

**Západočeské univerzita v Plzni**  
**Fakulta právnická**

**Diplomová práce**  
**Agenturní zaměstnávání**

**Renata Puldová**

**Plzeň, 2013**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Renata PULDOVÁ  
Osobní číslo: R08M0269P  
Studijní program: M6805 Právo a právní věda  
Studijní obor: Právo  
Název tématu: Agenturní zaměstnávání  
Zadávací katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Stručný historický exkurz - agenturní zaměstnávání v ČR po r. 2004
3. Analýza platné právní úpravy - rozbor de lege lata a komparace s vybranou zahraniční právní úpravou
4. Analýza dopadu změn zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce se zaměřením na zákon č. 365/2011 Sb. a 367/2011 Sb. na agentury a uživatele, včetně kontrolní činnosti orgánů veřejné správy na úseku agenturního zaměstnávání
5. Dotazníková akce na vybrané agentury
6. Zhodnocení aktuální právní úpravy a návrhy de lege ferenda

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6
- Tošovský, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, ISBN 978-80-7357-652-3
- Kostadinovová, I. Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2/2012, str. 59 - 82, ISSN 1801-2193
- <http://www.akilda.cz/> - články k pracovněprávní problematice se zaměřením na agenturní zaměstnávání
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce v platném znění
- a další literatura knižní a časopisecká

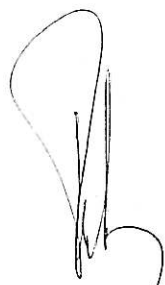
Vedoucí diplomové práce:

Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová


Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: 12. prosince 2011

Termín odevzdání diplomové práce: 31. března 2013



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 26. září 2012

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma Agenturní zaměstnávání zpracovala samostatně s využitím pramenů a zdrojů informací, jež jsou všechny uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

*Renata Puldová*  
Renata Puldová

*Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé práce Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové za podnětné rady, čas a vstřícný přístup.*

## Obsah

<b>ÚVOD</b>	1
<b>I. VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b>	2
1.1. ZÁVISLÁ PRÁCE	2
1.2. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	3
1.3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	5
1.4. AGENTURA PRÁCE	7
1.5. UŽIVATEL	10
1.6. DOČASNĚ PŘIDĚLENÝ ZAMĚSTNANEC	11
<b>II. POČÁTKY PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE OD ROKU 2004 SE ZŘETELEM NA NADNÁRODNÍ ÚPRAVU</b>	13
2.1. NADNÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA	13
2.1.1. Mezinárodní právní úprava agenturního zaměstnávání	13
2.1.2. Základní úprava agenturního zaměstnávání v právu Evropské unie	14
2.2. POČÁTKY PRÁVNÍ ÚPRAVY INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR	15
<b>III. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ</b>	18
3.1. PŘEHLED HLAVNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	18
3.2. AGENTURA PRÁCE A JEJÍ VZNIK	18
3.2.1. Posuzování činnosti agentury práce jako podnikatelské činnosti	18
3.2.2. Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání	19
3.2.3. Délka povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání	24
3.2.4. Správní poplatek	25
3.2.5. Počátek činnosti agentury práce	25
3.2.6. Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání	26
3.2.7. Omezení dočasného přidělení	30

3.3.	POVINNOSTI AGENTURY PRÁCE DLE ZP A ZoZ, KONTROLA ČINNOSTI AGENTURY PRÁCE	33
3.3.1.	Povinnosti stanovené ZP a ZoZ	33
3.3.2.	Kontrola činnosti AP	34
3.4.	SOUKROMOPRÁVNÍ VZTAHY VZNIKAJÍCÍ PŘI AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ	35
3.4.1.	Vztah agentura práce – dočasně přidělený zaměstnanec	36
3.4.2.	Vztah agentura práce – uživatel	40
3.4.3.	Vztah uživatel – dočasně přidělený zaměstnanec	43
IV.	ZMĚNY ZP A ZoZ V LETECH 2011 – 2012 MAJÍCÍ VÝZNAMNÝ DOPAD NA AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	50
4.1.	VÝZNAMNÉ ZMĚNY V LETECH 2011 -2012	50
4.1.1.	Pojištění agentury práce pro případ jejího úpadku	50
4.1.2.	Zákaz dočasného přidělení u vybraného okruhu osob	56
4.2.	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ U VYBRANÝCH AGENTUR PRÁCE	61
V.	KOMPARACE SOUČASNÉ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY SE SLOVENSKOU ÚPRAVOU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	64
	ZÁVĚR	67
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
	CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ	76
	<b>PŘÍLOHY:</b>	
	Příloha č. 1 – Smlouva č... o dočasném přidělení zaměstnanců agenturou práce	77
	Příloha č. 2 – Smlouva o ochraně důvěrných informací	85

## ÚVOD

Ve své práci pojednávám zejména o aktuální úpravě agenturního zaměstnávání a dopadu posledních změn, tj. od roku 2011 do ledna 2013 v legislativní úpravě na podnikání v této oblasti. Samotný pojem „agenturní zaměstnávání“ se vyskytuje v českém právním řádu od roku 2004, konkrétně v zákoně o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb.).

Kapitola druhá této diplomové práce je věnována vysvětlení základních pojmů týkajících se agenturního zaměstnávání – závislá práce, zprostředkování zaměstnání, agenturní zaměstnávání, agentura práce, uživatel a dočasně přidělený zaměstnanec.

Ve třetí kapitole uvádím nadnárodní právní úpravu agenturního zaměstnávání zaměřené především na Evropskou unii a počátky právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na aktuální právní úpravu účinnou k 1. 1. 2013, kde se věnuji vzniku agentury práce a její činnosti, zániku povolení k agenturnímu zaměstnávání, kontrole činnosti agentur práce a soukromoprávním vztahům vznikajícím při agenturním zaměstnávání ve smyslu právních vztahů mezi agenturou, jejími zaměstnanci a práv a povinností z těchto vztahů vyplývajících i právních vztahů k uživatelům včetně práv a povinností uživatelů ve vztahu k dočasně přiděleným zaměstnancům.

Pátá kapitola obsahuje změny v právní úpravě institutu agenturního zaměstnávání v období 2011 - 2012 v z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce a z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zároveň hodnocení praktického dopadu těchto legislativních změn na činnost zúčastněných subjektů.

V šesté kapitole je porovnána současná česká právní úprava agenturního zaměstnávání s aktuální slovenskou úpravou se zřetelem na hlavní odlišnosti..

V závěru své práce hodnotím klady i záporny agenturního zaměstnávání s ohledem na potřeby jak uživatelů, tak samotných agentur práce a v neposlední řadě samotných dočasně přidělených zaměstnanců agentur práce.

Téma této práce jsem zvolila proto, že jako zaměstnankyně velké nadnárodní společnosti, která využívá činností agentur práce, jsem chtěla upozornit na výhody a nevýhody, které institut agenturního zaměstnání přinesl zejména jak agenturám, tak jednotlivému uživateli, s cílem zhodnotit úpravy provedené v letech 2011 – 2012 včetně jejich praktického dopadu.



## I. VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

**Pojmy:** závislá práce, zprostředkování zaměstnání, agenturní zaměstnávání, agentura práce, uživatel, dočasně přidělený zaměstnanec.

### 1.1. ZÁVISLÁ PRÁCE

Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce můžeme nazývat individuálními pracovněprávními vztahy: „*Za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného. Individuální pracovněprávní vztahy pak obsahují práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí, a subjektu, který ji pro něho za odměnu osobně vykonává.*“<sup>1</sup>

Závislá práce je definována zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP nebo zákoník práce)<sup>2</sup>, kde hlavními kritérii pro posouzení, zda se jedná o závislou práci, je vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti - nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, práce vykonávaná osobně zaměstnancem dle pokynů a jménem zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy vykonává práci pod kontrolou a způsobem určeným zaměstnavatelem, na odpovědnost a na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel rovněž určuje rozvržení pracovní doby a dobu odpočinku v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Jestliže při výkonu práce zaměstnancem vznikne škoda třetí osobě, odpovědnost nese primárně zaměstnavatel. Tím není dotčeno právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci regresní náhradu, avšak za určitých podmínek a ve výši stanovené ZP.

Závislá práce je vykonávaná převážně v prostorách či na pracovištích zaměstnavatele, kdy zaměstnanec využívá materiál a pracovní pomůcky mu poskytnuté zaměstnavatelem. Za výkon závislé práce poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu (u služebních poměrů plat), charakterizovanou dle základních zásad zákoníku práce jako spravedlivé odměňování v pracovněprávních vztazích, splatnou obvykle v měsíčním

---

<sup>1</sup> Hůrka, P., Hůrka, P. al.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. Aktualizované a rozšířené vydání, nakladatelství ANAG, 2012; str. 20, ISBN 978-80-7263-727-0

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007, v platném znění

časovém období, tedy v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém je závislá práce vykonávána.

Zaměstnavatel má tedy povinnost v souladu s § 3 ZP uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr, popřípadě dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce), tj. vstoupit do základního pracovněprávního vztahu se svými zaměstnanci, pakliže závislá práce není upravena zvláštními právními předpisy.

## 1.2. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Formy poskytování služeb agenturou na trhu práce jsou definovány jako zprostředkování zaměstnání v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ nebo zákon o zaměstnanosti)<sup>3</sup> v § 14, odst. 1, písm. a) – c):

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

Tato definice koresponduje se specifikací agentury práce dle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 (k Úmluvě viz čl. 2.1.1. níže), kdy agentury práce mohou provádět činnosti uvedené výše pod písmenem a) až c), tak jak je stanoveno i v zákoně o zaměstnanosti.

Dle ustanovení § 14 odst. 5 zákona o zaměstnanosti mohou Krajské pobočky Úřadu práce provádět zprostředkovatelskou činnost uvedenou pod bodem a) a c) výše, tj. nemohou provádět agenturní zaměstnávání; tato činnost je jim zapovězena zákonem o zaměstnanosti, v § 14, odst. 5. Naproti tomu třetí formu, tj. poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí lze považovat za aktivitu, jíž se agentury práce,

---

<sup>3</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, účinný od 1. 10. 2004, v platném znění

vzhledem k zakázanému přijímání úhrady od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, nebudou příliš věnovat. Správní orgán tuto činnost poskytuje bezúplatně, v širokém měřítku a je tedy nasnadě, že fyzické osoby i zaměstnavatelé se budou na krajskou pobočku Úřadu práce obracet spíše, zejména když lze předpokládat komplexnější pokrytí rozsahu dané činnosti.

Domnívám se, že vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, je agenturami práce vykonávaná jen v určitém segmentu pracovního trhu, a to v oblasti vyhledávání zaměstnanců určitých profesí na vysoké odborné úrovni na základě konkrétního zadání od konkrétního zaměstnavatele. Ve svém důsledku se může jednat i o tzv. „headhunting“<sup>4</sup>, čili kontaktování zaměstnaných odborníků za účelem změny zaměstnavatele ze strany agentur práce. Jak uvedeno v b. 2.4.3. níže, ani za vyhledání zaměstnání požadované fyzickou osobou nemůže agentura od fyzické osoby jako budoucího zaměstnance požadovat žádnou úhradu. Nicméně v takových případech lze předpokládat, že výše odměny od zaměstnavatele pro agenturu při nalezení vhodné osoby, se kterou zaměstnavatel uzavře pracovní poměr, se bude odvíjet v násobcích hrubého měsíčního platu dotyčné osoby (za obvyklou odměnou je možno považovat trojnásobek hrubé měsíční mzdy).

Nicméně, pomineme-li tuto specializaci agentur práce a vezmeme-li v úvahu objem trhu pracovních sil, souhlasím s názorem J. Stádníka a P. Kielera: „*Tato forma zprostředkování zaměstnání je vlastní zejména krajským pobočkám Úřadu práce ČR a jejich jednotlivým kontaktním pracovištím, které vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, jímž se snaží zprostředkovat volná pracovní místa zaměstnavatelů, kteří tato volná pracovní místa potřebují obsadit zaměstnanci.*“<sup>5</sup>

Zprostředkování zaměstnání tvoří v podstatě množinu činností agentury práce, kdy agenturní zaměstnávání je její podmnožinou.

---

<sup>4</sup> Pojmy headhunter, headhunting jsou anglického původu („head“ – hlava, „hunt“ – lovit, „hunter“ – lovec, „hunting“ – lovení), do českého jazyka pojem headhunter lze přeložit jako „lovec hlav“, headhunting jako „lovení hlav“. Lze říci, že v českém prostředí jsou již tyto anglické pojmy běžně užívány – jedná se o aktivní vyhledávání schopných zaměstnanců na řídicích pozicích personálními agenturami, s cílem jejich nábory ke konkrétnímu zaměstnavateli (při podání výpovědi u jejich současného zaměstnavatele).

<sup>5</sup> Stádník J., Kieler P.: Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. Systém ASPI – stav k 4. 11. 2012 do částky 135/2012 Sb., a 47/2012 Sb.m.s., LIT42095CZ

### 1.3. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání je jednou ze služeb agentury práce na trhu práce, které je definováno v § 14, odst. 1, písmeno b) zákona o zaměstnanosti (viz b. 2.2. b) výše). Lze je charakterizovat jako podnikatelskou činnost agentury práce spočívající v zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich výkonu práce po přechodnou dobu u jiného subjektu - tzv. uživatele - za zákonem stanovených podmínek na základě smluvního vztahu s touto fyzickou osobou formou uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti na jedné straně a dále smluvního vztahu mezi agenturou a uživatelem na straně druhé. „Zaměstnavatel (uživatel) tedy dočasně umístěné zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, pouze si je od pracovní agentury „pronajímá“ a to na základě příslušné dohody uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce v souladu s ustanovením § 308 a 309 Zákoníku práce.“<sup>6</sup> Jedná se o typ zprostředkování zaměstnání, které je realizováno formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou či fyzickou osobu. V podstatě se tedy jedná o pronájem pracovní síly za úplatu. „Agenturní zaměstnávání je součástí pracovněprávních vztahů, jako forma závislé práce (§ 2 odst. 5 zákoníku práce), přičemž má povahu tzv. prekérního zaměstnání (Non-Standard Employment). Prekérnost spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, neboť míra právních jistot zaměstnance, pokud jde o trvání zaměstnání, je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru (kmenovým zaměstnancům). To se týká možnosti rychlého ukončení takového zaměstnání.“<sup>7</sup>

Od agenturního zaměstnávání je nutno odlišit tzv. „outsourcing“. Tento pojem je již běžně používán v české ekonomice jako přejatý z anglického jazyka. Vznikl ze spojení dvou anglických slov „out“ – vně, ven a „source“ – zdroj. Do českého jazyka bychom jej mohli volně přeložit jako „použití vnějších zdrojů“. Jedná se o zajištění určitých výkonů

---

<sup>6</sup> Šlemarová, D.: 59384. Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, epravo.cz, <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html%20> (24. 3. 2013)

<sup>7</sup> Šubrt, B.: Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech, Wolters Kluwer, Mzdová praxe: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search\\_query=%24issue%3D3162&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani/?search_query=%24issue%3D3162&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1) (11. 2. 2013)

prostřednictvím jiného subjektu. V praxi se bude jednat nejčastěji o případy, kdy externí subjekt poskytuje na smluvním základě dodávku výkonů, které vlastní společnost neprovozuje vlastními silami obvykle z důvodů efektivity, nákladovosti, organizační náročnosti ap. Charakteristickým znakem je dodání výkonů vlastním jménem dodavatele a vlastními zaměstnanci, u kterých si sám určuje jejich složení (počet, struktura aj.), přiděluje jim úkoly a organizuje jejich práci. To vše se děje plně na odpovědnost za výsledek a riziko dodavatele. Tento jev se v podnikatelském prostředí vyskytuje velice často. Může se jednat např. o dodání úklidových služeb, závodního stravování atd. Nelze považovat za nutnou podmínku, aby výkony byly prováděny vlastními prostředky dodavatele nebo na jeho pracovišti – např. u výše zmíněného závodního stravování může mít objednatel prostory kuchyně ve svém vlastnictví, vybavené vlastními přístroji i náčiním. Zhotovení jídel je prováděno v režii a na odpovědnost dodavatele, který si své zaměstnance sám řídí, kontroluje a přiděluje jim úkoly tak, aby bylo dosaženo žádoucího výsledku, ke kterému se objednateli zavázal.

Ve své práci A. Tošovský upozorňuje na problém, kdy definiční znaky outsourcingu nejsou jednoznačně splněny, a přesto jsou za outsourcing vydávány: „*V praxi může mít dodavatel několik živnostenských listů na činnosti, které jeho zaměstnanci u uživatele vykonávají, a oficiálně ve vztahu s uživatelem vystupuje jako dodavatelská firma, nikoli jako agentura práce. Důvodem tohoto protizákonného počínání je obejít požadavky zákona týkající se především povinnosti získat povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dále se může jednat o obcházení požadavků týkajících se rovnosti v pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců, avšak významným stimulem je i obcházení předpisů daňových (zaměstnanec dodavatelské firmy, který není oficiálně dočasně přiděleným agenturním zaměstnancem, může pracovat na dohodu o provedení práce, která nezakládá účast na zdravotním a sociálním pojištění, což může znamenat úsporu na mzdových nákladech ve výši téměř 50 %).*“<sup>8</sup> Poznámka k uvedené citaci vzhledem k aktuální právní úpravě: S účinností od 1. 1. 2012 došlo k výrazným změnám u dohod o provedení práce. Jedná se o změny v zákoníku práce a dále v oblasti nemocenského, sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce. Nové

---

<sup>8</sup> Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 31, ISBN 978-80-7357-652-3

řešení vyplývá ze zákona č. 365/2011 Sb., kterým se novelizuje s účinností od 1. 1. 2012 jak zákoník práce, tak i řada dalších zákonů včetně zákona o nemocenském pojištění<sup>9</sup>, zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti<sup>10</sup> a zákona o veřejném zdravotním pojištění<sup>11</sup>.

#### 1.4. AGENTURA PRÁCE

Agenturou práce je fyzická nebo právnická osoba, vyvíjející činnost na základě povolení uděleného Ministerstvem práce a sociální věcí ČR a dalších zákonných předpokladů, která provozuje svoji činnost na trhu práce formou poskytování služeb a to nezávisle na veřejných orgánech. Jako zaměstnavatel je účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů: *„V případě základního pracovněprávního vztahu, jehož účastníkem na straně jedné je zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, může být zaměstnavatelem jak osoba fyzická, tak osoba právnická, zaměstnancem pak může být pouze osoba fyzická. Pokud jde o vymezení pojmu 'zaměstnavatel', pak za něho je považována právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.“*<sup>12</sup>

Zprostředkování zaměstnání je možno provádět též za účelem zisku. Agentury práce jsou obvykle podnikateli podnikajícími za účelem dosažení zisku.

#### Omezení příjmů ze zákona

Zde je nutno uvést, že způsob zvýšení příjmů je omezen zákonem, neboť agentura práce nesmí od fyzické osoby, již je zaměstnání zprostředkováváno, požadovat úhradu a to ani v přímé (přímou platbou od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno), ani

---

<sup>9</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, účinný od 1. 1. 2009, v platném znění

<sup>10</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, účinný od 1. 1. 1993, v platném znění

<sup>11</sup> Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, účinný od 1. 4. 1997, v platném znění

<sup>12</sup> Pichrt, J., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 78, ISBN 978-80-7400-405-6

v nepřímé formě (např. prostřednictvím uživatele formou srážek ze mzdy daného zaměstnance po jeho umístění na pracovní místo k zaměstnavateli).

Toto omezení se týká celé šíře poskytovaných služeb pro danou fyzickou osobu, tj. jak vyhledávání zaměstnání nebo jejich kontaktování za účelem vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, agenturního zaměstnávání a ani poradenské nebo informační činnosti týkající se pracovních příležitostí.

#### Příjmy z veřejnoprávního sektoru – dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování práce, s výjimkou agenturního zaměstnávání, může být prováděno v součinnosti s krajskými pobočkami Úřadu práce i za příspěvek. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost spočívající ve vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele nebo zaměstnání pro jednotlivé zájemce jako fyzické osoby a dále poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí vykonávat na základě dohody uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce. Tato dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání je veřejnoprávní smlouvou subordinačního typu, kdy krajská pobočka Úřadu práce jako správní orgán na jedné straně uzavírá bilaterální veřejnoprávní smlouvu s agenturou práce jako subjektem soukromého práva. Přesto, že takový typ smlouvy je označován jako subordinační, pojem subordinační zde nevyjadřuje nerovnost subjektů, tj. nadřízenost krajské pobočky Úřadu práce vůči agentuře práce, ale – jako ve veřejnoprávních smlouvách obdobného typu – se vztahuje na obsah projevu vůle, který by bylo možno vyjádřit správním aktem.

Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání musí tedy splňovat veškeré zákonem stanovené náležitosti pro veřejnoprávní smlouvy. Obecnou úpravu veřejnoprávní smlouvy nalezneme v § 159 až 170 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších novelizací, konkrétní náležitosti této dohody jsou upraveny v ZoZ (§ 119 a, odst. 5 a n.) a rovněž v prováděcím předpisu vydaném Ministerstvem práce a sociálních věcí.

