z dalších právních předpisů. Jedná se zejména o dodržování pracovních smluv a dohod o pracovní činnosti, písemného pokynu, dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, dodržování mzdových tarifů spolu s minimální mzdou a rovných mzdových a pracovních podmínek agenturních zaměstnanců. V posledním odstavci ustanovení § 126 zákona o zaměstnanosti je uvedeno, že kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních právních předpisů tím nejsou dotčena. Touto zákonnou tezí vzniká následné rozezení agentur práce, kdy po jedné kontrole ze strany inspekce práce může vzápětí nastat kontrola druhá ze strany úřadu práce.

### **10.2.3 Ostatní kontrolní subjekty**

Dalšími subjekty, které mohou provádět kontrolu agentur práce, jsou okresní správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a finanční úřad. Pod působnost těchto kontrolních orgánů spadá agentura práce, stejně tak jako každý

jiný zaměstnavatel, přičemž oblast agenturního zaměstnávání zde není nikterak speciálně upravena.

Okresní správa sociálního zabezpečení kontroluje, zda agentura práce dodržuje právní předpisy v oblasti nemocenského a důchodového pojištění. Kontroly jsou prováděny pravidelně nejméně jednou za dva roky. Agentura při kontrole předkládá různé dokumenty, jako např.: zúčtovací a výplatní listiny, doklady o pracovněprávních vztazích, mzdové listy, záznamy o úrazech apod. Za nedodržení svých zákonných povinností stejně tak jako v ostatních případech lze agentuře uložit pokutu.

Zdravotní pojišťovny kontrolují plnění zákonných povinností vyplývajících ze zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Kontroly probíhají jak pravidelně, tak nepravidelně. Pravidelná kontrola se uskutečňuje jednou za pět let. Nepravidelná kontrola je prováděna v případě, kdy agentura ukončí svou činnost, dochází k zásadním či opětovným poklesům ve výši plateb v porovnání s průměrem nebo jiná instituce upozorní pojišťovnu na porušování povinností. Agentura práce je při kontrole povinna předložit údaje rozhodné pro výpočet pojistného. Obecně lze říci, že celá kontrola zdravotní pojišťovnou se týká plateb pojistného na zdravotní pojištění.<sup>48</sup>

Poslední možnou kontrolou je pak kontrola ze strany finančního úřadu, která je zatížena vysokým počtem jiných právních předpisů, jejímž předmětem jsou typické činnosti obdobné jako u ostatních kontrolovaných subjektů. Tento orgán pak dohlíží na řádné plnění daňových povinností spolu s dalšími úkoly. Danou problematiku nebudu nadále podrobně rozebírat, neboť téma kontroly ze strany finančního úřadu je velice širokospektrou záležitostí, jež není předmětem této diplomové práce.

---

<sup>48</sup> TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 124–127. ISBN 978-80-7357-652-3.



## Závěr

Diplomovou práci jsem se snažil pojmut komplexně a srozumitelně, aby i pro naprostého laika podávala jasný obraz o tom, čemu se agenturní zaměstnávání věnuje. Záměrně jsem vynechal některé kapitoly, jimž bych se rád věnoval při rozšiřování této diplomové práce na práci rigorózní. Jedná se zejména o porovnání české právní úpravy s úpravou zahraniční, návrhy *de lege ferenda*, mezinárodní prvek v agenturním zaměstnávání či hlubší analýzu jednotlivých kapitol. Přestože jsem již výše zmínil, že obsah práce by měl podávat celkový obraz o daném tématu, zároveň uvádím, že je nemožné jednotlivé kapitoly dopodrobna analyzovat. Každá taková analýza by mohla být předmětem samostatné diplomové práce. Namísto nicneříkajícího opisování zákonných tezí jsem se snažil vytyčit ty nejpodstatnější rysy agenturního zaměstnávání spolu se zakomponováním vlastních úvah.

Ačkoliv původní záměr úvodu práce byl směřován k historii, rozhodl jsem se první kapitolu věnovat stručnému pojetí agenturního zaměstnávání, jako jedné z forem zprostředkování zaměstnání, neboť právě formy zprostředkování zaměstnání jsou zásadní k pochopení celého institutu.