V dohodě jsou ve vzájemné recipocitě určena oprávnění a závazky smluvních stran. *„Modelově je veřejnoprávní smlouva institut odlišný od smluv soukromého práva. Jeho režim upravují normy správního práva. Rozdílné jsou důsledky rozporu smlouvy se zákonem a rozdílný je režim řešení sporů ze smlouvy. Na nezákonné ustanovení*

*veřejnoprávní smlouvy se hledí jako na nezákonný správní akt. Spory z veřejnoprávní smlouvy se řeší správní cestou nebo ve správním soudnictví.*“<sup>13</sup>

Agentuře práce je poskytován příspěvek za zprostředkování a za umístění a setrvání umístěného uchazeče v zaměstnání a to v zákonem stanovené výši dle ZoZ § 119 a odst. 3, písm. a) až c):

- na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
- za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1 250 Kč a
- za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč.

Výše uvedené nároky agentuře práce nepřísluší v případech uchazečů, které agentura práce přijme do pracovněprávního poměru jako své zaměstnance. *„Protože dle ustanovení odst. 4 § 119a ZZ se za zprostředkování zaměstnání pro účely sdíleného zprostředkování zaměstnání nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání, je zřejmé, že tento druh spolupráce nemůže být realizovatelný ani formou agenturního zaměstnávání.*“<sup>14</sup>

Uzavřená dohoda obsahuje druh, výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku a také vrácení příspěvku neoprávněně přijatého. Agentura práce musí vůči krajské pobočce Úřadu práce plnit informační povinnosti v souvislosti s uzavřenou dohodou.

Do sdíleného zprostředkování zaměstnání mohou být zařazeni konkrétní uchazeči o zaměstnání, kteří k tomu dali svůj předchozí písemný souhlas. Nutným předpokladem zařazení je vypracování individuálního akčního plánu vypracovaného krajskou pobočkou Úřadu práce v součinnosti s příslušným uchazečem.

#### Příjmy ze soukromého sektoru

Stěžejními příjmy agentury práce jsou příjmy ze soukromého sektoru za poskytování služeb na základě smluvního vztahu mezi agenturou práce a odběratelem

---

<sup>13</sup> Staša, J., Hendrych, D. a kol.: Správní právo, Obecná část, 8. vydání, Praha: C. H. Beck 2012; str. 238, ISBN 978-80-7179-254-3

<sup>14</sup> Pichrt, J., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 527, ISBN 978-80-7400-405-6



těchto služeb s výjimkou fyzických osob, pro které je zaměstnávání zprostředkováno, jak uvedeno výše.

Obvyklým stěžejním příjmem agentury práce vykonávající všechny 3 formy činnosti jsou příjmy vyplývající z agenturního zaměstnávání, které jsou získávány na smluvním základě s odběratelem služeb a zisk představuje rozdíl mezi výnosy, tj. platbami od odběratele za poskytnutou službu a náklady agentury práce. U agenturního zaměstnávání za nejvýraznější nákladovou položku můžeme považovat mzdové náklady a příslušné odvody z mezd do veřejného rozpočtu. Toto neplatí pro agentury práce, které se zabývají specializovaným vyhledáváním zaměstnanců na vysoké odborné pozice, kde struktura nákladů je odlišná vzhledem k odlišné formě činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání.

## 1.5. UŽIVATEL

Uživatel je pojmem užívaným v zákoně jako legislativní zkratka, jedná se o subjekt (fyzickou nebo právnickou osobu) odlišný od agentury práce, jenž je smluvním partnerem agentury práce a kterému jsou na základě tohoto smluvního vztahu přidělováni dočasně přidělení zaměstnanci, aby zde pro dočasnou předem dohodnutou dobu pracovali. Tento subjekt dočasně přiděleným zaměstnancům práci přiděluje a také dohlíží na její provedení, takže kontrola nad zaměstnanci ve smyslu přidělení konkrétní práce a dohledu je v rámci agenturního zaměstnávání převedena na uživatele. Toto přidělení práce bych nazvala sekundárním“, neboť primárně je zaměstnanci přidělena agenturou na základě pracovní smlouvy formou určení druhu práce a místa výkonu práce, kdy agentura práce přiděluje zaměstnance k uživateli na základě písemného pokynu. V tomto smyslu zůstává definice závislé práce na zaměstnavateli, zde agentuře, nedotčena. Uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

Uživatel obvykle využívá možnosti agenturního zaměstnávání za účelem pokrytí výkyvů výroby v průběhu roku, k zajištění provozu náhradou za dlouhodoběji nepřítomné zaměstnance ap., neboť není nucen nabírat nové zaměstnance na krátkodobý pracovní poměr. „*Využití služeb agentur práce umožňuje pružně reagovat na změny v potřebě počtu zaměstnanců. V praxi bývá agenturní zaměstnávání často předstupněm pro získání trvalých zaměstnanců, jejichž schopnosti je možné ve formě agenturního zaměstnání dostatečně*

*ověřit, aniž by byly jakékoli náklady investovány do výběrového řízení, o které se v tomto případě profesionálně stará agentura práce.*“<sup>15</sup>

V rozsahu využití dočasně přidělených zaměstnanců při své činnosti je uživatel omezen pouze, stanoví-li tak kolektivní smlouva uzavřená u uživatele. Porušení ujednání z kolektivní smlouvy v tomto smyslu ale nezpůsobuje neplatnost uzavřených dohod o dočasném přidělení, ale jednalo by se o porušení smluvního ujednání ze strany uživatele vůči odborové organizaci.

## **1.6. DOČASNĚ PŘIDĚLENÝ ZAMĚSTNANEC („Agenturní zaměstnanec“)**

Dočasně přidělený zaměstnanec je zaměstnancem agentury práce, zaměstnaný za účelem výkonu práce u uživatele. Dočasně přidělený zaměstnanec musí dle zákoníku práce splňovat předpoklady způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance mít a vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti dnem dosažení 15 let věku a ukončením povinné školní docházky.

Na dočasně přiděleného zaměstnance se vztahují práva a povinnosti zaměstnance jako takového. Zaměstnanec je povinen vykonávat přidělenou práci v souladu s pokyny zaměstnavatele, resp. ve vztahu k uživateli v souladu s jeho pokyny. Základním právem je právo na přiměřenou odměnu za vykonanou práci a odpovídající bezpečné pracovní podmínky; tato odměna a podmínky musejí být srovnatelné s těmi, za jakých pracují kmenoví zaměstnanci uživatele, ke kterému je dočasně přidělený zaměstnanec dočasně přidělen. Toto je povinná zabezpečit jak agentura práce, tak i uživatel.

Právní úprava dbá na ochranu spočívající v rovném zacházení s dočasně přidělenými zaměstnanci jak ze strany agentury práce, tak ze strany uživatele, aby nedocházelo k jejich neodůvodněnému znevýhodnění.

---

<sup>15</sup> Kostařinová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

V textu, případně v citacích je namísto pojmu „dočasně přidělený zaměstnanec“ také používán výraz „agenturní zaměstnanec“; zaměstnance agentury zaměstnané za účelem provozu činnosti agentury (nikoliv za účelem dočasného přidělení k uživateli) by byli nazýváni dále pro rozlišení „zaměstnanci agentury“ (v singuláru jako „zaměstnanec agentury“). Nicméně je nutno upozornit na jednotně užívaný pojem v právních předpisech, který zní „dočasně přidělený zaměstnanec“.

## II. POČÁTKY PRÁVNÍ ÚPRAVY AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE OD ROKU 2004 SE ZŘETELEM NA NADNÁRODNÍ ÚPRAVU

### 2.1. NADNÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

#### 2.1.1. Mezinárodní právní úprava agenturního zaměstnávání

##### Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

V rámci Organizace spojených národů byla r. 1919 vytvořena Mezinárodní organizace práce, jejímž členem bylo i Československo od počátku a v rámci jeho nástupnictví je Česká republika nadále vázána závazky vyplývajícími z této mezinárodní úmluvy. Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkr. ILO) koncipuje a dohlíží na mezinárodní standardy práce.<sup>16</sup>

V roce 2003 v souladu s článkem 10 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky<sup>17</sup>, přijala Česká republika do svého právního řádu na základě souhlasu Parlamentu a následné ratifikace prezidenta republiky Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, která je publikována pod č. 38/2003 Sb. m. s.<sup>18</sup> Nicméně institut agenturního zaměstnávání byl upraven až v říjnu r. 2004. „*Toto prodlení bylo ministerstvem zahraničních věcí ospravedlněno využitím možnosti uvedené v článku 2 odst. 4 písm. a) Úmluvy. Česká republika tedy oznámila depozitáři Úmluvy, že služby uvedené v článku 1 odst. 1 písm. b (tj. dočasné přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli) nejsou v tomto okamžiku realizovány a právní řád je v současnosti neumožňuje. Zároveň však bylo sděleno, že se připravuje novela zákona o zaměstnanosti, jež má tuto formu umožnit.*“<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> International Labour Organization/ILO, <http://www.ilo.org>

<sup>17</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., ústavní zákon České národní rady, Ústava České republiky, účinný od 1. 1. 1993, v platném znění

<sup>18</sup> 38/2003 Sb. m. s. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce, účinné od 9. 10. 2001

<sup>19</sup> Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 20, ISBN 978-80-7357-652-3

### 2.1.2. Základní úprava agenturního zaměstnávání v právu Evropské unie

Legislativní úprava EU se zaměřuje především na opatření, která poskytují ochranu agenturním zaměstnancům. V roce 1991 byla vydána směrnice Rady 91/383/EHS o pracovním prostředí a pracovních podmínkách dočasných zaměstnanců.

V listopadu r. 2008 byla vydána Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání s cílem zabezpečení ochrany zaměstnanců agentur práce a zlepšení kvality agenturního zaměstnávání při zachování potřeb rozvoje pružných forem práce. K přijetí uvedené směrnice se M. Bělina a kol. vyslovuje: „*Dlouho trvající snahy o přijetí komunitární právní úpravy pro oblast agenturního zaměstnávání byly završeny na konci roku 2008. Dne 19. 11. 2008 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále jen 'Směrnice 2008/104/ES') a byla tak završena snaha 'vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce'; k transpozici Směrnice 2008/104/ES do právních řádů členských států byla stanovena lhůta do 5. 12. 2011. Protože již před přijetím Směrnice 2008/104/ES byla právní úprava agenturního zaměstnávání v České republice pozitivně ovlivněna Úmluvou (na rozdíl od převažující části jiných členských států EU patří Česká republika mezi 11 států EU, které Úmluvu ratifikovaly) a byly v ní proto promítnuty velmi slušné standardy ochrany zaměstnanců v Úmluvě obsažené, bylo již v okamžiku přijetí Směrnice 2008/104/ES zřejmé, že pokud se její transpozice do českého pracovního práva projeví určitými úpravami, pak tyto (oproti dosavadní právní úpravě) nebudou podstatné resp. budou spíše využitím možností, které Směrnice 2008/104/ES nabízí nad povinný rámec transpozice; tyto možnosti, nabízené shora uvedenou Směrnicí (nad rámec nezbytného rozsahu její transpozice) však dosud českým zákonodárcem využity nebyly.*“<sup>20</sup>

V souvislosti s ochranou zaměstnanců pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele je nutno zmínit i Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se měnila směrnice Rady 80/987/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. V ČR je tato problematika upravena zákonem č. 118/2000

---

<sup>20</sup> Pichrt, J., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 528 - 529, ISBN 978-80-7400-405-6

Sb.<sup>21</sup> (blíže k této problematice dále, b. 4.1.1. Pojištění agentury práce pro případ jejího úpadku)

## 2.2. POČÁTKY PRÁVNÍ ÚPRAVY INSTITUTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR

*„Po listopadu 1989 přijatý zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. zrušil dosavadní úpravu (zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly), která vycházela z direktivního usměrňování zaměstnanosti. Závazná regulace zaměstnanosti i pohybu pracovních síce zabezpečovala plnou zaměstnanost, ale neumožňovala obrát k tržnímu hospodářství. Z těchto důvodů byla přijata právní úprava vycházející ze zaměření státu na aktivní politiku zaměstnanosti a vytváření trhu práce jako součásti procesu utváření celého tržního hospodářství.“<sup>22</sup>*

Před rokem 2004 neexistovala právní úprava agenturního zaměstnávání jako takového, pouze zprostředkování zaměstnání na základě povolení v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (účinný od 1. 2. 1991), kde v rámci zabezpečování práva na zaměstnání dle druhé části bylo upraveno i zprostředkování. Dle § 4 zák. č. 1/1991 Sb. se zprostředkováním zaměstnání rozuměla činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání byla též činnost informační a poradenská.<sup>23</sup> Toto zprostředkování bylo možné vykonávat i za účelem dosažení zisku, ale úhradu mohla agentura jako zprostředkovatel požadovat pouze od podnikajícího subjektu. Od občana jako zájemce o práci či zaměstnance nemohla být požadována úhrada v žádné formě, tzn. ani přímou platbou, ani srážkou ze mzdy nebo jiné odměny ve prospěch zprostředkovatele ani zaměstnavatele. V souvislosti s přechodem na nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je vhodné upozornit na rozsudek Nejvyššího správního soudu č. 4 ADS 80/2007 – 82, který řešil problematiku zapůjčení pracovní síly

---

<sup>21</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, účinný od 1. 7. 2000

<sup>22</sup> Bělina, M., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 521 - 522, ISBN 978-80-7400-405-6

<sup>23</sup> Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, účinný od 1. 2. 1991 do 30. 9. 2004

na základě živnostenského oprávnění, kdy mělo dojít ke spáchání skutku v době účinnosti zák. č. 1/1991 Sb.: „Předmět činnosti, vymezený jako poskytování služeb formou zapůjčování pracovní síly, v sobě zahrnuje skutečnost, že musí jít o pracovní sílu poskytovatele této služby, která ji poté zapůjčuje jinému zájemci o takovou pracovní sílu. Jestliže tedy stěžovatel měl uzavřen se zájemci pracovní vztah ve formě dohody o provedení práce a sám tyto zaměstnance odměňoval, pak se naskýtá otázka, zda lze takovou činnost pod zprostředkování zaměstnání podřadit. Popis skutku, pro nějž je stěžovatel stíhán, a v němž je mu kladeno za vinu, že poskytl tzv. personální služby třetí osobě, a to zapůjčením cizí pracovní síly, pak není zcela přesvědčivý, neboť nelze dovodit, že by u stěžovatele šlo skutečně o cizí pracovní sílu.“<sup>24</sup>

Podnikatelské subjekty nevystupující jako zprostředkovatelé měly možnost v zájmu vyřízení svých zaměstnanců jejich dočasného zapůjčení k jiné organizaci nikoliv za úplatu, ale na základě refundace mzdy včetně ostatních nákladů s přeložením spojených, např. cestovného.

„Další společensko-ekonomický vývoj a nutnost kompatibility právní úpravy na tomto úseku s právem Evropské unie si vyžádaly potřebu přijetí nové právní úpravy. Došlo k přijetí zcela nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který v plném rozsahu nahradil předchozí právní úpravu. Kromě harmonizačních otázek (zejména úprava postavení občanů států Evropské unie na trhu práce v České republice) a celé řady věcných změn oproti dosavadní úpravě upravil nový zákon o zaměstnanosti dvě oblasti, které dosud nebyly právně regulovány. Jedná se jednak o agenturní zaměstnávání a jednak o ochranu dětí při výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti.“<sup>25</sup>

Rok 2004 je tedy možno považovat za zlomový ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání, neboť právní úprava agenturního zaměstnávání byla implementována do českého právního řádu zákonem o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., který byl vydán 23. 7. 2004 a nabyl účinnosti dne 1. října 2004. „Přes jisté právní vakuum, které do této doby v oblasti agenturního zaměstnávání na území ČR existovalo, však na našem území fakticky působily i před rokem 2004 již řadu let subjekty, jejich podnikání vykazovalo znaky

---

<sup>24</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. 4 Ads 80/2007 – 82 (ASPI, Wolters Kluwer ČR, a.s. verze 2012, 18. 3. 2013)

<sup>25</sup> Bělina, M., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 522, ISBN 978-80-7400-405-6

*činnosti soukromých agentur práce v oblasti agenturního zaměstnávání a jejichž působení bylo v této oblasti mnohdy málo transparentní, nepochybně i v důsledku absence příslušné právní úpravy.*<sup>26</sup>

V této souvislosti je nutno zmínit, že institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, tj. mimo režim agenturního zaměstnávání nebyl jednotlivým zaměstnavatelům umožněn, pakliže se nejednalo o případy prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby. Takový zaměstnavatel, který hodlal přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, byl považován v souladu s § 2 odst. 5 ZP za agenturu práce, a tudíž musel postupovat v rámci dané legislativní úpravy jako agentura práce včetně nutnosti získat příslušné povolení k provozování agenturního zaměstnávání. Tato úprava byla pro zaměstnavatele značně nevýhodná, neboť neumožňovala ani převedení pracovníků pro případy operativního řešení výkyvů výroby mezi vhodnými podnikateli navzájem, ale ani dočasné přidělení zaměstnanců v rámci holdingových struktur. Zákonodárce reflektoval na potřeby praxe a institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli mimo režim agenturního zaměstnávání byl od 1. 1. 2012 opět do našeho právního řádu zaveden. „*Zapůjčování vlastních zaměstnanců k jiným zaměstnavatelům je s účinností od 01. 01. 2012 nově upraveno tzv. „staronovou“ právní úpravou dočasného přidělení v podobě nového § 43a zákoníku práce, který nabyl účinnosti v roce 2012. Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli však může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem až po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata.*“<sup>27</sup>

Dle M. Bělina a kol. ani tato nová úprava nebude prosta komplikací, zejména pokud se týká stanovení rozsahu nákladů refundovaných mezi zaměstnavateli vzhledem k problematice bezúplatnosti dočasného přidělení; je zde předpoklad, že tento rozsah bude vymezen až na základě soudní praxe.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Pichrt, J., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 528, ISBN 978-80-7400-405-6

<sup>27</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

<sup>28</sup> Pichrt, J., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 532, ISBN 978-80-7400-405-6



### III. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

#### 3.1. PŘEHLED HLAVNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Za stěžejní české právní předpisy v oblasti agenturního zaměstnávání lze považovat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, a zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění.

Na činnost agentur práce jako podnikatelských subjektů a zaměstnavatelů se vztahují další právní předpisy, jako je zejména zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění<sup>29</sup> a zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění<sup>30</sup>. Nelze opomenout ani podzákoné předpisy, např. nařízení vlády ze dne 5. března 2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, jež je uvedeno pod č. 64/2009 Sb.<sup>31</sup> V oblasti soukromoprávní úpravy je aplikován zejména zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník<sup>32</sup>. Tím není výčet právních předpisů vyčerpán, neboť na agentury práce se vztahují další předpisy obdobně aplikovatelné na jiné podnikatelské subjekty.

#### 3.2. AGENTURA PRÁCE A JEJÍ VZNIK

##### 3.2.1. Posuzování činnosti agentury práce jako podnikatelské činnosti

Pojem agentury práce je uveden v čl. I, b. 1.4.výše. Agentura práce je provozována formou podnikatelské činnosti a to buď jako fyzická osoba nebo právnická osoba. Tato podnikatelská činnost není živností dle § 3 odst. 3, písm. r) zákona č. 455/1991 Sb., o

---

<sup>29</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, účinný od 1. 7. 2005, v platném znění

<sup>30</sup> Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

<sup>31</sup> Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, účinné od 27. 3. 2009

<sup>32</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

živnostenském podnikání (živnostenský zákon)<sup>33</sup>, nýbrž činností na základě jiných zvláštních předpisů, v tomto případě zákona o zaměstnanosti.

Stručný, ale přehledný výtah hlavní problematiky agenturního zaměstnávání je možno nalézt v článku Z. Leiblové Agentury práce a zaměstnávání, publikovaném v časopise Mzdová účetní 6/2012.<sup>34</sup>

### 3.2.2. Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání

Subjekt může provozovat agenturní zaměstnávání jen v případě obdržení povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává generální ředitelství Úřadu práce se souhlasným závazným stanoviskem Ministerstva vnitra ČR ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád jako správní rozhodnutí. Lhůta pro vydání závazného stanoviska Ministerstva vnitra činí 15 pracovních dní; pokud se Ministerstvo vnitra do konce této lhůty nevyjádří, má se za to, že zaujalo kladné stanovisko k udělení povolení o zprostředkování zaměstnání. Jak uvádí A. Tošovský<sup>35</sup>, Ministerstvo vnitra pro vydání závazného stanoviska posuzuje hledisko veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob a kontroluje i náležitosti sídla/místa podnikání žadatele tak, aby nedocházelo k využívání tzv. fiktivního sídla, s využitím jemu uděleného zákonného oprávnění k vyžádání potřebných informací.

Povolení se vydává na základě žádosti daného subjektu.

Žádost se podává a následné povolení se vydává na zprostředkování zaměstnání (lze i kumulativně):

- a) na území České republiky;
- b) cizinců na území České republiky;
- c) do zahraničí.

---

<sup>33</sup> Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

<sup>34</sup> Leiblová, Z.: Agentury práce a zaměstnávání, Mzdová účetní č. 6, ročník XVIII, rok 2012, str. 20 -23, ISSN 1211-1430

<sup>35</sup> Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 35, ISBN 978-80-7357-652-3

Místem podání žádosti je generální ředitelství Úřadu práce, je zde možnost podání prostřednictvím jednotných kontaktních míst (viz zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb; seznam jednotných kontaktních míst je uveden v příloze vyhlášky č. 248/2009 Sb., vydané Ministerstvem průmyslu a obchodu).

Náležitosti žádosti o povolení zprostředkování podané fyzickou osobou:

- a) identifikační údaje fyzické osoby - jméno (jména), příjmení, rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo (nebylo-li přiděleno, fyzická osoba uvede datum a místo narození) a bydliště;
- b) místo a předmět podnikání;
- c) forma zprostředkování – zda se jedná o agenturní zaměstnávání, poradenskou a informační činnost nebo vyhledávání zaměstnanců nebo zaměstnání (dle § 14 ZoZ) a rovněž o jaký rozsah je žádáno (zprostředkování zaměstnání na území ČR českým občanům, občanům států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a cizincům mimo EU/EHP, cizinců na území ČR nebo zprostředkování do států EU/EHP a států mimo EU/EHP). Státy mimo Evropskou unii a Evropský hospodářský prostor je nutno konkretizovat. Lze žádat o všechny 3 formy zprostředkování v jedné žádosti, pakliže žadatelem není právnická nebo fyzická osoba vymezená zákonem č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb. Tato musí podat žádost o zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání samostatně.
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno – lze žádat o všechny druhy prací. Povolením na všechny druhy prací nejsou dotčeny podzákoné právní předpisy vztahující se k vyloučení druhů prací, na které nelze zaměstnání zprostředkovat (viz b. 4.1. výše).

Náležitosti připojené k žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání pro fyzickou osobu:

- v případě, že se jedná o zahraniční fyzickou osobu, tato předkládá doklad o své bezúhonnosti
- doklad o odborné způsobilosti
- adresu svých pracovišť, kde bude zprostředkování zaměstnání prováděno

Náležitosti žádosti o povolení zprostředkování podané právnickou osobou odpovídají náležitostem, které podává fyzická osoba; právnická osoba je ještě také povinna uvést

identifikační údaje odpovědného zástupce. K dokladům musí navíc připojit prohlášení odpovědného zástupce o souhlasu s ustanovením do této funkce a v případě, že je zahraniční fyzickou osobou, rovněž doklad o její bezúhonnosti.

Podmínky udělení povolení pro fyzickou osobu:

- dosažení 18 let věku
- způsobilost k právním úkonům
- bezúhonnost
- odborná způsobilost
- bydliště na území České republiky, event. uvedení doručovací adresy na území České republiky pro fyzickou osobu podnikající na základě zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb
- souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra

Podmínky udělení povolení pro právnickou osobu:

bezúhonnost právnické osoby

ustanovení odpovědného zástupce, který splňuje všechny podmínky udělení povolení pro fyzickou osobu

souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR

Bezúhonnost:

Doložení bezúhonnosti je tedy povinností jak fyzické, tak právnické osoby, přičemž právnická osoba dokládá jak svoji vlastní bezúhonnost jako subjektu, tak i bezúhonnost svého odpovědného zástupce, kterého si ustanovila. Za bezúhonné se pro účely ZoZ dle § 60 odst. 4 zákona o zaměstnanosti pokládá ta osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. V rámci komunikační infrastruktury veřejné správy je výpis z Rejstříku trestů jako doklad o bezúhonnosti vyžádán přímo generálním ředitelstvím Úřadu práce z evidence Rejstříku trestů.

V případě, že se jedná o zahraniční fyzickou osobu, tato musí svoji bezúhonnost navíc doložit příslušnými doklady ze státu, jehož je občanem, a rovněž ze státu, kde se v posledních 3 letech zdržovala déle než 6 měsíců nepřetržitě. Toto platí i pro právnickou osobu sídlící mimo území České republiky, popřípadě také ze států, kde působila v posledních 3 letech déle než 6 měsíců nepřetržitě. Některé státy takové doklady

nevydávají a v tom případě žadatel – fyzická osoba musí učinit čestné prohlášení před správním nebo soudním orgánem příslušného státu. Z logiky věci vyplývá, že toto čestné prohlášení bude zaznamenáno písemně a daným orgánem potvrzeno a vydáno jako požadovaný doklad. Právnícká osoba, za výše uvedené skutečnosti o absentování vydání dokladů o bezúhonnosti, takovéto čestné prohlášení nepředkládá, ale musí je předložit její odpovědný zástupce.

Tyto předkládané doklady nesmí být starší než 3 měsíce. Zde je nutno upozornit, že doklady ze zahraničí předkládané správním orgánům v České republice musejí být legalizovány (opatřeny legalizačním razítkem nebo apostilou v případech, že příslušný stát je členem Haagské úmluvy z 5. října 1961<sup>36</sup>) a přeloženy do českého jazyka soudním znalcem z oboru příslušného jazyka, ve kterém je doklad vydán, pakliže zákon či mezinárodní smlouva uzavřená dle čl. 10 Ústavy nestanoví jinak.

#### Odborná způsobilost:

Odborná způsobilost se týká stejně jak fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání, tak i příslušného odpovědného zástupce právnické osoby.

Podmínky uznání odborné způsobilosti se v délce odborné praxe liší v závislosti na požadovaném dosaženém vzdělání:

- ukončené vysokoškolské vzdělání a minimálně dvouletá odborná praxe ve zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, nebo
- vyšší odborné nebo střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou a pětiletá praxe ve zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Uznávání praxe a odborné kvalifikace, kterou získala fyzická osoba mimo území České republiky, zákon o zaměstnanosti přímo nespécifikuje a úpravu přenechává zvláštním právním předpisům (např. zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné

---

<sup>36</sup> [http://www.hcch.net/index\\_en.php?act=text.display&tid=37](http://www.hcch.net/index_en.php?act=text.display&tid=37) (20. 3. 2013)

způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace)<sup>37</sup>.

Zde je nutno upozornit na směrnici 2005/36/ES o uznání odborných kvalifikací.<sup>38</sup>

K problematice odborné kvalifikace a jejímu uznávání se věnuje K. Joklová, J. Ryšavá a kol.: *„V Evropské unii se uplatňuje tzv. mechanismus obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací. Základní pravidlo stanoví, že občan EU, jenž získal pro výkon dané činnosti odbornou kvalifikaci v jednom členském státu EU, může v zásadě tuto činnost vykonávat i v ostatních členských zemích. Toto pravidlo platí i tehdy, pokud se požadované vzdělání a příprava v jednotlivých členských zemích do určité míry liší v době trvání či rozsahu. Omezení tohoto pravidla je možné pouze z důvodu naléhavého veřejného zájmu a pouze v míře nezbytné k zajištění ochrany tohoto naléhavého veřejného zájmu. V Evropské unii existují velmi rozdílné požadavky na kvalifikaci, míra regulace je v jednotlivých zemích značně rozdílná.“*<sup>39</sup>

Uznávání praxe a odborné kvalifikace občanů třetích států (tj. mimo EU, EHP a Švýcarska) je posuzováno dle toho, o jaký konkrétní stát se jedná a v souvislosti s tím možným uplatněním ustanovení mezinárodních dohod.

*„Právo na uznání kvalifikace se však týká i osob s trvalým pobytem v ČR a jejich rodinných příslušníků, kteří na území ČR získali statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta EU nebo jim byla poskytnuta mezinárodní ochrana formou doplňkové ochrany nebo azylu. Osoby s postavením dlouhodobě pobývajícího rezidenta EU si mohou zažádat o uznání kvalifikace v ČR ještě před tím, než zde získají povolení k pobytu.“*<sup>40</sup>

Odpovědný zástupce:

Odpovědným zástupcem u právnické osoby může být pouze fyzická osoba, která splňuje podmínky stanovené pro udělení povolení fyzické osobě. Odpovědným zástupcem nemusí být osoba v pracovněprávním poměru s předmětnou právnickou osobou, ani nemusí působit jako její statutární orgán. Tento odpovědný zástupce může působit

---

<sup>37</sup> Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), účinný od 1. 5. 2004, v platném znění

<sup>38</sup> <http://eur-lex.europa.eu> (26. 2. 2013)

<sup>39</sup> Ryšavá, J., Joklová, K., Ryšavá, J. a kol.: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, 1. vydání, Praha: ASPI, a.s., 2009; str. 215 - 216, ISBN 978-80-7357-437-6

<sup>40</sup> Ryšavá, J., Joklová, K., Ryšavá, J. a kol.: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, 1. vydání, Praha: ASPI, a.s., 2009; str. 222, ISBN 978-80-7357-437-6

v takové funkci pouze u jedné právnické osoby a zároveň nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba. Tím je vyloučena kumulace provozování zprostředkování zaměstnání fyzickou osobou s funkcí odpovědného zástupce u právnické osoby a také kumulace dvou a více funkcí odpovědného zástupce v jedné osobě. „*Není tedy možné, aby na základě splnění zákonných povinností jedním člověkem vznikly dva (či více) subjekty disponující povolením ke zprostředkování zaměstnání.*“<sup>41</sup>

Agentura práce, která má odpovědného zástupce s příslušným vzděláním a praxí ve zprostředkování zaměstnání, může požádat o povolení k zaměstnání pro všechny druhy prací. V případě, že odpovědný zástupce takovou praxí nemá, agentura práce požádá o povolení ke zprostředkování v oboru nebo oborech dle praxe tohoto odpovědného zástupce. Dostane-li tedy agentura práce povolení ke zprostředkování v oboru strojírenství a hutnictví, může dodávat zaměstnance pouze do podniků, které se zabývají tímto oborem činnosti. Dle telefonického sdělení ministerstva práce a sociálních věcí na písemnou žádost o informaci ze dne 5. 3. 2013 může agentura přidělit agenturního zaměstnance i na administrativní místa v daném podniku, nemusí se jednat pouze o zaměstnance, kteří by přímo pracovali v provozu. Nesmí ale přidělovat jakékoliv zaměstnance do podniků zabývajících se jiným oborem. Agentura práce může mít více odpovědných zástupců tak, aby pokryla celý zamýšlený rozsah činnosti.

### **3.2.3. Délka povolení ke zprostředkování formou agenturního zaměstnávání**

Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání se vydává pouze na dobu určitou, a to nejdéle na dobu 3 let, nicméně toto povolení lze vydat opakovaně. Nové povolení je novým správním rozhodnutím, které je vydáváno v novém samostatném správním řízení a agentura práce tudíž musí postupovat stejným způsobem jako při žádosti o první povolení. Příslušná agentura práce tedy musí zažádat o další povolení ke zprostředkování v dostatečném časovém předstihu, aby mohla bez přerušení pokračovat ve své činnosti.

---

<sup>41</sup> Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 34, ISBN 978-80-7357-652-3

### 3.2.4. Správní poplatek

Za vydání povolení platí právnická či fyzická osoba jako poplatník správní poplatek dle zák. č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích<sup>42</sup>. Výše správního poplatku za zprostředkování zaměstnání je uvedena v příloze - Sazebníku uvedeného zákona o správních poplatcích v části I, položka 9, písmeno d) – f).

Dle aktuální úpravy činí správní poplatek za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území ČR 10 000,-- Kč, rovněž za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí je výše poplatku stanovena sazbou 10 000,-- Kč, za vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky hradí agentura správní poplatek ve výši 5 000,-- Kč. Správní poplatky do výše 5 000,-- Kč je možno hradit kolkem, nad tuto částku je možná pouze úhrada bankovním převodem na účet Úřadu práce vedený Českou národní bankou.

### 3.2.5. Počátek činnosti agentury práce

Agentura práce tedy může začít provozovat svoji činnost agenturního zaměstnávání ode dne obdržení povolení generálního ředitelství Úřadu práce. Pro agenturní zaměstnávání neplatí vznik povolení marným uplynutím lhůty pro vydání povolení v případě přeshraničního poskytování služeb dle zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb<sup>43</sup>, které se vztahuje pouze na zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ. Vzor příslušného povolení je uveden v Příloze č. 1.

V případě, že je agentura práce je osobou zapsanou v obchodním rejstříku, je povinna tuto činnost uvést do svého předmětu podnikání.

### Potvrzení o sjednání pojištění pro případ úpadku

Agentury práce provozující agenturní zaměstnávání dle § 14 písm. b) ZoZ jsou povinny sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku (§ 58a ZoZ), na jehož základě vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Toto ustanovení je v ZoZ nové od r. 2011, současná právní úprava nabyla účinnosti 1. 1. 2012 na základě zákona č. 376/2011 – blíže k této problematice v kapitole V. Uzavření tohoto pojištění dokládá agentura, jíž bylo

---

<sup>42</sup> Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, účinný od 16. 1. 2005, v platném znění

<sup>43</sup> Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, účinný od 28. 12. 2009, v platném znění



vydáno rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání, generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí. Toto potvrzení není tedy přílohou k žádosti, ale agentura jej sjednává až v závislosti na již vydaném povolení. V případě nesplnění této povinnosti generální ředitelství Úřadu práce již vydané povolení odejme.

### **3.2.6. Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání**

Důvody zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou uvedeny v § 63 ZoZ, povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká:

- a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby
- b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno.
- c) rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení

#### Smrt fyzické osoby a zánik právnické osoby

Povolení k zprostředkování zaměstnání pro fyzickou osobu se vydává na její jméno a fyzická osoba musí splňovat předpoklady stanovené zákonem. Z toho vyplývá, že zde je možnost dědění pouze podniku, dědic nemůže v agenturním zaměstnávání provozovaném fyzickou osobou pokračovat a musí požádat o vydání nového povolení. Odlišný případ nastává smrtí fyzické osoby jako společníka v právnické osobě, kdy daná právnická osoba může pokračovat v činnosti, aniž by ji tato skutečnost ovlivnila, za předpokladu, že daná fyzická osoba není vedena jako odpovědný zástupce. Ale v tomto případě by se jednalo o zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání podle písmene d), tj. formou odejmutí povolení správním orgánem. Nedostatek odpovědného zástupce lze zhojit ustanovením nového odpovědného zástupce s tím, že tato skutečnost je správnímu orgánu řádně doložena včetně splnění zákonných podmínek, které odpovědný zástupce musí splňovat.

K zániku právnické osoby dochází dnem jejího výmazu z obchodního rejstříku (s předcházejícím zrušením právnické osoby buď s likvidací či bez likvidace). Bližší podmínky jsou stanoveny v příslušných ustanoveních zejména zák. č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

### Výmaz podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku

Výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku dochází k zániku oprávnění podnikání dané zahraniční osoby nebo její organizační složky v České republice.

### Uplynutí doby, na kterou bylo povolení vydáno

Správní orgán může povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání vydat pouze na dobu určitou v maximální délce 3 let a to jak tuzemským, tak i fyzickým nebo právnickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb. Tato maximální doba platnosti povolení platí i pro další formy zprostředkování zaměstnání, ale pouze pro tuzemské fyzické a právnické osoby.

Dle § 62 odst. 3 ZoZ se omezení délky povolení zprostředkování zaměstnání jinou formou než formou agenturního zaměstnávání neaplikuje na fyzické ani právnické osoby, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb, neboť těmto osobám se vydává povolení na dobu neurčitou. Tím jim odpadá nutnost opětovného žádání povolení a s tím spojených nákladů. Na portále MPSV je uvedeno v článku „MPSV: Reakce na nepravdivá tvrzení k pojištění pracovních agentur“ vyjádření, které lze interpretovat odlišně: *„Zároveň nelze souhlasit s vyjádřením, že povolení ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno pouze na dobu 3 let. Právě v důsledku transpozice směrnice o volném pohybu služeb je povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) vydáváno na dobu neurčitou a pouze povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) na dobu maximálně 3 let.“*<sup>45</sup> Dle tohoto vyjádření Ministerstvo práce a sociálních věcí povoluje zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) na dobu neurčitou i pro tuzemské fyzické a právnické osoby.

---

<sup>45</sup> MPSV: Reakce na nepravdivá tvrzení k pojištění pracovních agentur, 29. března 2011  
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10608/29032011.pdf> (18. 3. 2013)

### Rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení:

Generální ředitelství Úřadu práce ve správním řízení odejme již vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání ze zákonem taxativně stanovených důvodů:

a) právnická nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

- jedná se o podmínky, za nichž může být vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. V případě změny okolností, které podmiňují vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, je správní orgán povinen povolení odejmout. V případech fyzických osob se bude jednat zejména o změnu způsobilosti k právním úkonům a ztrátu bezúhonnosti. U právnické osoby lze za důvody, které mohou nastat, předpokládat zejména ztrátu bezúhonnosti této právnické osoby a dále skutečnosti, které způsobily nesplnění zákonných předpokladů u odpovědné osoby (především ztráta způsobilosti k právním úkonům a požadované bezúhonnosti).

b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání

- Dne 1. ledna 2012 nabyl účinnosti zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim<sup>46</sup>, který, oproti předchozí úpravě trestní odpovědnosti pouze fyzických osob, rozšířil trestní odpovědnost i na právnické osoby. Dle tohoto zákona je druhem trestu mimo jiné také zákaz činnosti. Trest zákazu činnosti může být uložen právnické osobě jen na základě soudního rozhodnutí. V případě, že se zákaz činnosti bude vztahovat na zprostředkování zaměstnání, generální ředitelství Úřadu ve správním řízení povolení příslušné agentuře práce odejme.

c) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona

- Toto ustanovení zahrnuje možná porušení ze strany agentur práce, které jim vyplývají buď ze zákona anebo z předmětného konkrétního povolení vydaného správním orgánem na

---

<sup>46</sup> Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, účinný od 1. 1. 2012, v platném znění

její jméno (zde by se jednalo zejména o rozšíření činnosti agentury práce nad rozsah povolení). Dobré mravy jsou obecným pojmem, jehož posouzení závisí na správním orgánu za předpokladu nevybočení z mezí správní diskrece. Lze předpokládat, že ustanovení o dobrých mravech bylo zákonodárcem vloženo zejména na ochranu fyzických osob, jimiž je zaměstnání zprostředkováno, aby byla vyloučena možnost neetického chování, byť právní předpisy by nebyly agenturou práce překročeny, a byla tak zajištěna ochrana těchto fyzických osob v nejširším možném rozsahu.

d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a ZoZ nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění,

- Agentura práce je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku za účelem možnosti plnění ze strany pojišťovny agenturním zaměstnancům tak, aby nebyli nepřiměřeně zkráceni ve svých mzdových nárocích a byla jim zajištěna možnost obživy po určitou dobu, jestliže se agentura práce ocitne v úpadku a nebude moci poskytnout svým zaměstnancům mzdu za odpracovanou práci. Jak již bylo uvedeno výše, tato právní úprava je relativně nová, její současná úprava vstoupila v účinnost 1. 1. 2012 v souvislosti s přijetím zák. č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – k tomu blíže v kapitole IV.

e) právnická osoba nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce

- předmětné ustanovení se týká agenturního zaměstnání, nikoliv zprostředkování zaměstnání podle § 14 písmene a) a c) ZoZ. V § 308 jsou uvedeny náležitosti dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Porušení povinnosti ohledně dohody v tom smyslu, že předmětná dohoda neobsahuje veškeré potřebné náležitosti nebo není uzavřena písemně, nelze považovat za formální porušení v oblasti kogentní úpravy soukromoprávního vztahu, ale má velké důsledky pro náležité zjištění dodržování právních předpisů v činnosti agentury práce. § 309 obsahuje zejména povinnosti agentury práce ohledně písemného pokynu při přidělení agenturního zaměstnance k uživateli. Toto ustanovení zamezuje nesplnění povinnosti agentury

spočívající v dostatečném a průkazném informování svých zaměstnanců. Dále ustanovení obsahuje i povinnosti agentury práce a uživatele vůči sobě navzájem.

f) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59 ZoZ

- Na agenturní zaměstnávání se vztahuje povinnost agentury vést evidenci fyzických osob, které zaměstnává za účelem jejich přidělení k uživateli; pro účely statistického zjišťování je nutno uvádět rozdělení osob dle občanství (ČR, EU, ostatní členské státy EHS včetně Švýcarska a ostatní cizince dle státní příslušnosti).

g) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona

- V tomto ustanovení je odvolání na zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim tak jako v bodě b) zde výše uvedeném, avšak na rozdíl od zákazu činnosti jako trestní sankce pro právnickou osobu, toto ustanovení se týká zajišťovacího opatření podle § 33 předmětného zákona. Pozastavení výkonu činnosti může nařídít soud v již průběhu přípravného řízení nebo v průběhu řízení před soudem, je-li zde důvodná obava z opakování trestné činnosti nebo dokonání pokusu nebo přípravy trestného činu.

Povolení ke zprostředkování bude odejmuto také na základě žádosti agentury práce.