Až následně je uveden exkurz do historie, který je poměrně spleť vzhledem k dlouhému setrvání komunistického režimu v naší zemi. Institut agenturního zaměstnávání trpí jistým vývojovým zpožděním, a tak je v práci historie rozdělena do tří časových mezníků. Počátky agenturního zaměstnávání byly značně vágní, až problematické. Zákon se dosti rozcházel s praxí, přičemž subjekty působící v dané oblasti byly nuceny obcházet zákon. Navzdory tomu bylo obcházení zákona do jisté míry tolerováno, neboť zde setrvávala absence zákonné úpravy dané problematiky. Agenturní zaměstnávání se dočkalo svého legislativního zakotvení až roku 2004 přijetím zákona o zaměstnanosti. Současně s přijetím zákona o zaměstnanosti došlo k neblahému kroku, kdy institut dočasného přidělení zaměstnance, v němž nachází prapůvod agenturního zaměstnávání, byl na dlouhých osm let vyřazen z naší právní úpravy. Subjekty propůjčující zaměstnance jinému zaměstnavateli byly tímto opět nuceny obcházet zákon obstaráváním si povolení agentur práce pouze „na oko“, přestože se jejich podnikatelský záměr lišil. Požadavky volající po změně byly vyslyšeny až ke dni 1. 1. 2012, kdy institut dočasného přidělení zaměstnance opět našel místo v české právní úpravě. Od té doby lze na našem území soukromě zprostředkovávat zaměstnání dvěma formami.

Základním rozdílem mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělení zaměstnance je mj. fakt, že dočasné přidělení neslouží k dosažení zisku, jedná se o formu výpomoci mezi subjekty.

Třetí kapitola je věnována právní úpravě a lze ji rozdělit do dvou základních subkapitol: národní úprava a mezinárodní úprava. V České republice je agenturní zaměstnávání zakotveno v zákoníku práce, působícím jako *lex specialis* vůči občanskému zákoníku. Zákoník práce je zároveň provázán a doplněn ustanoveními zákona o zaměstnanosti. Zákonodárce pro oba pracovněprávní kodexy nacházel inspiraci či povinnost pro modifikaci jejich ustanovení zejména v pramenech mezinárodních. Na protipólu mezinárodním obsazuje nezastupitelnou úlohu Mezinárodní organizace práce, za jejíž stěžejní dokument lze považovat Úmluvu č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997. Úmluva ve svém třetím článku deklaruje povinnost jednotlivých smluvních států vytvořit systém k udělování licencí nebo povolení k činnosti agenturního zaměstnávání. Tímto odstranila nedostatky v podobě mnohosti subjektů nedisponujících povolením, licencí či základními znalostmi v oboru agenturního zaměstnávání. Navzdory přijetí Úmluvy s účinností ke dni 9. 10. 2001 bylo sděleno, že služby agenturního zaměstnávání ve smyslu článku 1 odst. 1 písm. b) Úmluvy nejsou momentálně realizovány a právní řád ČR je v současnosti neumožňuje. Zde nacházím jistý nedostatek, neboť Česká republika se jako smluvní stát zavázala k plnění Úmluvy, kterou následně další čtyři roky neplnila. Druhým styčným pilířem v oblasti mezinárodní legislativy je bezpochyby směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, která ve svém pátém článku deklaruje, aby po dobu trvání dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli měl tento zaměstnanec přinejmenším stejné podmínky jako zaměstnanec uživatele. Zde jsem narazil na další zajímavost zahalenou rouškou tajemství, které jsem věnoval samostatnou kapitolu. Jak zákoník práce, tak směrnice deklarují slovní obraty, ze kterých lze dovodit, že se nejedná o rovnost pracovních a mzdových podmínek, nýbrž srovnatelnost.

Navazující tematická část diplomové práce je věnována agenturnímu zaměstnávání obecně. Kapitola se zabývá základními rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním a klasickým pracovněprávním vztahem. Další část mé práce pojednává o velice spekulativním tématu, a to o institutech podobných agenturnímu zaměstnávání. Jedná se o dočasné přidělení zaměstnance mimo režim agenturního zaměstnávání, v němž nachází historický základ právě současné agenturní zaměstnávání. Zde je popsáno již výše zmíněné historické vakuum v mezidobí let

2004 až 2012, kdy nebylo možno institut dočasného přidělení využívat, spolu se základními rozdíly mezi agenturním zaměstnáváním. Jako další podobný institut je v práci zařazeno sdílené zprostředkování zaměstnání. Jedná se o jeden z příkladů subkapitoly, která by sama mohla být předmětem rozsáhlé diskuze, právě zde dochází k překlenutí mezi soukromým a veřejným sektorem v oblasti zprostředkování zaměstnání. Tento hraniční institut zprostředkování zaměstnání stojí na pomezí mezi úřadem práce a agenturou. Posledním podobným institutem je pak outsourcing, jehož vysvětlení předkládám na stručném příkladu.