### **3.2.7. Omezení dočasného přidělení**

Dle § 66 ZoZ agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením. „*V této souvislosti je však třeba vzít v úvahu, že již v roce 2009 došlo k výraznému omezení ve vztahu k zaměstnávání cizinců formou agenturního zaměstnávání, které vyplynulo z toho, že na základě zmocnění uvedeného v § 64ZamZ přijala vláda ČR nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, na základě kterého agentury práce nemohou pro cizince (tj. fyzické osoby ze třetích zemí mimo EU) zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro takové druhy prací, k jejichž výkonu*

*postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou (tento stupeň vzdělání je definován v § 58 ŠkolZ), a prací, které nejsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 64/2009.*<sup>47</sup>

Úpravu zaměstnávání cizinců nalezneme zejména v zákoně č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů<sup>48</sup>. Podrobnosti ohledně zelených a modrých karet jsou dostupné na portálu Ministerstva vnitra, z něhož jsou následující informace v převážné většině čerpány<sup>49</sup>:

Zelená karta je povolení dlouhodobého pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech; vydává se jako pracovní povolení na konkrétní pracovní místo spojené s povolením k pobytu. Je vydávána na základě žádosti cizince za účelem zaměstnání na pracovní pozici uvedené v centrální evidenci pracovních míst obsaditelných držitelů zelené karty. Daný cizinec, tj. občan země, která není členem Evropské unie, přičemž Ministerstvo vnitra ČR stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty, musí splňovat požadované vzdělání a popřípadě odbornou způsobilost k výkonu povolání.

Modrá karta je povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem zaměstnání, na které je vyžadována vysoká kvalifikace. To znamená, že příslušný žadatel musí splňovat požadavky na vzdělání (vyšší odborné nebo vysokoškolské), dále musí mít zajištěno zaměstnání pracovní smlouvou na dobu minimálně jednoho roku. Podmínkou je výkon závislé práce v rozsahu zákonem stanovené týdenní pracovní době a sjednaná mzda v minimální výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice vyhlášené ve sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí. Stejně jako u zelené karty, cizinec o vydání modré karty žádá na konkrétní pracovní místo, je tedy povolením k pobytu spojené s povolením k zaměstnání. Držitel modré karty je oprávněn toto pracovní místo za splnění zákonem stanovených podmínek změnit.

---

<sup>47</sup> Pichrt, J., Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 530, ISBN 978-80-7400-405-6

<sup>48</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, účinný od 1. 1. 2000, v platném znění

<sup>49</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>, <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx> (29. 2. 2013)

Výše uvedenými omezeními ve vztahu k agenturnímu zaměstnávání cizinců se tak stát pokouší regulovat imigraci osob za účelem zaměstnání tak, aby nebyla omezena poptávka po tuzemských pracovnících v oborech, kde je jich dostatek, a na druhé straně umožnit cizincům být zaměstnán na pozicích, kde poptávka převyšuje tuzemskou nabídku pracovních sil. „Dne 8. 2. 2013 byla ve Sbírce zákonů zveřejněna pod č. 29/2013 Sb. vyhláška o stanovení seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty. Vyhláška nahrazuje dosavadní právní úpravu prezentovanou vyhláškou č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty, jež se s účinností nové vyhlášky zrušuje. ... Počet dosavadních 12 zemí je novou vyhláškou značně rozšířen. Vyhláška nabývá účinnosti dnem 20. 2. 2013.“<sup>50</sup>

Jak je uvedeno v důvodové zprávě k zákonu č. 367/2011, kterým se měnil ZoZ, cílem úpravy agenturního zaměstnávání cizinců je regulace pracovního trhu: „Možnost agenturního zaměstnávání cizinců je v rozporu s účelem pracovního povolení, které je v individuálním případě vázáno na konkrétní pracovní místo. V případě, kdy cizince zaměstnávají agentury práce, dochází k tomu, že není možné zajistit regulaci pracovního trhu. V České republice působí v současné době 205 agentur práce, které mají povolení MPSV zprostředkovávat cizincům práci formou jejich dočasného přidělování k výkonu práce u uživatele. Cílem je zajistit možnost efektivně regulovat pracovní trh ve vztahu k zaměstnávání cizinců.“<sup>51</sup>

Problematice omezení zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuji blíže v kapitole IV. - Změny ZP a ZoZ v letech 2011 - 2012.

---

<sup>50</sup> Právní rádce, elektronický newsletter měsíčníku Právní rádce, číslo 4/13, dne 21. 2. 2013, str. 1-2, (autor neuveden), ISSN 1214-9772. [www.atlasconsulting.cz](http://www.atlasconsulting.cz)

<sup>51</sup> Vládní návrh 373 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, str. 29; <http://www.psp.cz/sqw/sntisk.sqw?o=6&> (10. 3. 2013)

### 3.3. POVINNOSTI AGENTURY PRÁCE DLE ZP A ZoZ, KONTROLA ČINNOSTI AGENTURY PRÁCE

#### 3.3.1. Povinnosti stanovené ZP a ZoZ

Agentura práce jako zaměstnavatel se musí řídit zákoníkem práce v celém rozsahu.

Mezi její základní povinnosti patří:

- zajistit rovné zacházení se svými zaměstnanci
- dodržovat zákaz diskriminace dle antidiskriminačního zákona (zák. č. 198/2009 Sb.<sup>52</sup>) a dle ZP
- zajistit bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce a zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práci, která je nepřiměřená jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti
- zajistit dostatečnou informovanost zaměstnanců v rozsahu stanoveném ZP
- poskytovat zaměstnanci přiměřenou odměnu za vykonanou práci včetně stanovených náhrad mzdy
- nesmí ukládat zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu peněžní postihy (ale může požadovat náhradu škody, za kterou zaměstnanec odpovídá)
- zajistit náležité informování svých zaměstnanců

Povinnosti stanovené ZoZ se zřetelem na specifiku agenturního zaměstnávání:

a) sjednat pojištění proti úpadku s právem plnění vůči zaměstnanci, kterému agentura z důvodu úpadku nevyplatila mzdu (§ 58a ZoZ)

Právo na plnění dočasně přidělenému zaměstnanci vzniká po nabytí právní moci rozhodnutí o úpadku agenty práce dle zák. č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení<sup>53</sup>.

b) vést evidenci dočasně přidělených zaměstnanců v rozsahu stanoveném v ZoZ

c) negativní povinnosti – zákazy jsou uvedené výše, např. nesmí požadovat úhradu od osoby, již je zprostředkováno zaměstnání, ani prostřednictvím uživatele, nesmí zaměstnávat držitele modrých a zelených karet, zdravotně postižené atd.

---

<sup>52</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), účinný od 1. 9. 2009, v platném znění

<sup>53</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), účinný od 1. 1. 2008, v platném znění



### 3.3.2. Kontrola činnosti agentury práce

Kontrola činnosti agentury práce ze strany správních orgánů probíhá formou správního dozoru. Správní dozor lze charakterizovat jako správní činnost, při které vykonavatel veřejné správy jako dozorcí orgán pozoruje chování nepodřízených subjektů, porovnává je s chováním žádoucím dle požadavků právních norem a v návaznosti na hodnocení podle okolností aplikuje nápravné a sankční prostředky, jimiž reaguje na zjištěný nesoulad mezi skutečným a žádoucím chováním dozorovaného subjektu. „*Pro charakteristiku správního dozoru má velký význam stanovit, z čeho vyplývá, že chování dozorovaného subjektu je vyhodnoceno jako žádoucí, či nikoli. V právním státě by mělo jít výlučně o to, zda je či není toto chování v souladu s právem.*“<sup>54</sup>

Dozorcí orgány na kontrolu agentur práce aplikují jak typ průběžné kontroly (zaměřená na probíhající činnost), tak i následný ke sledování odstranění zjištěných nedostatků. Za zjištěná protiprávní jednání jsou ukládána agenturám práce sankce.

*„Předběžná kontrola se uplatňuje při schvalování žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. ... Smyslem předběžné kontroly je zejména ověření odborné způsobilosti žadatele, jež má zajistit řádný a profesionální výkon zprostředkování zaměstnání. Vzhledem k tomu, že při agenturním zaměstnávání existuje zvýšené nebezpečí zneužití právních předpisů na úkor zaměstnanců, je předběžná kontrola v oblasti agenturního zaměstnávání rozsáhlejší než u běžných živnostenských oprávnění.“*<sup>55</sup>

Jako orgány oprávněné k vykonávání dozoru na poli agenturního zaměstnávání fungují:

- Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce
- Generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce
- Ministerstvo vnitra v rámci správního řízení při vydávání povolení
- Celní úřady
- Úřad pro ochranu osobních údajů

---

<sup>54</sup> Staša, J., Hendrych, D. a kol.: Správní právo, Obecná část, 8. vydání, Praha: C. H. Beck 2012; str. 285, ISBN 978-80-7179-254-3

<sup>55</sup> Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 122, ISBN 978-80-7357-652-3

Předběžnou kontrolou, při zahájení správního řízení na vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, se zabývá generální ředitelství Úřadu práce a v rámci vydání svého závazného stanoviska rovněž Ministerstvo vnitra.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti je upravena v části sedmé, § 125 -141b zákona o zaměstnanosti.

Oproti předchozí úpravě, kdy správní delikty projednával v prvním stupni příslušný úřad práce, současná legislativa od roku 2012 svěřuje tuto povinnost Státnímu úřadu inspekce práce nebo oblastnímu inspektorátu práce. Nadřízeným orgánem Státního úřadu inspekce práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. V roce 2011 bylo provedeno ze strany inspektorátů práce 58 kontrol agentur práce, přičemž bylo shledáno 149 porušení právních předpisů.<sup>56</sup>

§ 17 zákona o zaměstnanosti obsahuje ustanovení týkající se zpracování osobních údajů. Při zpracování osobních údajů musí agentura práce dbát příslušných norem zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů<sup>57</sup>. Tato povinnost se nevztahuje jen na agenturní zaměstnávání, ale platí plošně pro zpracovatele osobních údajů. Agentury práce, jako každý jiný zaměstnavatel, podléhají kontrolní činnosti ostatních správních orgánů, např. Okresní správě sociálního zabezpečení.

### **3.4. SOUKROMOPRÁVNÍ VZTAHY VZNIKAJÍCÍ PŘI AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ .**

Subjekty soukromoprávních vztahů v agenturním zaměstnávání jsou agentura práce, uživatel a agenturní zaměstnanec, mezi kterými vzniká trojice vzájemně provázaných právních vztahů mezi agenturou a uživatelem, agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem a mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem.

---

<sup>56</sup> Zpráva o činnosti SUIP za rok 2011, str. 51, [http://www.suip.cz/files/suip-7cbfd7dd0c9aeb3af0b3e753ef547556/zprava\\_o\\_cinnosti\\_suip\\_za\\_rok\\_2011\\_16\\_10\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/files/suip-7cbfd7dd0c9aeb3af0b3e753ef547556/zprava_o_cinnosti_suip_za_rok_2011_16_10_2012.pdf) (20. 3. 2013)

<sup>57</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, účinný od 1. 6. 2000, v platném znění

### 3.4.1. Vztah agentura práce - agenturní zaměstnanec

Pracovněprávní poměr mezi agenturou a agenturním zaměstnancem vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce je ze zákona vyloučena. Domnívám se, že toto omezení bylo přijato z důvodu absence povinného odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele na své zaměstnance u dohody o provedení práce do konce roku 2011. Je rovněž pravdou, že dohoda o provedení práce směřuje k vytvoření individuálně určeného výsledku, zatímco pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti spočívá v druhově určené opakující se činnosti v rámci pracovněprávního vztahu a agenturní zaměstnávání v podstatě vytváří alternativní formu ke klasickému zaměstnávání, takže z podstaty věci by dohoda o provedení práce neměla být v rámci agenturního zaměstnávání využívána.

Pracovní smlouva mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem musí splňovat obecné náležitosti pracovní smlouvy dle příslušných ustanovení zákoníku práce. Podstatným rozdílem je formulace obsahující závazek zaměstnance k výkonu práce pro uživatele a podle jeho pokynů na základě dohody o dočasném přidělení a závazek agentury k zajištění tohoto výkonu práce u uživatele. Ustanovení o zkušební době dle § 35 ZP není dotčeno.

V praxi agentury práce uzavírají obvykle pracovní poměry na dobu určitou. V případech, že agentura zaměstnává zaměstnance za účelem přidělení ke konkrétnímu uživateli, jeví se nejvýhodnějším řešením pro agenturu práce uzavřít pracovní smlouvu na dobu přidělení k tomuto danému uživateli, a to zejména s ohledem na skutečnost možnosti skončení dočasného přidělení jednostranným právním úkonem ze strany agenturního zaměstnance i uživatele.

Není ovšem vyloučeno ani uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou, nicméně charakter agenturního zaměstnávání, kdy uživatel specifikuje dobu potřebnou pro daný výkon práce, je pro agenturu práce uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou nevýhodné. Za okolností, že agentura nemůže svého zaměstnance přidělit k uživateli, vystavuje se riziku vzniku překážky na straně zaměstnavatele a tím i zvýšení svých nákladů.

*„Některé agentury práce uzavírají se zaměstnanci tzv. rámcové pracovní smlouvy (či rámcové dohody o pracovní činnosti), aniž by v ní byl uveden konkrétní uživatel, a na základě této (jediné) smlouvy přidělují zaměstnance k několika různým uživatelům.“<sup>58</sup>*

Zákazu opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a na maximální dobu 3 let dle odst. 2 § 39 ZP se nevztahuje na pracovní poměr mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem pouze za podmínky, že agenturní zaměstnanec nepracuje u stejného uživatele. Ale omezení zde existuje pro práci u stejného uživatele a to pro dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí, pakliže agenturní zaměstnanec požádá agenturu práce o prodloužení nebo pro případy náhrady za čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené u zaměstnance uživatele.

Dočasné přidělení zaměstnance se děje na základě písemného pokynu, kterým agentura práce přiděluje agenturního zaměstnance ke konkrétnímu uživateli. Tento písemný pokyn je jednostranným právním úkonem, který není součástí pracovní smlouvy. Jeho obsah je rovněž obligatorně stanoven v zákoníku práce a obsahuje určení uživatele (název, sídlo, místo výkonu práce včetně určení, kdo je vedoucím zaměstnancem u uživatele s oprávněním přidělovat agenturnímu zaměstnanci práci včetně oprávnění její kontroly), dobu, na kterou je agenturní zaměstnanec k tomuto uživateli přidělen a dále informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. Rovněž musí obsahovat, za jakých podmínek je možné jednostranným prohlášením ukončit dočasné přidělení agenturního zaměstnance a to jak ze strany daného agenturního zaměstnance, tak ze strany uživatele.

Dle českého zákoníku práce jednoznačně určuje agenturnímu zaměstnanci dovolenou jeho zaměstnavatel, tj. agentura práce. Nicméně lze předpokládat, že agentura práce bude určování dovolené koordinovat na základě dohody s uživatelem, popřípadě na základě plánované celopodnikové dovolené u uživatele. Analogicky je možno odvodit, že stejně by se postupovalo v případě vyhovění žádosti o neplacené volno vznesené

---

<sup>58</sup> Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 54, ISBN 978-80-7357-652-3

agenturním zaměstnancem. I když vezmeme v úvahu zvyklost či běžnou praxi zavedenou mezi těmito třemi subjekty, aby se předešlo případným nedorozuměním nebo sporům, lze jen jednoznačně doporučit, se zřetelem na níže uvedenou judikaturu, prokazatelné schválení dovolené nebo neplaceného volna agenturou práce svému agenturnímu zaměstnanci (byť na základě daného souhlasu uživatele agenturnímu zaměstnanci). Předmětnou problematiku řešil Krajský soud v Ostravě rozsudkem č. j. 16 Co 246/2010-84 ze dne 24. 4. 2011 a k následně podané ústavní stížnosti stěžovatelky (agentura práce) se k dané záležitosti vyjádřil i Ústavní soud ve svém Usnesení č. I. ÚS 1760/11 ze dne 23. května 2012. Cituji z odůvodnění Usnesení Ústavního soudu:

*„Odvolací soud má ve shodě se soudem prvního stupně za to, že dohoda o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy je pracovněprávním úkonem, kterým dochází k podstatné změně obsahu základního pracovněprávního vztahu dočasně přiděleného zaměstnance, proto tuto dohodu může se zaměstnancem uzavřít podle § 309 odst. 1 věty druhé zákoníku práce zaměstnavatel, kterým je agentura práce, nikoliv uživatel... Zaměstnavatel má podle § 223 odst. 2 zákoníku práce právo, nikoliv však povinnost, krátit zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den).... Krácení dovolené v tomto případě představuje sankci zaměstnavatele za porušení povinnosti, která zaměstnanci vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, konat práci v předem stanovené pracovní době na pracovišti. O porušení pracovní povinnosti, které by mohlo být důvodem ke krácení dovolené, se však může jednat jen tehdy, porušil-li zaměstnanec tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti... Z výše uvedeného plyne, že nenastoupí-li zaměstnanec na pracovní směnu proto, že se u zaměstnavatele (agentury práce) s jeho vědomím ustálil úzus spočívající v tom, že pracovní volno bez náhrady mzdy bylo na základě žádosti zaměstnance poskytováno, byť v rozporu s ust. § 309 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, toliko se souhlasem uživatele, je nepochybné, že takové jednání zaměstnance nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (neomluveně zameškanou směnu) a nemůže být důvodem ke krácení dovolené.“<sup>59</sup>*

---

<sup>59</sup> Usnesení č. I. ÚS 1760/11 ze dne 23. května 2012 (ASPI, Wolters Kluwer ČR, a.s. verze 2012, 27. 2. 2013)

Od skončení dočasného přidělení je nutno odlišovat skončení pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru dochází v souladu s ustanovením zákoníku práce. Za nejčastější způsob můžeme považovat ukončení uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, dále výpovědí, zrušením ve zkušební době, okamžitým zrušením nebo dohodou. V případě cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti pracovní poměr může skončit na základě rozhodnutí příslušného státního orgánu a rovněž uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo dlouhodobému pobytu dle zvláštních předpisů. V praxi agentura práce tedy musí, v případě zaměstnávání cizinců, ve vlastním zájmu dbát toho, aby výše uvedenou dobu nepřekročila.

Přestup agenturního zaměstnance do pracovněprávního vztahu s uživatelem je možný na základě ukončení pracovního poměru s agenturou (dohodou, výpovědí či uplynutím doby pracovního poměru na základě pracovní smlouvy). V případě, že uživatel není ochoten čekat po výpovědní dobu, tuto situaci je možno řešit vzájemnou dohodou mezi agenturním zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem, tj. všech tří zúčastněných stran. Za těchto okolností lze očekávat, že agentura práce bude požadovat úhradu určité finanční částky ze strany uživatele za uvolnění svého zaměstnance, jejíž výše je určena na základě dohody mezi agenturou práce a uživatelem. Požadavek jakákoliv úhrady ze strany agenturního zaměstnance v této souvislosti by byl protiprávní. *„Agentura práce může s uživatelem uzavřít také dohodu o provizi za následné zaměstnání jejího zaměstnance uživatelem, ať už k němu dojde před ukončením smlouvy či zákonem stanovené dvanáctiměsíční lhůty nebo až po ní. K této situaci dojde například tehdy, když zaměstnanec po 12 měsících odmítne prodloužit smlouvu u agentury práce, neboť obdržel nabídku pracovat přímo v podniku uživatele. Uvedená provize je pak určitou odměnou za to, že agentura práce tohoto zaměstnance k uživateli přivedla, přestože zde původně pracoval jako její zaměstnanec.“*<sup>60</sup> Jak A. Tošovský dále tamtéž uvádí, předmětná dohoda je ponechána na svobodné vůli stran, neboť ze zákona není podobné ujednání zakázáno.

Zákoník práce obsahuje v § 43a dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Tato úprava se výslovně nevztahuje na agenturní zaměstnávání, jak

---

<sup>60</sup> Tošovský, A.: *Agenturní zaměstnávání v praxi*, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; str. 46-47, ISBN 978-80-7357-652-3

uvedeno v § 43a odst. 8 ZP, agentura práce jako zaměstnavatel nemůže přidělit svého zaměstnance zaměstnaného za účelem přidělení k uživateli jiné agentuře práce.

### 3.4.2. Vztah agentura práce – uživatel

Agentura uzavírá s uživatelem smlouvu obchodněprávního charakteru.