Následně tato práce věnuje pozornost subjektům agenturního zaměstnávání. Při charakteristice agentury práce považuji za podstatné zmínit její odlišné rysy od úřadu práce a následné podmínky, které musí splnit pro udělení povolení zprostředkování zaměstnání. Při podrobné analýze zákonných podmínek pro udělení povolení jsem i zde našel specifickou nedokonalost, a to konkrétně při komparaci ustanovení § 60 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti. V ustanovení § 60 odst. 2 je zakotvena podmínka, aby žadatel v posledních třech letech nevykonával funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání ze zákonných důvodů. Ovšem stejná podmínka v odst. 3 pro osobu řídící se zákonem o volném pohybu služeb není. Dle zákona je tedy možné, aby taková osoba, která vykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, jež pozbyla povolení, ho získala na území České republiky a činnost zprostředkování zaměstnání vykonávala nadále.

Vzhledem k absenci legální definice pojmu uživatel panují určité neshody v tom, kdo je schopen jím býti a zdali už musí někoho na stejné pozici zaměstnávat. V diplomové práci analyzuji rozepře dvěma způsoby. Jeden je pohledem práva Evropské unie, kdy směrnice 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, deklaruje schopnost být uživatelem i na státní orgány, a tak osoba uživatele může působit i ve veřejném sektoru bez dalšího. S druhým problémem jsou spojeny extenzivní výklady zejména ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce o tom, že uživatelem může být pouze ten, kdo už někoho srovnatelného zaměstnává. Ovšem uvedené ustanovení se vztahuje pouze na mzdové a pracovní podmínky, nikoliv osobu uživatele, a tak by zákonné extenzivní výklady byly spíše na škodu.

Na dalších stranách jsou v práci analyzované dílčí vztahy mezi jednotlivými subjekty agenturního zaměstnávání. Zde je poukázáno především na rozdíly mezi klasickým pracovněprávním poměrem oproti agenturnímu zaměstnání. Neméně podstatná je pak obligatorní náležitost dohody o pracovní činnosti či pracovní

smlouvy, plynoucí z ustanovení § 307a zákoníku práce. Podmínka plynoucí z daného ustanovení nejvíce odlišuje agenturní zaměstnávání od standardního pracovněprávního vztahu. V diplomové práci je též pojednáno o smluvních ujednáních mezi subjekty nad rámec zákona, které považují za stěžejní pro vznik případných sporů a jejich řešení.

Další okruh otázek tvoří srovnatelnost mzdových a pracovních podmínek agenturního zaměstnance. Zde stojí za upozornění požadavek rovnosti, jenž je ovšem dle mých závěrů z jisté části iluzorní. Legislativa obecně užívá slovní obraty typu, aby pracovní a mzdové podmínky „*nebyly horší*“ či „*přinejmenším stejné*“, z čehož nelze jednoznačně dovodit požadavek rovnosti mzdových a pracovních podmínek agenturního zaměstnance při porovnání se zaměstnancem kmenovým, a tak lze hovořit pouze o srovnatelnosti.

Kapitolou, která mi působila největší obtíže s analýzou problému, je odpovědnost za škodu vzniklá při agenturním zaměstnávání. První odpovědnostní vztah vznikající v rámci odpovědnosti za škodu při agenturním zaměstnávání nastává v momentě, kdy agenturní zaměstnanec utrpí škodu jednáním uživatele. Pokud si agentura práce s uživatelem nestanoví v dohodě vlastní odpovědnostní vztah, řídí se celá situace ustanovením § 309 odst. 4 zákoníku práce. Dle zmíněného ustanovení nahradí zaměstnanci škodu agentura práce, která následně požaduje regres po uživateli, a tak mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem nevzniká žádný odpovědnostní vztah. Paradoxní je ovšem na celé věci to, že uvedené subjekty stojí reálně v pozici škůdce a poškozeného.

Druhý možný odpovědnostní vztah vzniká za situace, kdy uživatel utrpí škodu jednáním dočasně přiděleného zaměstnance. Zákoník práce ve svém ustanovení § 309 odst. 7 informuje o odpovědnostním vztahu pouze jednou větou, a tak názory na jeho řešení se u právnické veřejnosti dosti liší. Následně jsou v mé diplomové práci jednotlivě specifikovány tři možné způsoby řešení vzniklé situace, spolu s nastíněním jejich možných úskalí z pohledu autora.