Jak uvádí M. Bělina a kol., vztah mezi agenturou práce a uživatelem je vztahem povahy spíše obchodněprávní: „*Budeme-li tedy dohodu agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce považovat za obchodní závazkový vztah, pak je třeba konstatovat, že právní úpravou této dohody v zákoníku práce dochází k ne zcela obvyklému úkazu, kdy jsou podstatné náležitosti obchodního závazkového vztahu upraveny v rámci normy pracovního práva. Taktéž forma této dohody je stanovena v zákoníku práce, a to v § 308 odst. 2 Zpr, dle kterého musí být dohoda uzavřena písemně.*“<sup>61</sup>

Zákoník práce v § 308, odst. 1 stanoví podstatné náležitosti smlouvy mezi uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, jíž nazývá „dohoda agentury s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce“:

- jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na jeho odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- 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“),
- 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 dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

---

<sup>61</sup>Bělina, M a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; str. 533, ISBN 978-80-7400-405-6

- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dále ZP požaduje uzavření této dohody v písemné formě. „Nedodržení písemné formy této dohody má za následek její neplatnost.“<sup>62</sup>

*„Z pohledu uživatele je třeba precizně vymezit všechny pracovní a mzdové podmínky, které náleží nebo y podle existujících náležitosti srovnatelnému zaměstnanci tohoto uživatele. Poněkud zvláštní je situace, kdy dohoda o dočasném přidělení, jakožto právní úkon řídicí se obchodním zákoníkem, má podstatné náležitosti stanovené v tomto ustanovení zákoníku práce. Vyjma těchto povinných náležitostí je možné samozřejmě sjednat další náležitosti, na nichž se uživatel a agentura práce, jakožto smluvní strany tohoto obchodněprávního vztahu, dohodnou. Ze strany uživatele lze doporučit sankce pro agenturu v případě porušování povinnosti zajišťovat srovnatelné mzdové a pracovní podmínky nebo participace agentury na sankcích uložených v této souvislosti kontrolním orgánem zaměstnavateli.“<sup>63</sup>*

Při smluvním stanovení podmínek ukončení dočasného přidělení zaměstnance před uplynutím doby, na kterou bylo původně sjednáno, je nutno dbát o vzájemnou vyváženost, nelze podmínky stanovit pouze ve prospěch uživatele.

*„Zajišťuje-li ale agentura pro uživatele přidělení svých zaměstnanců průběžně, bude mezi oběma firmami zřejmě nejprve sjednán rámcový obchodní kontrakt, v němž budou též dohodnuty cenové podmínky, a ten bude pak naplňován jednotlivými dohodami o dočasném přidělení zaměstnanců. Z ustanovení § 308 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že dohoda o dočasném přidělení zaměstnance je pojata jako individuální – každá taková dohoda se týká jen jediného zaměstnance. To bezpochyby přináší určitou administrativní náročnost. Není ale možné vyloučit, že jednou takovou dohodou bude sjednáno dočasné přidělení více zaměstnanců, a to zásadně se stejným pracovním zařazením (druhem práce a místem výkonu práce), na stejnou dobu dočasného přidělení a s totožným dnem nástupu do práce. Všichni takoví zaměstnanci by museli být v dohodě jmenovitě uvedeni (s údaji podle*

---

<sup>62</sup> Hůrka, P., Hůrka, P. al.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. Aktualizované a rozšířené vydání, nakladatelství ANAG, 2012; str. 591, ISBN 978-80-7263-727-0

<sup>63</sup> Hůrka, P., Hůrka, P. al.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. Aktualizované a rozšířené vydání, nakladatelství ANAG, 2012; str. 591, ISBN 978-80-7263-727-0



§ 308 odst. 1 písm. a) ZP). Ve své podstatě by pak ale šlo o množinu více individuálních dohod. Bylo by též přípustné, aby byly uzavírány jednotlivé dohody o dočasném přidělení zvláště na každého zaměstnance s tím, že jejich součástí (přílohou) budou společné podmínky k výkonu práce, například podmínky uvedené v § 308 odst. 1 písm. b), d), f), g) a h) zákoníku práce. Praxe si sama poradí i se zvládnutím této administrativní náročnosti, například s využitím elektronického podpisu agenturami práce a uživateli, aby tak nebylo nutné k uzavření každé jednotlivé dohody absolvovat osobní setkání zástupců smluvních stran.<sup>64</sup>

Jak uvádí B. Šubrt v citaci výše, praxe bude hledat cesty zjednodušení administrativní náročnosti. Domnívám se, že by bylo možné obchodněprávní ujednání a dohodu o dočasném přidělení zaměstnance řešit formou jedné smlouvy v souladu s požadavky vyjádřenými v zákoníku práce. Agentura práce s uživatelem uzavře smlouvu o dočasném přidělení zaměstnanců agenturou práce, jejíž nedílnou součástí je příloha, která bude obsahovat náležitosti § 308 písm. a) – e), přičemž standardní součástí smlouvy budou náležitosti uvedené pod písm. f) – h). Ve svém důsledku se jedná i eliminaci dodatečných nákladů (spotřeba papíru, tisk, zatížení administrativních pracovníků). Velké podniky, které mají značné výkyvy ve výrobě v průběhu roku (např. zvýšená poptávka po zboží před Vánoci, před dovolenými apod.) využívají nezdědky desítky až stovky agenturních zaměstnanců. V rámci průkaznosti řádného informování agentury ze strany uživatele doporučuji, aby smlouva obsahovala rovněž mzdové podmínky u uživatele. V případě změn např. mzdových podmínek - které obvykle nelze očekávat častěji než 1x ročně (např. v souvislosti s uzavíráním kolektivní smlouvy) - bude vyhotoven dodatek ke smlouvě obsahující novou mzdovou sazbu pro dané pozice (pracovní místa) obsazené agenturními zaměstnanci. Návrh takové smlouvy tvoří Přílohu č. 1.

Vzhledem k úzkému kontaktu mezi agenturou práce a uživatelem lze doporučit, aby smlouva obsahovala příslušná ustanovení týkající se ochrany informací, případně aby byla uzavřena samostatná smlouva o ochraně důvěrných informací. Návrh smlouvy o ochraně důvěrných informací je uveden v Příloze č. 2.

---

<sup>64</sup> Šubrt, B.: Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. V Praze, zpracováno k 16.01.2008, str. 27, [http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr) (26. 2. 2013)

### 3.4.3. Vztah uživatel – dočasně přidělený zaměstnanec

Vztah mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem není založen na bilaterálním smluvním vztahu, nicméně faktický vztah, vyplývající z dohod mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a agenturním zaměstnancem, nelze pominout, zejména se zřetelem na práva a povinnosti těchto subjektů stanovené právními předpisy.

V souladu s § 309 odst. 1 zákoníku práce, uživatel ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, řídí a organizuje mu práci, dává mu pokyny k jejímu výkonu a kontroluje ji. Zde je převedena jistá dispoziční pravomoc agentury na uživatele, nikoliv však pro právní úkony, jak již bylo uvedeno v čl. I., b. 1.5.

Uživatel je povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajistit agenturnímu zaměstnanci bezpečnost a ochranu zdraví při práci. S tím souvisí i jeho povinnost vybavit agenturního zaměstnance ochrannými pracovními prostředky. V souladu s nařízením vlády č. 201/2010 Sb.<sup>65</sup> zaznamená úraz do knihy úrazů rovněž i uživatel. Dále ohlásí pracovní úraz agenturního zaměstnance agentuře práce, která jako zaměstnavatel je ze zákona povinna k pojištění svých zaměstnanců na pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Společná povinnost agentury práce a uživatele ve smyslu rovného zacházení a zajištění pracovních a mzdových podmínek agenturních zaměstnanců:

V zájmu ochrany agenturních zaměstnanců zákoník práce v § 309 odst. 5 stanoví povinnost rovného zacházení dočasně přidělených zaměstnanců k uživateli. Společně s agenturou práce má uživatel povinnost zajistit rovné zacházení agenturních zaměstnanců v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci uživatele a zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

Srovnatelným zaměstnancem rozumíme takového zaměstnance uživatele, který u uživatele vykonává stejnou nebo podobnou práci vzhledem ke svému postavení a kvalifikaci. Pokud agentura přiděluje své zaměstnance k uživateli na místa, která nejsou obsazena kmenovými zaměstnanci a nelze podmínky exaktně porovnat, je nutno vycházet z určení způsobem, jaké podmínky by takový zaměstnanec u uživatele měl, kdyby byl přijat na dané místo jako

---

<sup>65</sup> Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

kmenový zaměstnanec, popřípadě lze rovněž vycházet z kolektivní smlouvy uzavřené u daného uživatele s odborovou organizací.

Informace o podmínkách tvoří součást dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem a v zájmu informovanosti agenturního zaměstnance jsou součástí písemného pokynu, kterým agentura přiděluje svého zaměstnance k uživateli.

Pokud by pracovní nebo mzdové podmínky agenturního zaměstnance byly po dobu výkonu práce pro uživatele horší než jeho kmenových, agentura práce je povinna na žádost zaměstnance nebo i bez jeho žádosti (zjistí-li takové skutečnosti jinak) zajistit rovné zacházení. Zákon přiznává právo agenturnímu zaměstnanci domáhat se u agentury práce uspokojení jeho nároků vzniklých v důsledku nerovného zacházení.

Odměňování se řídí § 109 a n. ZP a platí, že za stejnou práci přísluší stejná mzda. *„Povinnost zajistit stejnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty je uložena jednotlivým zaměstnavatelům. Uplatnění tohoto principu v širším měřítku (porovnávání prací stejné hodnoty a jejich ocenění u různých zaměstnavatelů nebo mezi jednotlivými odvětvími) právní úprava nepředpokládá z důvodu praktické nerealizovatelnosti. Konkrétní způsob aplikace ustanovení § 110 ZP se však bude u jednotlivých zaměstnavatelů lišit podle způsobu odměňování zaměstnanců.“*<sup>66</sup>

V agenturním zaměstnávání lze shledat určitý paradox: agentura práce jako zaměstnavatel by měla zajistit stejnou odměnu za stejnou práci i u svých zaměstnanců. Na modelovém příkladu přidělení agenturního zaměstnance – mzdové účetní – je možné ukázat, že prakticky naplnění díkce zákona v celém rozsahu není možné: Agentura práce zaměstnává svoji mzdovou účetní. Dále přidělí 1 agenturního zaměstnance k výkonu práce jako mzdového účetního k uživateli A a druhého k uživateli B. U všech těchto subjektů je rozdílná mzda na této konkrétní pozici, byť obsahově je náplň stejná. Agentura práce tedy má svoje 3 zaměstnance, jejichž mzda za obsahově stejnou práci se liší. Zákon stanoví povinnost rovných mzdových podmínek agenturního zaměstnance směrem k uživateli. Faktem ovšem zůstává, že porovnáme-li pak mzdové podmínky u agentury práce jako

---

<sup>66</sup>Trylč, L., Hůrka, P. al.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. Aktualizované a rozšířené vydání, nakladatelství ANAG, 2012; str. 282, ISBN 978-80-7263-727-0

jednoho zaměstnavatele, rovnost mzdových podmínek se vytrácí. Z logiky věci nelze předpokládat, že by tato nerovnost byla ze strany správních orgánů sankcionována, neboť příslušný správní dozor se bude patrně zaměřovat pouze na podmínky agenturního zaměstnance a konkrétního uživatele, ke kterému byl přidělen. Na tomto příkladu jsem chtěla pouze upozornit, že na danou problematiku se lze podívat i z jiného úhlu. Vezmeme-li v úvahu hledisko daného zaměstnance, který má v uvedeném případě nejmenší mzdu, lze chápat, že se tento v končeném důsledku může cítit v rámci jednoho zaměstnavatele poškozen (např. i v rámci přidělení pro něj k nevýhodnému uživateli).

Jako další otázka vyvstává, co všechno lze zahrnout pod pojem mzdové a pracovní podmínky. V současné právní úpravě zcela chybí jasná a přesná definice. Směrnice EP a Rady č. 2008/104/ES<sup>67</sup> o agenturním zaměstnávání v čl. 3, odst. 1, písm. f) obsahuje definici základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání následovně: pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování.

Za mzdu považujeme peněžité i nepeněžité plnění, které přímo souvisí s výkonem práce, nikoliv s existencí pracovněprávního vztahu. Do mzdových podmínek je tedy nutno zahrnout odměny vázané na výkon práce (např. odměny za splnění plánu, příplatky za přesčas atd.). Za samozřejmost můžeme považovat dodržení stejných příznivých pracovních podmínek např. v oblasti příznivého pracovního prostředí, hygienických podmínek, stejný přístup v jednání apod.

B. Šubrt rozebírá ve své stati pracovní podmínky týkající se poskytnutí příspěvku na stravování následovně: *„Pracovněprávním nárokem je rovněž cenově zvýhodněné závodní stravování, neboť podmínky pro jeho poskytnutí musí být sjednány v kolektivní smlouvě, popřípadě stanoveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (nepůsobí-li u něj odborová organizace) podle ustanovení § 236 zákoníku práce. Co se týče tohoto stravování, je ale nutné podle názoru autora rozlišovat příspěvek, který je zaměstnancům poskytován z nákladů (je daňově uznatelný), a to podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č.*

---

<sup>67</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, ze dne 19. 11. 2008

586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů – takový příspěvek bezpochyby přísluší i agenturním zaměstnancům. Poskytuje-li však uživatel svým zaměstnancům ještě daňově neuznatelný příspěvek (ze zisku), jímž je v zásadě přispíváno na hodnotu potravin, nemusí být agenturnímu zaměstnanci poskytován. Všechny tyto pracovněprávní nároky totiž uspokojuje zaměstnavatel zaměstnance, tj. agentura práce. Nelze ji však nutit k tomu, aby takové výdaje hradila ze svého zisku, protože její ekonomické podmínky jsou zásadně zcela rozdílné oproti uživateli (může být i ve ztrátě).“<sup>68</sup> Se zřetelem na potřebu bližší specifikace ze strany agentur práce i státních orgánů B. Šubrt dále v uvedené analýze doporučuje ke zvážení stanovení závaznosti kolektivních smluv u uživatele pro agentury práce. Rovněž navrhuje úpravu, která aby jasně stanovila, že pracovními podmínkami a právy se rozumí ta, která jsou výslovně uvedena v pracovněprávních předpisech (s výjimkou § 224 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. „Na agenturní zaměstnance se sice přímo nevztahuje kolektivní smlouva, uzavřená u uživatele, či jeho vnitřní předpisy, nicméně tyto dokumenty nepřímou vytvářejí standard mzdových a dalších pracovních podmínek těchto zaměstnanců. Je účelné zvážit, zda by zákon (v § 25 odst. 2 ZP) neměl stanovit, že uzavřené kolektivní smlouvy, a to jak podnikové, tak i vyššího stupně, závazné pro uživatele, jsou závazné též pro dočasně přidělené zaměstnance agentury práce k tomuto uživateli.“<sup>69</sup>

Vzhledem k tomu, že současné právní předpisy navrhovanou úpravu neobsahují, požadovaná jednoznačnost zde stále chybí. Otázkou nadále zůstává, zda je možný i pohled z jiného zorného úhlu, který dovoluje výklad ohledně pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zmiňovaných v § 309, odst. 5 ZP pouze v rozmezí stanovené Směrnicí EP a Rady 2008/104/ES čl. 3, odst. 1, písm. f) včetně pracovních podmínek uvedených v § 224 odst. 1 ZP v souvislosti s bezpečným výkonem práce. Pozitivum tohoto přístupu lze spatřit v možnosti agentur plošně pro všechny své zaměstnance stanovit příspěvek na stravování jako každému jinému suverénnímu zaměstnavateli, bez ohledu na své jednotlivé smluvní

---

<sup>68</sup> Šubrt, B.: Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. V Praze, zpracováno k 16.01.2008, str. 30,

[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr) (26. 2. 2013)

<sup>69</sup> Šubrt, B.: Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. V Praze, zpracováno k 16.01.2008, str. 30

[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr) (26. 2. 2013)

uživatelé, a toto uvádět jako zaměstnanecký benefit s možným využitím v rámci nábory zaměstnanců z hlediska konkurenčního chování mezi agenturami. Dalším pozitivem by bylo zároveň odstranění rozdílů mezi zaměstnanci v rámci jedné agentury (tj. mezi zaměstnanci agentury a dočasně přidělovanými zaměstnanci dle skupin pracujících u různých uživatelů). Připustíme-li extenzivní výklad pracovních podmínek, museli bychom zároveň připustit možné rozdíly mezi zaměstnanci jedné agentury - např. části jejich vlastních zaměstnanců by mohl být přiznán příspěvek na stravování ve větším rozsahu než jejím ostatním zaměstnancům. Agentura práce jako zaměstnavatel tedy, z objektivních důvodů, nemůže splnit požadavky kladené na zaměstnavatele týkající se všech oblastí rovného zacházení se zaměstnanci a to se zřetelem na její vázanost na podmínky uživatele. Bylo by možno namítnout, že agentura má tedy stanovit mzdové a pracovní podmínky dle nejlepších podmínek u různých uživatelů, neboť zákon výslovně stanoví, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší, nikoliv, že musí být stejné, a tudíž by podmínky agenturních zaměstnanců mohly být lepší než u kmenových zaměstnanců uživatele. Pomineme-li zcela tuto problematiku z ekonomicko-podnikatelského hlediska, vyvstává zde opět otázka stejné odměny za stejnou práci, rovného zacházení, stejných pracovních podmínek, ev. i zákazu diskriminace, teď ovšem z opačné strany a to ze strany kmenových zaměstnanců uživatele.

Na druhé straně je nutno poukázat na negativa zmiňovaného užšího pohledu na pracovní podmínky spočívající ve volnosti rozhodování agentur, přičemž je nutno vzít v úvahu i absenci síly kolektivního vyjednávání v rámci odborové organizace nebo rady zaměstnanců zejména z důvodu fluktuace zaměstnanců, jejíž pravděpodobnost je v rámci agenturního zaměstnávání vyšší. Agentura práce jako podnikatelský subjekt se snaží o minimalizaci svých nákladů a právní regulace ohledně pracovních a mzdových podmínek je nezbytnou ochranou pro agenturní zaměstnance, kteří by v případě její absence byli s vysokou pravděpodobností vystaveni nepřiměřenému nátlaku ze strany agentury práce jako zaměstnavatele.

Jak B. Šubrt v uvedené analýze uvádí, nutnost bližší specifikace vnímají jak agentury práce, tak i správní orgány. Nejasnosti by bylo možno eliminovat skutečně přesným vyjádřením, co jsou mzdové a pracovní podmínky při zvážení možnosti zohlednit práva vyplývající z pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele. Jasnou specifikací by byl rovněž zúžen prostor pro správní diskreci při posuzování rovnosti podmínek.

## Odpovědnost za škodu

V praxi dochází zejména ke dvěma situacím u uživatele:

- Škoda způsobená dočasně přidělenému zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele

Tuto situaci řeší ZP v § 309 odst. 4 tak, že agentura, která zaměstnanci škodu uhradila, má právo na náhradu této škody vůči danému uživateli v rámci následného regresu, pakliže se s uživatelem nedohodne jinak. Lze tedy nárok zaměstnance uspokojit jak ze strany agentury jako zaměstnavatele, tak i přímo uživatelem, jestliže bylo takto s agenturou dohodnuto.