Další mezera, na niž jsem při analýze odpovědnostních vztahů narazil, vzniká za situace, kdy agentura práce přidělí k uživateli zaměstnance, který nesplňuje deklarované požadavky, a následně svým jednáním způsobí uživateli škodu. V momentě vzniku škody jednáním nekompetentního zaměstnance by se dalo užít ustanovení § 2914 občanského zákoníku, které praví, že kdo při své činnosti použije zaměstnance, nahradí škodu jím způsobenou stejně, jako by ji způsobil sám. Ovšem zde vzniká zauzlení se slovním obratem „*při své*

činnosti“. Agentura práce nevykonává tutéž činnost jako její přidělený zaměstnanec, a tak by následné plnění agenturou bylo založeno na neplatném právním důvodu. Při podrobné analýze jednotlivých vztahů vznikají další nesrovnalosti, které by mohly být předmětem samostatné diplomové práce, a tak kapitolu uzavírám se slovy, že se jedná o velký začarovaný kruh.

Následující kapitola je věnována zakázaným druhům prací při agenturním zaměstnávání. Zde narážím v závěru na historickou kolizi dvou právních norem, a to konkrétně nařízení vlády č. 64/2009, o stanovení zakázaných druhů prací formou agenturního zaměstnávání, a tehdejšího ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti, které zakazovalo dočasně přidělovat k výkonu práce zaměstnance, kteří byli držiteli zelené karty. V té době každý cizinec pracující na našem území musel být držitelem zelené karty, a tak nařízení vlády bylo ve své podstatě neúčinné, neboť povolovalo výkon určitých druhů prací cizincům, kterým to zákon o zaměstnanosti zakazoval.

Závěr mé diplomové práce je pak věnován kontrolám agentur práce, jimž bych jen vytknul nevýhodu spočívající v jejich mnohosti.

Vzhledem ke kusé tištěné literatuře zabývající se danou tematikou jsem předně vycházel ze dvou stěžejních knižních publikací. První literární inspirací mi byla kniha s názvem Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech od prof. Jana Pichrta a kolektivu. Jak již plyne ze samotného názvu, daná publikace se snaží uchopit institut agenturního zaměstnávání komplexně, celistvě, a tak díky ní jsem získal povědomí o tom, čím vším se tento rozsáhlý institut může zabývat. Naproti tomu nevýhodami zmíněné publikace byly právě rozmanitost a odbornost kapitol, které kniha obsahuje. Při podrobném rozboru knihy jsem stále narážel na nová témata a úskalí, jež bych mohl rozebírat, ovšem přepis knihy nebyl cílem mé práce. Z publikace prof. Jana Pichrta jsem získal celistvý náhled na daný institut, popsal jsem ho ve stěžejních milnicích, které jsem jednotlivě dopodrobna rozebral spolu s vlastními názory a příklady z praxe. Spolu se sumárním náhledem na institut agenturního zaměstnávání mi kniha zároveň přinesla inspiraci pro pokračování v jeho analýze v případné rigorózní práci. Druhá knižní publikace, z níž jsem čerpal, nese název Agenturní zaměstnávání v praxi a jejím autorem je Adam Tošovský. Díky této knize jsem získal povědomí o jednotlivých kapitolách i z hlediska praktického, neboť právě řešení výkladových obtíží se pak navenek projeví samotnou aplikací norem v praxi.

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat základní elementy agenturního zaměstnávání. Při bližší analýze jednotlivých právních vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání jsem dospěl k názoru, že daný institut nelze výhradně řadit do oblasti pracovněprávní, nýbrž je tak širokospektrý, že přesahuje do oblasti občanskoprávní (dříve i obchodněprávní).

Téma agenturního zaměstnávání vnímám jako velice aktuální. Při jeho studiu jsem nezdědka narazil na zákonné prolákliny, které by dle mého názoru bylo třeba legislativně zkvalitnit. Vzhledem k absenci judikatury Nejvyššího soudu ČR by stál za uvážení samotný právní předpis týkající se výhradně agenturního zaměstnávání, neboť pouhé tři paragrafy v zákoníku práce považuji za nedostačující. Diplomovou práci uzavírám s výsledným zhodnocením, že českou legislativou byl probíraný institut dosti opomíjen.

## Resumé

I tried to present my diploma thesis in a comprehensive way so that even a layman would get a clear picture of what the agency employment is doing. Although, I intentionally left out some chapters because I wanted to focus mainly on extending on this rigorous thesis.