- Dočasně přidělený zaměstnanec způsobí uživateli škodu

Uživatel činí opatření k ochraně svého majetku, přičemž k agenturnímu zaměstnanci nemůže přistupovat v rámci zachování ne horších pracovních podmínek odlišně od svých kmenových zaměstnanců. § 309 odst. 7 stanoví, že opatření nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256, kdy se jedná o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. Z toho vyplývá možnost uzavření příslušné dohody mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem v rámci zvláštní odpovědnosti za škodu. Toto ustanovení se z právního hlediska však v odborných kruzích neseťkává s podporou se zřetelem na principy pracovněprávní odpovědnosti. „*Odpovědnostní právní vztah v pracovním právu může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem (agenturou) a zaměstnancem, jedná se o vztah odvozený od základního pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), bez něhož vzniknout nemůže. Mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem však žádný pracovněprávní vztah neexistuje. Dále podle § 2 ZP vykonává zaměstnanec práci na odpovědnost zaměstnavatele (v tomto případě je zaměstnavatelem agentura).*“<sup>70</sup>

Obecná odpovědnost za škodu způsobenou agenturním zaměstnancem uživateli není v právních předpisech řešena, legislativně je upravena pouze odpovědnost za škodu způsobená zaměstnancem svému zaměstnavateli. V praxi je toto vakuum řešeno mezi

---

<sup>70</sup> Hůrka, P., Hůrka, P. al.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem* k 1. 4. 2012, 2. Aktualizované a rozšířené vydání, nakladatelství ANAG, 2012; str. 594, ISBN 978-80-7263-727-0

agenturou práce a uživatelem tak, že agentura tuto odpovědnost přebírá a škodu uživateli hradí. Nad nevyřešenou problematikou odpovědnosti agenturního zaměstnance za škodu a převzetím odpovědnosti za tuto škodu agenturou se B. Šubrt pozastavuje s tím, že agentura práce odpovídá za dodávku pracovní síly, nikoliv za práci zaměstnance u uživatele, kterou tento sám řídí: „*Je právně sporné, zda může agentura práce takovou odpovědnost za škodu převzít, což agentury běžně činí. Podle ustanovení § 420 odst. 2 občanského zákoníku je škoda způsobena právnickou osobou anebo fyzickou osobou, když byla způsobena při jejich činnosti těmi, které k této činnosti použili. Agentura práce ale žádnou činnost u uživatele nevykonává. Agentury práce zpravidla uzavírají pojistné smlouvy, na jejichž základě přebírají odpovědnost za škody způsobené svými zaměstnanci u uživatelů s tím, že takovou škodu poté uhradí pojišťovna. Jde o řešení, které reaguje na skutečnost, že zákoník práce neupravuje obecnou odpovědnost agenturního zaměstnance vůči uživateli za škodu, kterou způsobil. Z výše uvedeného pak vyplývá, že tato praxe je právně napadnutelná. Bylo by proto vhodné v ustanovení § 309 ZP stanovit, že zaměstnanec agentury práce odpovídá za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním uživateli (analogie s § 250 ZP).*“<sup>71</sup>

Odpovědnost zaměstnance za škodu, která nevznikla při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní (např. krádež), je obecnou odpovědností za škodu dle Občanského zákoníku<sup>72</sup> a zaměstnanec odpovídá tomu, komu škodu způsobil.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Šubrt, B.: Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. V Praze, zpracováno k 16.01.2008, str. 35 - 36  
[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr) (26. 2. 2013)

<sup>72</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, účinný od 1. 4. 1964 do 31. 12. 2013, v platném znění

<sup>73</sup> Od 1. 1. 2014 nabývá účinnosti zákon č. 89/2012, občanský zákoník



## IV. ZMĚNY ZP a ZoZ v letech 2011 – 2012 MAJÍCÍ VÝZNAMNÝ DOPAD NA AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

### 4.1. VÝZNAMNÉ ZMĚNY V LETECH 2011 -2012

Za změny s velmi významným dopadem na agenturní zaměstnávání můžeme považovat změny provedené zákonem č. 347/2010 Sb.<sup>74</sup>, zákonem č. 365/2011 Sb.,<sup>75</sup> a změny provedené zákonem č. 367/2011 Sb.<sup>76</sup>

Dle vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí je novelizace zákona o zaměstnanosti součástí základního návrhu Sociální reformy I schváleného vládou v květnu 2011: „*Současný zákon o zaměstnanosti nabyl účinnosti 1. října 2004. Při jeho aplikaci se však na trhu práce objevují problémy, zejména v oblastech zákazu nelegální práce a její kontroly, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v oblasti rekvalifikací.*“<sup>77</sup>

Za nejvýznačnější změny je možno považovat následující úpravy:

#### 4.1.1. Pojištění agentury práce pro případ jejího úpadku

Pojištění záruky plnění dlužných mezd dočasně přidělených zaměstnanců pro případ úpadku agentury práce

Dle aktuální právní úpravy významnou povinností uloženou agenturám práce je jejich povinnost sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku stanovená zákonem č. 367/2011, která se promítla zejména do § 58a a § 63 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Pojištěním vzniká dočasně přiděleným zaměstnancům právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Výše povinného pojištění je stanovena tak, aby byla zajištěna výplata mzdy všech dočasně

---

<sup>74</sup> Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, účinný od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011

<sup>75</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, účinný od 1. 1. 2012

<sup>76</sup> Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinný od 1. 1. 2012

<sup>77</sup> Co přináší novela zákona o zaměstnanosti, <http://www.mpsv.cz/cs/10939> (22. 3. 2013)

přidělených zaměstnanců ke dni uzavření pojistné smlouvy nejméně do výše jejich trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku. Agentura je povinna se pojistit u pojišťovny, která je oprávněna provozovat pojištění záruky a je povinna spolupracovat se svojí smluvní pojišťovnou ve smyslu umožnění přístupu k dokladům souvisejícím s pojištěním a podávat jí příslušná vysvětlení. Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). Nesplnění povinnosti pojištění je důvodem odejmutí povolení generálním ředitelstvím Úřadu práce.

Agentura práce je povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání tohoto pojištění do dvou měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování. Nesplnění povinnosti sjednání pojištění má za následek odejmutí povolení generálním ředitelstvím Úřadu práce.

Domnívám se, že v případě úpadku agentury práce dle insolvenčního zákona<sup>78</sup> by tedy nároky dočasně přidělených zaměstnanců byly uspokojeny pojišťovnou a nároky ostatních zaměstnanců agentury práce byly uspokojeny v souladu se zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů<sup>79</sup>.

Na jedné straně zákon ukládá agenturám práce jako subjektům na jedné straně povinnost uzavřít soukromoprávní smlouvu, ale tato povinnost není uložena subjektům tohoto soukromoprávního vztahu na straně druhé. Ve svém důsledku je tedy agentura práce závislá na ochotě druhého subjektu vstoupit do smluvního vztahu. Tento problém plně vyvstal na počátku roku 2011. Podle tehdy platného zákona č. 347/2010 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti, byly agentury s povolením k agenturnímu zaměstnávání povinny doložit do 31. 3. 2011 Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky doklad o sjednaném pojištění. Tato novela byla vydána 8. 12. 2010 a nabyla účinnosti 1. 1. 2011. V její části V., bod 12., je uveden nový § 58a v následujícím znění:

---

<sup>78</sup> Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), účinný od 1. 1. 2008, v platném znění

<sup>79</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, účinný od 1. 7. 2000, v platném znění

*Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců. Doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit ministerstvu do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.<sup>80</sup>*

Ale na trhu neexistovaly ještě na počátku března žádné pojišťovny s nabídkou potřebného pojišťovacího produktu. Agentury práce neměly smluvního partnera, na kterého by se mohly obrátit, a reálně jim hrozilo ukončení jejich činnosti na základě nemožnosti splnit zákonem stanovenou povinnost. Je nezbytné upozornit na to, že tyto nepříznivé skutečnosti neohrožovaly pouze samotné agentury práce, ale i činnost uživatelů využívajících výkonů dočasně přidělených zaměstnanců v rozsahu podstatném pro jejich provoz a v neposlední řadě všechny dočasně přidělené zaměstnance. Na druhé straně bylo možno očekávat, že pojišťovny jako podnikatelské subjekty přivítají možnost nového produktu, o který pojištěný bude existenčně nucen mít zájem. Nicméně pojišťovny odmítaly pojistit agentury práce rovněž pro případ úpadku uživatele. V polovině března 2011 ještě agentury nebyly pojištěny, neboť na trhu se nenacházela žádná pojišťovna ochotná vstoupit do smluvního vztahu s agenturami práce a pojistit je proti jejich úpadku a úpadku jejich uživatelů. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí probíhala intenzivní jednání s pojišťovnami, agenturami práce, čelícím reálné hrozbě ukončení své činnosti k 31. 3. 2011, i s uživateli, ohroženými náhlým výpadkem pracovních sil s důsledkem velmi výrazných ekonomických ztrát způsobených přerušením produkce. Dne 25. března 2011 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí tiskovou zprávu, kde upozorňuje na povinnost zákonného pojištění agentur práce: „Podle novely zákona o zaměstnanosti účinné od ledna 2011 má agentura práce, která vykonává tzv. agenturní zaměstnávání, povinnost mít do 31. 3. 2011 sjednané pojištění proti úpadku..... 'Zpřísnění právní úpravy umožní účinně regulovat činnost agentur práce a omezí činnost těch agentur práce, které poskytují nekvalitní služby nebo nedodržují povinnosti stanovené legislativou. Povinné pojištění také posílí právní jistotu pracovníků nastupujících do zaměstnání k agentuře práce,' řekl náměstek pro politiku zaměstnanosti a trh práce Karel Machotka.... 'Problematika

---

<sup>80</sup> Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, účinný od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011, část V, bod 12

*pojištění agentur práce byla v posledních měsících intenzivně projednávána nejen s Asociací poskytovatelů personálních služeb, Českou asociací pojišťoven, ale i s konkrétními zástupci pojišťoven a agentur práce. Na základě těchto jednání některé pojišťovny zpracovaly produkt, jehož podmínky jsou v souladu s požadovanou legislativou i stanoviskem ministerstva k této problematice,' uvedl ředitel odboru realizace služeb zaměstnanosti MPSV Jiří Vaňásek... V současné době je možné pojištění sjednat minimálně u dvou pojišťoven.<sup>81</sup>*

Ministerstvo práce a sociálních věcí zaujalo stanovisko, že z textu ust. § 58a zákona o zaměstnanosti nebylo dostatečně zřejmé, že úpadkem uživatele bylo míněno doplnění a zpřesnění zákonných podmínek pro činnost agentur práce v tom smyslu, že úpadek uživatele může být příčinou úpadku agentury práce. Dle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí případ, kdy agentura práce sjedná pojištění záruky proti svému úpadku, splní tím současně podmínku pojištění proti úpadku uživatele. Sledovaný účel a smysl zákonného ustanovení by byl takto naplněn. Dne 29. března 2011 vydalo MPSV na svém portálu článek „Reakce na nepravdivá tvrzení k pojištění pracovních agentur“: „Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) se musí ohradit vůči některým lživým či zavádějícím prohlášením v souvislosti se zaváděním tohoto typu pojištění, která se v posledních dnech objevují v médiích. Návrh na zavedení pojištění agentur práce vzešel z iniciativy zástupců agentur práce a byl opakovaně diskutován v rámci pracovní skupiny pro agenturní zaměstnávání při RHSD... V současné době je možné pojištění sjednat minimálně u dvou pojišťoven Nabízí jej pojišťovna Slavia a.s. a Uniqua pojišťovna. Nabízené pojištění je v souladu s výkladovým stanoviskem MPSV k problematice pojištění agentur práce, které bylo zveřejněno na portálu MPSV již v počátku února tohoto roku. Z uvedeného stanoviska vyplývá, že v případě, kdy agentura práce sjedná pojištění záruky proti svému úpadku, splňuje tím současně podmínku pojištění proti úpadku živatele, neboť v důsledku úpadku uživatele dochází nejčasněji k úpadku agentury práce... Zároveň není možné souhlasit s tvrzením, že by MPSV nevedlo dialog s agenturami práce nebo, že by

---

<sup>81</sup> Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 25. března 2011, MPSV upozorňuje na povinnost zákonného pojištění agentur práce, [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10574/23032011\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10574/23032011_b.pdf) (17. 3. 2013)

*chtělo svými kroky likvidovat ty agentury práce, které řádně činnost zprostředkování zaměstnání vykonávají.* <sup>82</sup>

K výše uvedenému tvrzení, že návrh na pojištění agentur práce vzešel z iniciativy zástupců agentur práce, je ještě možno uvést, že v průběhu dotazníkového šetření (viz b. 4.2. dále) tato iniciativa agentur práce byla rovněž při hovoru jednou z agentur nezávisle zmíněna. Nicméně lze z výše popsané situace dovodit, že ze strany agentur práce nebyl předpokládán původně požadovaný rozsah pojištění (úpadek uživatele) a zejména ani nepřipravenost pojišťovacího produktu na trhu, případně tato zákonná úprava jako celek.

Jak již bylo uvedeno, zákon č. 347/2010 Sb. pozbyl účinnosti k 31. 12. 2011 a další novelizace zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 uvedla v život § 58a, ze kterého již inkriminovaný výraz úpadku uživatele byl vypuštěn. Zákonem 367/2011 tedy byla jednoznačně stanovena povinnost agentury práce sjednat pojištění proti svému úpadku a toto ustanovení v zákoně o zaměstnanosti je aktuálně účinné. *„Pojištění záruky obecně posiluje postavení agenturního zaměstnance, přičemž pojištění bude v definovaných případech úpadku agentury práce zaručovat odškodnění až do výše tří průměrných měsíčních výdělků.* <sup>83</sup>

Povinnost sjednat pojištění záruky ve vztahu ke svým zaměstnancům, přesněji určité části svých zaměstnanců, pro případ svého úpadku je v našem právním řádu zakotvena pouze pro agentury práce vykonávající činnost dle § 14 odst. b) ZoZ, nikoliv pro jakéhokoliv jiného zaměstnavatele. Případy úpadku jiných zaměstnavatelů se řídí zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Zákon č. 118/2000 Sb. se nevztahuje na dočasně přidělené zaměstnance agentur práce, kteří byli uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti, jak uvedeno v tomto zákoně v § 2 odst. 5. Domnívám se, že je možno dovodit, že když agentura práce nebude schopna do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce uzavření povinného pojištění, neboť tak z důvodu nedostatku finančních prostředků neučinila, a bude jí následně odejmuto povolení, dočasně přidělení zaměstnanci

---

<sup>82</sup>MPSV: *Reakce na nepravdivá tvrzení k pojištění pracovních agentur*, 29. března 2011 <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10608/29032011.pdf> (17. 3. 2013)

<sup>83</sup>Kostadinovová, I.: *Agenturní zaměstnávání*, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

práce nebudou uspokojeni z pojištění, ale mohou své nároky uplatnit v souladu se zákonem č. 118/2000 Sb.

Domnívám se, že ustanovení pojišťovny jako záručního institutu pro případ úpadku agentury práce není v rozporu s následujícími dvěma směrnicemi v rámci práva Evropské Unie:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES<sup>84</sup> ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele v článku 1 uvádí, že členské státy mohou výjimečně vyloučit z oblasti působnosti této směrnice pohledávky některých zaměstnanců z důvodu existence jiné formy záruky, je-li zjištěno, že poskytuje dotyčným osobám ochranu, která je rovnocenná ochraně vyplývající z této směrnice.

Dle článku 5 Směrnice Rady 80/987/EHS členské státy stanoví podrobnosti organizace, financování a fungování záručních institucí, přičemž musí být splněny následující podmínky:

- nezávislost majetku záruční instituce na majetku zaměstnavatele a tudíž nemožnost zabavení majetku této instituce při úpadku zaměstnavatele,
- povinnost příspěvku zaměstnavatelů na financování záruky nebo zajištění financování orgány veřejné moci;
- nezávislost povinnosti záručních institucí uhradit pohledávky na splnění povinnosti přispívat na financování.

Ovšem při hodnocení této nové právní úpravy je nutno mít na zřeteli i otázky souladu s ostatními mezinárodními dokumenty a právními předpisy EU a diskriminace agentur práce v porovnání s ostatními zaměstnavateli, jak je klade I. Kostadinovová: *„Zaměstnavatelé mají v souvislosti s personální agendou povinností stanovenou velmi mnoho a takto nastavená povinnost agentury práce je beze sporu diskriminační ve srovnání se zaměstnavateli ostatními, kteří takovou povinnost stanovenou nemají. U nich je stanovena povinnost uzavírat pojistnou smlouvu pro případ jejich odpovědnosti za pracovní úraz a nemoc z povolání. Takovou povinnost má ale jistě i agenturní*

---

<sup>84</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES<sup>84</sup> ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

*zaměstnavatel, přestože fakticky práci svým zaměstnancům nepřiděluje, ale posílá je k uživateli. Proč má být uzavřeno pojištění proti úpadku agentury, když jiní zaměstnavatelé takovou povinnost zakotvenou nemají? Není taková povinnost diskriminační v porovnání s ostatními zaměstnavateli? „<sup>85</sup>*

Rovněž se ztotožňuji s dále tamtéž rozvedeným názorem I. Kostadinovové, že může jít také o diskriminaci ve srovnání českých agentur práce ve vztahu k zahraničním agenturám. Agentury práce jsou podnikajícími subjekty a jako takové mohou čelit problému úpadku. Tento problém ale může postihnout i jiné podnikatelské subjekty. Zákonodárce v podstatě vyjadřuje svou nedůvěru k podnikání v oblasti agenturního zaměstnávání vůči subjektům, které jej na základě povolení získaného od správních orgánů státu provozují. Zde bych chtěla upozornit na ustanovení § 63 odst. 4, které zakotvuje možnost vydání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické či fyzické osobě až po 3 letech od odejmutí již vydaného povolení. Naskytá se úvaha, zda by bylo možné eliminovat problematiku zmíněné diskriminace například podobným způsobem, jako jsou řešeny překážky provozování živnosti dle § 8 odst. 1 a 2 zákona č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)<sup>86</sup>, když analogickou úpravu § 63 odst. 4 ZoZ lze vidět v § 58 živnostenského zákona.

#### **4.1.2. Zákaz dočasného přidělení u vybraného okruhu osob**

Omezení okruhu osob, které lze přidělit v rámci agenturního zaměstnávání k uživateli:

Uvedená omezení obsahuje § 66 ZoZ, specifikující, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením.

#### Osoby, kterým byla vydána zelená karta, modrá karta nebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání

Omezení se v dřívější právní úpravě vztahovalo na držitele zelené karty, zákonem č. 367/2011 bylo omezení rozšířeno na držitele modré karty, povolení k zaměstnání a na

---

<sup>85</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

<sup>86</sup> Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

osoby se zdravotním postižením. Aby se snížilo riziko nedostatku pracovní síly u uživatelů v počátku účinnosti zákona ve vztahu k zákazu dočasného přidělování k výkonu práce cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, platnost těchto povolení k zaměstnání byla zachována po dobu, na kterou byla vydána. Dle důvodové zprávy k návrhu předmětné změny zákona o zaměstnanosti dochází rovněž ke sjednocení postavení cizinců: „Zároveň navržené řešení sjednotí postavení těchto cizinců s cizinci, kteří na území České republiky pracují na základě jednotného povolení k pobytu za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání, tedy na základě tzv. zelené karty nebo modré karty.“<sup>87</sup>

K zaměstnávání cizinců uvádí integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí v reakci na toto aktualizované ustanovení § 66 ZoZ následující: „Tímto se rozšiřuje okruh osob, které nemohou být dočasně přiděleny k uživateli podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Cizinec, který má zájem v České republice pracovat a jehož zaměstnávání je z hlediska situace na českém trhu práce potřeba, by měl mít jistotu pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, pro kterého bude skutečně pracovat. Pokud se týká práv a povinností z dohod podle § 308 zákoníku práce o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u uživatele, uzavřených do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, pak se posuzují podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona (bod 13. přechodných ustanovení zákona č. 367/2011Sb.). Z uvedeného plyne, že má-li agentura práce své zaměstnance (cizince, kteří musí mít vydáno povolení k zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením), přidělené k výkonu práce k uživateli, kdy k přidělení došlo na základě ustanovení § 308 zákoníku práce do 31. 12. 2011 včetně, tato dohoda zůstává v platnosti i po 1. 1. 2012, a to do dne, kdy pozbyde platnosti.“<sup>88</sup>

Blíže je problematika zelených a modrých karet uvedena výše v článku III. – Současná právní úprava agenturního zaměstnávání.

---

<sup>87</sup> Sněmovní tisk 373 k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, důvodová zpráva, str. 32 <http://www.psp.cz/sqw/text> (10. 3. 2013)

<sup>88</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny) (12. 3. 2013)



### Zákaz zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dle nového znění § 67 ZoZ se fyzickým osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Důvodová zpráva k zák. č. 367/2011 k transformaci institutu osob zdravotně znevýhodněných uvádí: „Zákon o zaměstnanosti definuje, kdo je pro účely zaměstnanosti považován za osobu se zdravotním postižením. Kromě osob uznaných orgánem sociálního zabezpečení invalidními v prvním až třetím stupni to jsou i osoby, které jsou na základě posouzení orgánu sociálního zabezpečení uznány rozhodnutím krajské pobočky Úřadu práce jako osoby zdravotně znevýhodněné. Jejich zdravotní stav sice může určitým způsobem ovlivňovat schopnost vykonávat dosavadní povolání, využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, nicméně v porovnání s osobami invalidními nepotřebují zvláštní úpravu pracovních podmínek nebo pracoviště a mohou být bez větších problémů zaměstnávány na otevřeném trhu práce bez podpory státu. V souvislosti se změnami v posuzování zdravotního stavu přestává být řada fyzických osob posuzována jako invalidní. Tyto osoby však mohou mít v počátečním období po změně posouzení problémy s uplatněním na trhu práce. Cílem tohoto opatření je umožnit státu prostřednictvím Úřadu práce podporovat ve větší míře zaměstnávání těch osob se zdravotním postižením, které to skutečně potřebují, tj. osob invalidních. Po přechodné období i těch, které za osoby invalidní již nebudou považovány.“<sup>89</sup>

V původním návrhu zákona zákaz zaměstnávání osob se zdravotním postižením agenturami práce nebyl obsažen, toto se objevilo až v pozměňovacím návrhu.<sup>90</sup>

Lze se domnívat, že tato úprava souvisí se získáním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v souvislosti s jejich zaměstnáním na chráněných pracovních místech: „Zachování nárokovosti příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajistí jeho příjemcům jistotu jeho získání. Příspěvek zaměstnavateli však bude poskytován pouze na osoby se zdravotním postižením zaměstnávané na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce. Díky tomuto opatření a současně s úpravou maximální měsíční částky vynaložených nákladů na mzdy nebo platy, kterou bude Úřad práce refundovat, a zavedením určité

---

<sup>89</sup> Sněmovní tisk 373 k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, důvodová zpráva, str. 33; <http://www.psp.cz/sqw/text> (10. 3. 2013)

<sup>90</sup> Sněmovní tisk 373/3 Pozměňovací a jiné návrhy k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, str. 32 - 33 <http://www.psp.cz/sqw/text> (10. 3. 2013)

*finanční spoluúčasti zaměstnavatele na vynaložených nákladech na mzdy nebo platy, bude sníženo riziko podpory účelového zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“<sup>91</sup>*

Na základě přijetí zákona 367/2011 agentury práce nemohou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

*„Agentura práce po nabytí účinnosti zákona č. 367/2011, tj. po 1. 1. 2012, již nemůže na základě nově uzavřené dohody o přidělení dle ustanovení § 308 zákoníku práce, přidělovat k uživateli své zaměstnance, kteří jsou cizinci dle zákona o zaměstnanosti a musí mít povolení k zaměstnání nebo osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením mají podle zákona o zaměstnanosti speciální postavení. Zájmem státu je jejich ochrana při uzavírání pracovněprávních vztahů a při výkonu práce.“<sup>92</sup>*

Dle ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají povinnost zaměstnávat zaměstnance se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4 % k celkovému počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit buď zaměstnáváním zdravotně postižených osob v pracovním poměru, také formou tzv. náhradního plnění, nebo odvodem do státního rozpočtu, případně vzájemnou kombinací těchto způsobů. Náhradní plnění spočívá v zadávání zakázek a odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců jako osob se zdravotním postižením nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou samy zdravotně postiženými osobami.

V souvislosti s přijetím nové úpravy spočívající v zákazu zaměstnávání osob zdravotně postižených jako dočasně přidělovaných zaměstnanců u agentur práce ale zákonodárce ponechal povinnosti stanovené v § 81 i pro agentury práce. Na jedné straně zákonné ustanovení zakazuje adresátovi vykonávat určitou činnost a na druhé straně jej podrobuje jiné povinnosti v důsledku neplnění této činnosti. Agentura práce může zaměstnávat osoby se zdravotním postižením tam, kde není účelem dočasné přidělení, tj. jako své kmenové zaměstnance. Ovšem vezmeme-li v úvahu počet těchto zaměstnanců v poměru k počtu dočasně přidělovaných zaměstnanců, možnost výkonu práce zdravotně postiženými

---

<sup>91</sup> Sněmovní tisk 373 k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, důvodová zpráva, str. 39 <http://www.psp.cz/sqw/text> (10. 3. 2013)

<sup>92</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny) (12. 3. 2013)

osobami na určitých místech ap., lze předpokládat, že ani v takovém případě by agentura nemusela povinného podílu dosáhnout. Je otázkou, kolik zdravotně postižených osob agentury před zákazem dočasného přidělení umísťovaly k uživateli a zda tato úprava má na ně rozdílný ekonomický dopad oproti předchozí úpravě, tj. když mohly zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jako dočasně přidělené zaměstnance. Nicméně bez ohledu na reálný dopad, je nutno zvážit otázku aktuální právní úpravy se zásadami právního státu – na straně jedné zákaz a na straně druhé ponechání povinnosti spojené s finančním plněním vůči státu. „V rámci zprostředkování zaměstnání se diskutuje o tom, zda je možné zprostředkovávat zaměstnání agenturou práce osobám zdravotně postiženým. V praxi by to však mohlo být problematické z toho důvodu, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají povinnost zaměstnávat tzv. 4% povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením. Jak takovou povinnost může plnit agentura práce, pokud nemůže zaměstnávat osoby zdravotně postižené?“<sup>93</sup>

Domnívám se, že by bylo vhodné, v rámci vzájemného sladění příslušných právních předpisů (bez ohledu, zda agentury práce v minulosti zaměstnávaly zdravotně postižené či nikoliv) vzhledem k nově implementovanému zakazu zaměstnávání zdravotně postižených osob, se zabývat úvahou o možnosti vyjmutí agentur práce z povinnosti stanovené v § 81 ZoZ a to v rozsahu týkající se počtu dočasně přidělených zaměstnanců. Na vlastní kmenové zaměstnance, kde mohou být zdravotně postižené osoby zaměstnávány, by ovšem nebyl důvod toto vynětí aplikovat. N. Randlová, partner advokátní kanceláře Randl Partners nazvala předmětnou úpravu jako jednu z posledních bizarností pro naplnění státního rozpočtu a dále píše: „Jistá je jedna věc - agentury práce za povinnost, u které jim zákon splnění znemožňuje, státnímu rozpočtu pořádnou injekci poskytnou. Možná právě to byl skutečný účel novely. Smutné ale je, že na to nakonec doplatí právě osoby, které pomoc nejvíce potřebují. Myslím, že ochrana před možností získat pracovní uplatnění je zde, eufemisticky řečeno, 'trochu nadbytečná'. Zbývá naděje, že vybrané peníze k těmto lidem alespoň doputují!“<sup>94</sup>

Se zřetelem na zákaz zaměstnávat zdravotně postižené osoby jako dočasně přidělené vyvstává otázka postavení těchto osob, jak ji klade I. Kostadinovová: „Je to

---

<sup>93</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

<sup>94</sup> Randlová, N.: Agentury se obětují pro státní rozpočet, Ekonom, číslo 22, ročník LVI, str. 18, ISSN1210-0714

*skutečně ochrana postavení osob zdravotně postižených, není to spíše jejich diskriminace? Až praxe ukáže, jaký význam pro činnost agentur práce a postavení agenturních zaměstnanců nová opatření budou mít. Pokud se týká práv a povinností z dohod podle § 308 zákoníku práce o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u uživatele, uzavřených do dne nabytí účinnosti novely, tedy do konce roku 2011, pak se posuzují podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do konce roku 2011 (bod 13. Přejížděných ustanovení zákona č. 367/2011 Sb.).“<sup>95</sup>*

#### **4.2. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ U VYBRANÝCH AGENTUR PRÁCE**

V souvislosti se zmiňovanými novelami zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti bylo v rámci této diplomové práce provedeno dotazníkové šetření telefonickou formou u pěti vybraných agentur.

##### Kritéria pro výběr agentur práce pro dotazníkové šetření:

- podnikání dle § 14 odst. 1 písm b) ZoZ
- doba podnikání v tomto oboru nad 5 let
- počet dočasně přidělených zaměstnanců nad 250 osob (od r. 2011 do současnosti)
- počet uživatelů 5 a výše (v průměru, od r. 2011 do současnosti)
- podnikání v oboru agenturního zaměstnávání také na Slovensku

##### Zaměření dotazníkového šetření:

- podnikání v dalších oblastech zprostředkování zaměstnávání
- porovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice a na Slovensku
- pracovní a mzdové podmínky v rámci činnosti agentury práce
- dopad zákazu zaměstnávání zdravotně postižených osob jako dočasně přidělovaných zaměstnanců
- pojištění proti úpadku agentury

---

<sup>95</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

### Shrnutí poznatků z dotazníkového šetření u vybraných agentur práce:

Dotazované agentury se v menší míře zabývají vyhledáním zaměstnání pro fyzickou osobu a poradenskou a informační činností, 60 % z dotazovaných agentur se zabývá vyhledáváním vhodných zaměstnanců pro právnické osoby. Pouze 1 agentura využívá možnosti sdíleného zprostředkování zaměstnání dle § 119a ZoZ.

Všechny dotazované agentury ohodnotili právní úpravu získání nebo prodloužení povolení ke zprostředkování zaměstnání formou agenturního zaměstnávání na Slovensku jako příznivější a to z hlediska legislativní náročnosti, doby získání povolení i z hlediska procesu. V české právní úpravě rozšíření správního řízení o závazné stanovisko Ministerstva vnitra vnímaly pouze 2 agentury negativně a to ve smyslu prodloužení doby získání povolení ke zprostředkování.

Podmínky kmenových zaměstnanců oproti dočasně přiděleným se samozřejmě liší dle uživatelů, ale nelze říci, že by byly výrazně horší než dočasně přidělovaných zaměstnanců. Obvykle nárok na dovolenou byl u kmenových zaměstnanců pouze v zákonem stanovené minimální délce 4 týdnů. Všechny agentury zajišťovaly dočasně přiděleným zaměstnancům ubytování (na základě jejich požadavku) a na ubytování také přispívaly, bez ohledu na podmínky u uživatele. Pokud se týká dočasně přidělených zaměstnanců, podstatnými podmínkami pro ně jsou mzdové podmínky, ostatní pracovní podmínky údajně vnímají spíše jako druhořadé. Mzdové podmínky jsou hlavním důvodem, proč dočasně přidělení zaměstnanci žádají agenturu práce o změnu uživatele.

Zdravotně postižené osoby jako dočasně přidělené zaměstnance zaměstnávala pouze 1 agentura. Tato agentura okomentovala tento zákaz jako kontraproduktivní ve vztahu k zdravotně postiženým osobám a rovněž úpravu vnímá jako negativní střet dvou zákonných předpisů. Všechny agentury platily a nadále budou platit odvody dle § 81, odst. 2, písm. c), pakliže nebudou schopni plnit formou náhradního plnění dle § 81 odst. 2 písm. b). Jako jednotliví podnikatelé nehodlají tato ustanovení rozporovat a vyvolávat jednání s příslušnými správními orgány. Ohledně této problematiky byla kontaktována rovněž Asociace poskytovatelů personálních služeb<sup>96</sup> a dle sdělení jejího zástupce se problematika zákazu zaměstnávání zdravotně postižených osob jako dočasně přidělovaných

---

<sup>96</sup> Asociace Poskytovatelů personálních služeb sdružuje některé agentury práce v ČR, je členem Evropské konfederace soukromých agentur práce Eurociett a Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce Ciett, <http://www.apps.cz/> (5. 2. 2013)

zaměstnanců projednávala počátkem března na valném shromáždění členů Asociace se závěrem, že Asociace poskytovatelů personálních služeb zintenzivní jednání s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v dané záležitosti.

Jsem toho názoru, že není možné se okamžitě vyjádřit k tomu, zda zákaz zaměstnávání zdravotně postižených osob jako dočasně přidělených zaměstnanců splní beze zbytku svůj účel jejich ochrany na trhu práce. „Zda je příslušná právní úprava efektivní, se neukáže zpravidla dříve než za tři až pět let jejího používání.“<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Geřloch, A.: Teorie práva, 4. upravené vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2007; str. 298, ISBN 978-80-7380-023-9

## V. KOMPARACE SOUČASNÉ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY SE SLOVNESKOU ÚPRAVOU AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Ve Slovenské republice je podnikání v rámci agenturního zaměstnávání rovněž umožněno, institut agenturního zaměstnávání je ve slovenském právním řádu upraven v § 58 a § 58a zákoníku práce (zák. č. 311/2001 Z.z.)<sup>98</sup> a zákon o službách zaměstnanosti č. 5/2004 Z.z.<sup>99</sup>

Ve své práci o agenturním zaměstnávání publikované v Karlovarské právní revue v r. 2012 se I. Kostadinovová zabývá slovenskou právní úpravou agenturního zaměstnávání a její komparací s českou:

*„Zprostředkování zaměstnání agenturou dočasného zaměstnávání upravuje blíže slovenský zákon o službách zaměstnanosti. Podle § 29 slovenského zákona o službách zaměstnanosti je agenturou dočasného zaměstnávání fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává občana v pracovním poměru (tzv. dočasný zaměstnanec) za účelem jeho přidělení k uživatelskému zaměstnavateli podle § 58 slovenského zákoníku práce. Za dočasné přidělení lze požadovat úhradu v dohodnuté výši od uživatelského zaměstnavatele. Od dočasného zaměstnance se poplatek za dočasné zprostředkování zaměstnání nevybírá.“<sup>100</sup>*

Od aktuální české úpravy se slovenská úprava liší zejména v následujících aspektech:

Součástí žádosti o vydání rozhodnutí o povolení činnosti k agenturnímu zaměstnávání je rovněž podnikatelský záměr – projekt činnosti agentury. *„Slovenská právní úprava ukládá zadateli o vydání rozhodnutí o povolení činnosti agentury doložit navíc též projekt činnosti agentury včetně kalkulace předpokládaných příjmů a výdajů, smlouvu o pronájmu prostor nebo doklad o jeho vlastnictví, doklad o materiálním vybavení k výkonu činnosti a okruh spolupracujících subjektů a ostatního personálního zabezpečení činnosti. Česká právní úprava tyto požadavky nezakotvuje.“<sup>101</sup>*

---

<sup>98</sup> Slovenská republika: Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, účinný od 1. 4. 2002, v platném znění

<sup>99</sup> Slovenská republika: zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zaměstnanosti, účinný od 1. 2.

2004, v platném znění

<sup>100</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

<sup>101</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

Jistou paralelu ohledně kontroly zajištění místa podnikání lze v současné české právní úpravě spatřit ve zjišťování Ministerstva vnitra při vydání závazného stanoviska a to v rámci správního řízení při vydání povolení k agenturnímu zaměstnávání.

Dočasně přidělovat své zaměstnance je oprávněna nejen agentura práce (slovensky: agentúra dočasného zamestnania), která má vydané příslušné povolení, ale v principu každý zaměstnavatel, u něhož je potřeba přidělit zaměstnance opřena o „objektivní provozní důvody“. Podmínka objektivních provozních důvodů není v českém právním řádu zakotvena. Omezení rozsahu agenturního zaměstnávání v českém právním řádu je možné dle § 309 odst. 8 zákoníku práce jen kolektivní smlouvou uzavřenou u uživatele.

V zásadě platí pravidlo, že dočasně přidělení zaměstnanci pracující pro uživatele (užívatelský zaměstnavatel) musí mít stejné pracovní podmínky a podmínky zaměstnání jako ostatní srovnatelní zaměstnanci uživatele, stejně jako v české právní úpravě. Pojem pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání je definován v § 58 odst. 6 slovenského zákoníku práce. Pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání jsou:

- pracovní čas, přestávky v práci, odpočinek, práce přesčas, pracovní pohotovost, práce v noci, dovolená a svátky
- mzdové podmínky
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- náhrada škody v případě pracovních úrazů nebo nemocí z povolání
- náhrada při platební neschopnosti a ochrana nároků dočasných zaměstnanců
- ochrana těhotných žen, matek do konce devátého měsíce po porodu, kojících žen, žen a mužů starajících se o děti a mladistvých
- právo na kolektivní vyjednávání
- podmínky stravování

Ovšem slovenský zákon zná dvě výjimky, kdy dočasně přidělený zaměstnanec nemusí mít stejné podmínky jako srovnatelný zaměstnanec uživatele, pokud jde o mzdové podmínky, a to trvá-li dočasné přidělení méně než 3 měsíce (§ 58 odst. 7) a je-li pro agenturního zaměstnance zabezpečena „přiměřená ochrana v rámci kolektivní smlouvy“ (§ 58 odst. 8, tato výlučka se vztahuje pouze na zaměstnance agentur, tedy nikoli na případy, kdy své zaměstnance dočasně přidělil jiný zaměstnavatel)



Obě tyto výjimky ze zásady rovného zacházení prohlašuje slovenský zákoník práce v § 5 odst. 6 za neaplikovatelné, pokud je zaměstnanec slovenského zaměstnavatele přidělen k uživateli se sídlem v jiném státě Evropské unie.

Dovolenou nebo její část poskytuje dočasně přidělenému zaměstnanci zaměstnavatel, ke kterému byl dočasně přidělený (tj. uživatelský zaměstnavatel). V případě, že zaměstnanec nevyčerpá dovolenou před skončením dočasného přidělení, dovolenou mu poskytne zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil (tj. agentura práce nebo vlastní zaměstnavatel).

Uživatelský zaměstnavatel rovněž má povinnost v souladu s § 58 odst. 10 umožnit dočasným zaměstnancům přístup k vzdělávání stejně jako svým zaměstnancům.

I. Kostadinovová se pozastavuje nad vyjmutím agenturního zaměstnávání z režimu zákazu opakovaného uzavírání v českém právním řádu oproti slovenskému: „*České pracovní právo je podle mého názoru v rozporu se zásadou zakotvenou v článku 5 odst. 4 Směrnice 2008/104/ES v tom smyslu, že agenturní zaměstnávání je jako celek vyjmuté z režimu zákazu opakovaného uzavírání, tzv. řetězení, pracovních poměrů na dobu určitou a umožňuje tak agenturám práce zcela neomezeně využívat pouze a jen pracovních smluv na dobu určitou bez ohledu na sociální zájem na právní jistotě ekonomického postavení zaměstnance z dlouhodobého hlediska. Slovenské pracovní právo tak nečiní.*“<sup>102</sup>

Porovnáme-li českou a slovenskou úpravu jako celek, můžeme dospět k závěru, že česká a slovenská právní úprava je v zásadě podobná, máje na zřeteli zejména ochranu agenturních zaměstnanců v rámci tzv. překérního zaměstnávání, pomineme-li zejména povinnost pojištění proti úpadku a zákaz zaměstnávání zdravotní postižených osob. Ovšem zajímavé je porovnání vnímání rozdílů legislativní úpravy ze strany agentur práce (viz čl. 4.2. výše) s negativním výsledkem pro českou právní úpravu. Otázkou ovšem zůstává objektivita stanovisek dotazovaných agentur, která může být ovlivněna i jinými faktory než výhradně právními předpisy v daném státě.

---

<sup>102</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str. 59-82, ISSN 1801-2193

## ZÁVĚR

Agenturní zaměstnávání si vydobylo svoji pozici na trhu pracovních sil jako významný faktor, který umožňuje flexibilní reakci na poptávku po pracovní síle a zvýšenou možnost uplatnění jednotlivých fyzických osob na trhu práce.

*„Agenturní zaměstnávání není nic marginálního či odsouzeného k zániku. Jeho podíl se nepochybně bude dále zvyšovat i vzhledem k požadavkům na flexibilitu a celkový vývoj celosvětového trhu práce.“<sup>103</sup>*

Právní předpisy v oblasti agenturního zaměstnávání směřují k ochraně agenturního zaměstnance s tím, že výhodou pro uživatele zůstává zejména flexibilita takové pracovní síly bez ohledu na vyšší náklady, neboť reflektuje jeho potřeby v aktuální době a zohledňuje i administrativní efektivitu.

Je jistě správné, že se agenturnímu zaměstnávání dostalo řádné regulace zejména se zřetelem na ochranu dočasně přidělených zaměstnanců. Počáteční živelný rozmach agentur práce a především praktiky některých z nich ve vztahu k dočasně přidělovaným zaměstnancům byly obecně známy a záporně přijímány ze strany veřejnosti jako odporující dobrým mravům. Domnívám se, že ani většina uživatelů nechtěla být spojována s obchodními partnery, jejichž činnost vyvolávala negativní postoj jak ze strany správních orgánů, tak ze strany celé společnosti. V neposlední řadě nelze pominout ani vztah uživatelů k dočasně přiděleným zaměstnancům založený na odpovědnosti vůči těm, kteří pracují v jejich prospěch.

Nicméně, na druhé straně nelze pominout právní regulaci v posledním období, tj. v letech 2011 – 2012, o jejichž přínosu by bylo možné diskutovat, a to jak z hlediska souladu právních norem obsažených v právním řádu, tak i z hlediska praktického dopadu v reálném životě.

*„Aby byl smysl a účel agenturního zaměstnávání opravdu dosažen a aby nedocházelo k neodůvodněnému obcházení zákona, je nutné patřičným způsobem právní vztahy*

---

<sup>103</sup> Bočarovová, Z.: Podíl agenturního zaměstnávání poroste, Národní pojištění, Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, č. 12, ročník 42, rok 2011, str. 22, ISSN 0323-2395

*regulovat. Míra právní regulace však nesmí být příliš restriktivní, aby nedocházelo k přílišnému administrativnímu zatěžování všech subjektů právních vztahů v oblasti agenturního zaměstnávání, aby byla zachována jeho výhodnost a flexibilita pro pracovní trh.*<sup>104</sup>

Domnívám se, že jako diskutabilní lze vnímat zejména zákaz zaměstnávání zdravotně postižených osob jako dočasně přidělených zaměstnanců. Otázkou zůstává, zda tato právní úprava může být vnímána jako diskriminačního charakteru spíše než ochranného. Z praktického hlediska ubyla zdravotně postiženým možnost určitého druhu zaměstnávání, která jim mohla vyhovovat i třeba z důvodu dočasnosti. Zároveň, jak již bylo rozvedeno v čl. 4.1. výše, zůstává zde problematika zákazu zaměstnávání zdravotně postižených osob jako dočasně přidělených zaměstnanců na straně jedné a povinnosti (finanční odvody nebo plnění formou tzv. „náhradního plnění“ i za všechny dočasně přidělované zaměstnance u agentury práce), které nebyly na základě tohoto zákazu agenturám práce odejmuty. Jestliže je skutečně taková ochrana zdravotně postižených osob adekvátní a nelze zdravotně postižené osoby podpořit jiným způsobem, jsem toho názoru, že z hlediska de lege ferenda by předmětná ustanovení měla být zákonodárcem uvedena do souladu, byť za cenu snížení příjmu do státního rozpočtu.

Rovněž úprava vztahující se k povinnosti sjednat pojištění záruky ve vztahu k dočasně přiděleným zaměstnancům vyvolává otázky, týkající se zdůvodnění ve smyslu ochrany těchto zaměstnanců a také otázku rovného přístupu k agenturám práce jako ostatním podnikatelům: Do jaké míry jsou dočasně přidělení zaměstnanci chráněni více než zaměstnanci zaměstnavatelů, jejichž úpadek se řídí zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele? Jsou agentury práce i v současnosti vnímány ze strany zákonodárce jako jiní řádní podnikatelé, kterým ale rovněž může hrozit úpadek? Mohou tedy další podnikatelé (rovněž závislí na svých obchodních partnerech) očekávat, že pojištění bude v budoucnu vyžadováno i po nich?