These Czech legislations can mainly be compared with the foreign legislation, proposals *de lege ferenda* or international element in agency employment. Although I have already mentioned that the content of my work should give an overall picture of the topic, I also would like to add that it is impossible to analyze the individual chapters in detail. Any such analysis of individual chapters could be the subject of a separate diploma thesis. Instead of spending time on copying the legal theses, I tried to set out the most essential features of agency employment along with incorporating my own considerations.

Due to the bibliographic literature dealing with the given topic, I started with two main publications. My first literary inspiration was a book entitled *Agency Employment in Complex Context* by professor Pichrt and his team. As the title itself suggests, the publication seeks to grasp the concept of the agency employment comprehensively, so that I have become aware of what this extensive institute can do. On the other hand, the disadvantage of this publication was the diversity of chapters and subchapters that the book contains. While analyzing the book in detail, I still encountered new topics and pitfalls that I could analyze, but transcribing the book was not the goal of my work. From the publication by the professor Pichrt, I grasped a holistic view of the institute, described it in the key milestones, which I analyzed in detail together with my own opinions and practical examples. Along with a summary view of the institute of agency employment, the book also inspired me to continue my analysis of his rigorous work.

The second book that I drew my conclusions from is called *Agency Employment in Practice* by Adam Tošovský. Thanks to this book, I gained awareness from individual chapters and also from a practical point of view, because it is the solution of interpretative difficulties that will manifest itself externally by the actual application of standards in practice.

The aim of my thesis was to analyze the basic elements of agency employment. Upon closer analysis of individual legal relationships arising from agency employment, I came to the conclusion that the given institute cannot be exclusively classified in the area of labor law, but is so broad of a spectrum that it extends into the area of civil law (formerly also commercial law).

I perceive the topic of agency employment as very topical. During my studies I often encountered legal depressions that, in my opinion, would have to be improved in terms of legislation. In the absence of the case law of the Supreme Court of the Czech Republic, it would be worthwhile to consider the legislation concerning agency employment alone, as I consider only three paragraphs in the Labor Code to be insufficient. I conclude with the final evaluation that the Czech legislation has been neglected by the institute.



## Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura

1. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
2. BROWN, Jane Newell a Ann SWAIN. *The professional recruiter's handbook; delivering excellence in recruitment practice*. London: Kogan Page, 2009. ISBN 9780749453961.
3. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-802-1058-521.
4. PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.
5. SYNEK, Miloslav. *Podniková ekonomika*. 4., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-892-4.
6. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.
7. TÝČ, Vladimír. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5163-8.

### Odborná periodika

1. DITTRICH, Michal. *Soukromoprávní aspekty agenturního zaměstnávání*. Brno, 2018. Disertační práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce Zdeňka Gregorová.
2. KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Agenturní zaměstnávání. In: *Sborník z vědecké konference pořádané dne 12. 12. 2011 v Trnavě*. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě, s. 144–170. ISBN 978-80-89393-67-1.
3. MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. In: *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html?mail>
4. PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v českém právním řádu a praxi. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2004, č. 1-2.

5. ŠKUBAL, Jaroslav a Iva BÍLINSKÁ. Směrnice o agenturních zaměstnancích. *Epravo.cz* [online]. 25. 11. 2008 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-za-mestnancich-55353.html>

### Internetové zdroje

1. Asociace poskytovatelů personálních služeb. Dokumenty - Etický kodex. *Apps.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/dokumenty/>
2. ManpowerGroup. Historie Manpower ve světě. *Manpower.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/o-manpower/historie-manpower-ve-svete/>
3. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Základní informace o Mezinárodní organizaci práce. In: *Businessinfo.cz* [online]. 16. 8. 2006 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/informace-o-mezinarodni-organizaci-prace>
4. Zelená karta (povolení k pobytu). In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2019 [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Zelen%C3%A1\\_karta\\_\(povolen%C3%AD\\_k\\_pobytu\)#cite\\_note-2](https://cs.wikipedia.org/wiki/Zelen%C3%A1_karta_(povolen%C3%AD_k_pobytu)#cite_note-2)

### Právní předpisy

1. Důvodová zpráva k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR. [cit. 2020-02-10].
2. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.
3. Sdělení Českého statistického úřadu č. 492/2003 Sb., o vydání rozšířené Klasifikace zaměstnání (KZAM-R).
4. Směrnice č. 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
5. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. 11. 2008 o agenturním zaměstnávání.

6. Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. 6. 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.
7. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce.
8. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
9. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
10. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.
11. Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).
12. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
12. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
13. Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.
13. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
14. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
15. Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.
16. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
17. Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád.
18. Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.