---

<sup>104</sup> Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, str 59-82, ISSN 1801-2193

Za nepochybnou, dle mého názoru, můžeme považovat nutnost řádné právní úpravy agenturního zaměstnávání tak, aby byla zajištěna žádoucí ochrana dočasně přiděleným zaměstnancům. Nicméně je nutno ze strany zákonodárce dbát, aby nedošlo k takové míře regulace, která by ve svém důsledku mohla znamenat omezení rovného přístupu ke všem podnikatelským subjektům ze strany veřejné moci.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použité literatury:

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012; ISBN 978-80-7400-405-6

Bočarovová, Z.: Podíl agenturního zaměstnávání poroste, Národní pojištění, Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení, č. 12, ročník 42, rok 2011, str. 22, ISSN 0323-2395

Gerloch, A.: Teorie práva, 4. upravené vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2007; str. 298, ISBN 978-80-7380-023-9

Hendrych, D. a kol.: Správní právo, Obecná část, 8. vydání, Praha: C. H. Beck 2012; ISBN 978-80-7179-254-3

Hůrka, P. al.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012, 2. Aktualizované a rozšířené vydání, nakladatelství ANAG, 2012; ISBN 978-80-7263-727-0

Joklová, K., Ryšavá, J. a kol.: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, 1. vydání, Praha: ASPI, a.s., 2009; str. 215 - 216, ISBN 978-80-7357-437-6

Kostadinovová, I.: Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue č. 2, ročník 8, rok 2012, ISSN 1801-2193

Leiblová, Z.: Agentury práce a zaměstnávání, Mzdová účetní č. 6, ročník XVIII, rok 2012, ISSN 1211-1430

Randlová, N.: Agentury se obětují pro státní rozpočet, Ekonom, číslo 22, ročník LVI, str. 18, ISSN1210-0714

Stádník J., Kieler P.: Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. Systém ASPI, LIT42095CZ

Šlemarová, D.: Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, epravo.cz, <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html%20> (24. 3. 2013)

Šubrt, B.: Právní analýza agenturního zaměstnávání v ČR v rámci projektu „Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR“ zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. V Praze, zpracováno k 16.01.2008, [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr) (26. 2. 2013)

Šubrt, B.: Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech, Wolters Kluwer, Mzdová praxe: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani> (11. 2. 2013)

Tošovský, A.: Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011; ISBN 978-80-7357-652-3

Právní rádce, elektronický newsletter měsíčníku Právní rádce, číslo 4/13, dne 21. 2. 2013, (autor neuveden), ISSN 1214-9772. [www.atlasconsulting.cz](http://www.atlasconsulting.cz)

#### **Seznam právních předpisů:**

Zákon č. 1/1993 Sb., ústavní zákon České národní rady, Ústava České republiky, účinný od 1. 1. 1993, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007, v platném znění

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, účinný od 1. 1. 2012

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, účinný od 1. 10. 2004, v platném znění

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, účinný od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, účinný od 1. 2. 1991 do 30. 9. 2004

Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinný od 1. 1. 2012

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, účinný od 1. 1. 2009, v platném znění

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, účinný od 1. 1. 1993, v platném znění

Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, účinný od 1. 4. 1997, v platném znění

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, účinný od 1. 1. 2012, v platném znění

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, účinný od 1. 1. 2000, v platném znění

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, účinný od 1. 7. 2000, v platném znění

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, účinný od 1. 7. 2005, v platném znění

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), účinný od 1. 5. 2004, v platném znění

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, účinný od 16. 1. 2005, v platném znění

Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, účinný od 28. 12. 2009, v platném znění

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), účinný od 1. 9. 2009, v platném znění

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), účinný od 1. 1. 2008, v platném znění

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, účinný od 1. 6. 2000, v platném znění

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, účinný od 1. 4. 1964 do 31. 12. 2013, v platném znění

Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), účinný od 1. 1. 1992, v platném znění

38/2003 Sb. m. s. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce, účinné od 9. 10. 2001

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu -



Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, účinné od 27. 3. 2009

Slovenská republika: zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, účinný od 1. 4. 2002, v platném znění

Slovenská republika: zákon č. 5/2004 Z.z., zákon o službách zaměstnanosti, účinný od 1. 2. 2004, v platném znění

#### **Nadnárodní právo:**

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, ze dne 19. 11. 2008

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele

#### **Vládní návrhy a sněmovní tisky:**

Vládní návrh 373 na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, <http://www.psp.cz/sqw/sntisk.sqw?o=6&> (10. 3. 2013)

Sněmovní tisk 373 k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, důvodová zpráva, <http://www.psp.cz/sqw/text> (10. 3. 2013)

Sněmovní tisk 373/3 Pozměňovací a jiné návrhy k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, <http://www.psp.cz/sqw/text> (10. 3. 2013)

### **Judikatura:**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. 4 Ads 80/2007 – 82 (ASPI, Wolters Kluwer ČR, a.s. verze 2012, 18. 3. 2013)

Usnesení č. I. ÚS 1760/11 ze dne 23. května 2012 (ASPI, Wolters Kluwer ČR, a.s. verze 2012, 27. 2. 2013)

### **Seznam webových odkazů**

International Labour Organization/ILO, <http://www.ilo.org> (13. 2. 2013)

Haagská úmluva [http://www.hcch.net/index\\_en.php?act=text.display&tid=37](http://www.hcch.net/index_en.php?act=text.display&tid=37) (20. 3. 2013)

Asociace Poskytovatelů personálních služeb <http://www.apps.cz/> (18. 3. 2013)

Právní předpisy Evropské unie: <http://eur-lex.europa.eu> (26. 2. 2013)

Zelené a modré karty: <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>,

<http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx> (29. 2. 2013)

Zpráva o činnosti SUIP za rok 2011, str. 51, [http://www.suip.cz/files/suip-7cbfd7dd0c9aeb3af0b3e753ef547556/zprava\\_o\\_cinnosti\\_suip\\_za\\_rok\\_2011\\_16\\_10\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/files/suip-7cbfd7dd0c9aeb3af0b3e753ef547556/zprava_o_cinnosti_suip_za_rok_2011_16_10_2012.pdf) (20. 3. 2013)

Co přináší novela zákona o zaměstnanosti, <http://www.mpsv.cz/cs/10939> (22. 3. 2013)

Změny v oblasti zaměstnanosti: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/zmeny](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny) (12. 3. 2013)

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 25. března 2011, MPSV upozorňuje na povinnost zákonného pojištění agentur práce, [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10574/23032011\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10574/23032011_b.pdf) (17. 3. 2013)

MPSV: Reakce na nepravdivá tvrzení k pojištění pracovních agentur, 29. března 2011 <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10608/29032011.pdf> (17. 3. 2013)

## RESUMÉ

Agency employment is a significant factor on the labour market enabling flexible reaction to the demand for temporary workforce increasing at the particular entrepreneur. It is based on renting of agency's employees from an agency to a third party so called as a "user" for a specific period according to the user's needs.

It means there occurs a triangle relationship between these three parties:

- a) temporarily allocated employee (an agency employee) – agency (an employer)
  - based on employment contract
- b) agency – user
  - based on business relationship, where the contractual provisions are regulated not only by Commercial Code, but Labour Code as well
- c) user – temporarily allocated (rented) employee
  - there is no contractual relationship (only factual one, but a user has to comply with related Labour Code provisions)

Agency employment is in the Czech system of law comparatively new regulation and is regulated by Act No. 435/2004 Coll., effective from 1<sup>st</sup> October 2004. In accordance with supranational regulations (especially Treaty of International Labour Organization No. 181 on private work agencies and Directive of the European Parliament and Council 2008/104/ES on temporary agency work) agency employment is regulated mainly with regard to protection of agency employees, to whom the agency and the user are obliged to ensure equal wage and labour conditions comparing to the user's root employees, improvement of agency employment quality and keeping flexible forms of such work concurrently.

This thesis describes principles of agency employment, beginning of its legal form in the Czech Republic with regard to supranational regulations. It contains comparison of current Czech enactment of agency employment with Slovak legal form. This thesis is focused on description of current legal regulations of agency employment in the Czech Republic aimed at evaluation of the legal provisions changes in 2011 - 2012 having significant impact on agency employment from legal point of view and from the affected subjects' point of view as well.

## Příloha č. 1

### SMLOUVA Č. .... O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚŠTNANCŮ AGENTUROU PRÁCE uzavřená v souladu s ustanovením § 261 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

mezi smluvními stranami:

#### *Firma*

IČ: .....

Se sídlem: .....

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ..., oddíl ..., vložka ....

Jednající/zastoupená ....., *jméno, příjmení, pozice*

(dále jen „agentura“)

a

#### *Firma*

IČ: .....

Se sídlem: .....

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ....., oddíl ... vložka ....

Jednající /zastoupená ....., *jméno, příjmení, pozice*

(dále jen „uživatel“)

### PREAMBULE

1. Agentura prohlašuje, že je *právníkoulfyzickou* osobou zprostředkovávající zaměstnání. Na povolení generálního ředitelství Úřadu práce ze dne ..... pod číslem jednacím ..... je oprávněna dočasně přidělovat své zaměstnance k výkonu práce k uživateli, který určí jejich pracovní náplň a bude na vykonávání této práce dohlížet. Dále agentura uvádí, že je pojištěna v souladu se zák. č. 435/2004 Sb., § 58a) a že má splněny veškeré náležitosti, které s její činností souvisejí.

2. Uživatel prohlašuje, že může přijímat k výkonu práce dočasně přidělené zaměstnance v rozsahu, který je dohodnut na základě této smlouvy.

### I. PŘEDMĚT SMLOUVY

Obě smluvní strany se dohodly, že během doby trvání smlouvy a jejích podmínek bude agentura pro uživatele zprostředkovávat dočasně zaměstnance za účelem výkonu práce pro uživatele a uživatel se zavazuje za tuto činnost agentuře platit cenu dohodnutou v této smlouvě.

Dočasně přidělení zaměstnanců včetně jejich osobní údajů a dalších náležitostí požadovaných dle aktuálních právních předpisů budou uvedeny vždy v dokumentu „Seznam dočasně přidělených zaměstnanců“. Seznamy dočasně přidělených zaměstnanců budou aktualizovány na základě dohody smluvních stran jako Přílohy č. 1 této smlouvy a stávají se její nedílnou součástí.

Seznam dočasně přidělených zaměstnanců musí obsahovat jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště každého dočasně přiděleného zaměstnance. Agentura je odpovědná za správnost a přesnost výše zmíněných údajů a zavazuje se zajistit souhlas dočasně přidělených zaměstnanců s postoupením osobních údajů způsobem shora uvedeným. Dále v seznamu bude druh práce, kterou budou dočasně přidělení zaměstnanci u uživatele vykonávat, její místo výkonu, doba jejího vykonávání pro uživatele, datum zahájení výkonu práce, požadavky na odbornou a popř. zdravotní způsobilost. Uvedené údaje jsou stanoveny v blanketní formě Přílohy č. 1 Seznam dočasně přidělených zaměstnanců.

## II. PRÁVA A POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

A) Práva a povinnosti agentury jsou následující:

1. Agentura je povinna uzavřít řádnou pracovní smlouvu, event. dohodu o pracovní činnosti s jednotlivými dočasně přidělenými zaměstnanci

2. K dočasnému přidělení zaměstnanců bude docházet na základě písemných pokynů v souladu s ustanovením § 309 Zákoníku práce.

3. Pracovní smlouva uzavřená mezi agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem bude zahrnovat povinnost zachování mlčenlivosti dočasně přiděleného zaměstnance o obchodním tajemství a stejně tak o jakýchkoli jiných informacích a znalostech, které zaměstnanec získá během své činnosti pro uživatele a které jsou považovány za důvěrné.

4. Dočasně přidělení zaměstnanci budou splňovat zdravotní a odbornou úroveň, požadovanou pro výkon sjednaného druhu práce. Před dočasným přidělením zaměstnanců agentura zajistí jejich vstupní zdravotní prohlídku.

5. Zaměstnanci Zprostředkovatelské agentury, kteří mohou být převedeni na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 2 Zákoníku práce, nebudou přidělení na výkon práce pro uživatele bez jeho předchozího písemného souhlasu.

6. Po dobu platnosti této smlouvy bude agentura řádně a správně vyplácet zákonné pojistné krytí odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dle § 369 Zákoníku práce. Dále je agentura povinna udržovat pojištění dle § 58a) zák. č. 435/2004 Sb. Agentura je povinna neprodleně (tj. do druhého pracovního dne) informovat uživatele o jakýchkoliv skutečnostech, které by mohly mít vliv na její oprávnění zprostředkovatelskou činností vykonávat. Agentura je povinna doložit uživateli v dostatečném časovém předstihu veškeré změny dokumentů uvedených v Preambuli, b. 1 této smlouvy, jakož i nové dokumenty.

7. Agentura je povinna určit svého zaměstnance za účelem koordinace a kontroly práce dočasně přidělených zaměstnanců ve spolupráci s odpovědným pracovníkem uživatele, který bude okamžitě dosažitelný pro případ vyšetřování zranění nebo škody.

8. V případě požadavku ze strany uživatele agentura sjedná bez zbytečného odkladu nápravu nedostatků v práci vykonávané dočasně přidělenými zaměstnanci a sjedná nápravu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

9. Smluvní vztah mezi dočasně přidělenými zaměstnanci a agenturou zůstává platný po celou dobu přidělení; pouze agentura má právo jako zaměstnavatel činit právní úkony vůči přiděleným pracovníkům.

10. Agentura je povinna řádně a náležitě poskytnout přesný počet zaměstnanců dle požadavku uživatele. Pokud bude uživatel informovat agenturu, že dočasně přidělený zaměstnanec nespĺňuje kvalifikaci požadovanou ze strany uživatele pro výkon sjednaného druhu práce, zprostředkuje agentura jiné zaměstnance za účelem dočasného přidělení, kteří dle požadavku splňují kvalifikační požadavky, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.

11. Agentura zajistí vhodné ubytování pro dočasně přidělené zaměstnance, budou-li to požadovat a informuje uživatele o zajištěném ubytování. Uživatel si vyhrazuje právo kontroly ubytování dočasně přidělených zaměstnanců a to bez předchozího upozornění agentury.

12. Agentura zajistí dopravu dočasně přidělených zaměstnanců z místa jejich ubytování do místa výkonu práce a nazpět tak, aby dočasně přidělení zaměstnanci mohli začít pracovat v místě výkonu práce včas a nedošlo tak k časovým prodlevám ohledně dopravy z místa ubytování do místa výkonu práce.

13. Agentura může smluvně zajistit u příslušného dodavatele pro dočasně přidělené zaměstnance, v případě jejich zájmu, odběr jídla v závodní jídelně uživatele. Dočasně přiděleným zaměstnancům bude agentura přispívat na odebrané jídlo sumou srovnatelnou s částkou, jakou uživatel přispívá svým zaměstnancům.

14. Agentura souhlasí, že dočasně přidělení zaměstnanci budou pracovat ve stejném směnovém modu jako zaměstnanci uživatele. Pokud se dočasně přidělený zaměstnanec nedostaví na pracoviště, agentura je povinna neprodleně poskytnout za něj náhradu

15. Agentura je povinna zabezpečit, aby mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance byly v souladu s § 309 odst. 5 zákoníku práce.

16. Agentura se zavazuje okamžitě informovat o prokazatelně vzniklé škodě, kterou dočasně přidělený zaměstnanec utrpěl v souvislosti s výkonem práce u uživatele a předložit důkaz takového tvrzení. Pokud agentura přijme náhradu škody od uživatele a následně bude celá nebo částečná škoda pokryta úhradou ze strany pojišťovací společnosti na základě pojistné smlouvy, je agentura povinna vrátit částku, která jí byla vyplacena uživatelem.

17. Agentura bude jednat vždy v souladu s platným zněním Zákoníku práce, jakož i s ostatními právními předpisy, zvláště s ohledem na nelegální zaměstnávání zaměstnanců.

18. Agentura uhradí uživateli náklady spojené s opravou či nahrazením věcí, např. vybavení nebo instalace, které byly poškozeny dočasně přidělenými zaměstnanci.

19. Agentura je povinna poučit dočasně přidělené zaměstnance o skutečnosti, že po dobu dočasně přidělení jsou stále zaměstnanci agentury a že jsou povinni dodržovat vnitřní předpisy a interní nařízení, jakož i další podmínky a požadavky stanovené uživatelem. Agentura je povinna proškolit přidělené zaměstnance na platné pracovněprávní předpisy a interní předpisy uživatele na základě podkladu a instrukcí od uživatele.

20. Další práva a povinnosti agentury vyplývají z příslušných právních předpisů a článků této smlouvy.

## B) Práva a povinnosti uživatele

1. Uživatel bude informovat Zprostředkovatelskou agenturu o požadavcích vztahujících se k druhu vykonávané práce.

2. Po dobu dočasně přidělení zaměstnance agenturou k uživateli, uživatel přidělí takovému zaměstnanci práci; bude organizovat, vést a kontrolovat vykonávanou práci dočasně přiděleného zaměstnance a za tímto účelem mu poskytne instrukce, vytvoří odpovídající pracovní podmínky, zajistí bezpečnost práce (zdraví a bezpečnost) a bude spolupracovat na výše uvedených krocích s agenturou.

3. Uživatel umožní určenému zástupci agentury dohlížet na bezpečnost práce u dočasně přidělených zaměstnanců a souhlasí, že bude se zmíněným pracovníkem racionálně spolupracovat.

4. Uživatel zajistí, aby pracovní podmínky dočasně přidělených zaměstnanců nebyly horší, než ty, co se vztahují nebo by se vztahovaly na srovnatelného zaměstnance uživatele. Uživatel bude zprostředkovatelskou agenturu informovat o mzdových podmínkách pozic,

na něž agentura přiděluje dočasně přidělené zaměstnance a to formou Mzdového předpisu, který tvoří Přílohu č. 2 této smlouvy. Změna mzdového předpisu bude řešena dodatkem k této smlouvě. Tímto je splněna povinnost uživatele dle § 309 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

5. Uživatel poskytne dočasně přiděleným zaměstnancům šatnu a bezpečné místo pro ukládání šatů a běžných osobních potřeb a zajistí hygienické podmínky v souladu s pracovněprávními předpisy a v rozsahu stejném jako pro svoje kmenové zaměstnance.

6. Uživatel provede bezpečnostního školení dočasně přidělených zaměstnanců na své náklady. Školení je zaměřeno na zajištění bezpečnosti při práci a požadavků pro výkon jednotlivých prací. Uživatel pravidelně přezkouší tyto pracovníky z výše zmíněných předpisů a bude požadovat, aby se jimi řídili a bude jejich chování kontrolovat. Zmíněná povinnost chování dle předpisů u přidělených zaměstnanců platí i pro vnitřní nařízení u uživatele. Uživatel vede záznamy o provedeném školení BOZP.

7. Uživatel vybaví dočasně přidělené zaměstnance pracovní obuví na náklad agentury, oblečením a ochranným vybavením (OOP) shodným s tím, které používají zaměstnanci, kteří vykonávají podobnou práci.

8. Uživatel bude neprodleně informovat agenturu o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci některým z dočasně přidělených zaměstnanců, nesplnění předpokladů a požadavků pro práci a stejně tak o zjištění dalších nedostatků vztahujících se k dočasně přiděleným zaměstnancům. V tom případě bude spolupracovat s agenturou na odstranění těchto nedostatků a stanoví přiměřený termín pro jejich nápravu.

9. Uživatel souhlasí s vedením záznamů o pracovní době a jiných příslušných záznamů (přesčas, pohotovost, noční směna) vztahujících se k dočasně přiděleným zaměstnancům v souladu s příslušnými ustanoveními Zákoníku práce na základě kontroly zástupce agentury. Za úplnost a správnost záznamů odpovídá agentura.

10. Uživatel souhlasí, že bude agentuře poskytovat dohodnuté osobní záznamy a jiné pracovní listy nezbytné pro výpočet mzdy dočasně přidělených zaměstnanců a jejího vyplacení, a to nejpozději třetí pracovní den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ke kterému se tyto záznamy vztahují.

11. V případě pracovního úrazu dočasně přiděleného zaměstnance, uživatel vyšetří příčiny a okolnosti kolem takové události a bude postupovat v souladu s ustanovením § 105 Zákoníku práce, za přítomnosti zraněného zaměstnance; rovněž informuje ihned zástupce agentury. Uživatel neprodleně předloží agentuře zprávu a veškerou dokumentaci týkající se pracovního úrazu a bude spolupracovat při nahlášení a vyřešení takového pracovního úrazu.

12. Uživatel může požádat Zprostředkovatelskou agenturu o uvolnění dočasně přiděleného zaměstnance tak, aby mohl nastoupit jako kmenový zaměstnanec k uživateli, bude-li s tím dočasně přidělený zaměstnanec rovněž souhlasit. Pokud k tomuto dojde dříve než po uplynutí .... měsíců ode dne kdy dotyčný zaměstnanec začal pracovat pro uživatele, zaplatí uživatel agentuře částku rovnající se ..... Pokud k tomu dojde ne dříve než po uplynutí ..... měsíců ode dne započetí práce dotyčného dočasně přiděleného zaměstnance pro uživatele, uvolní agentura dotyčného zaměstnance bez nároku na jakoukoliv kompenzaci.

19. Další práva a povinnosti uživatele vyplývají z příslušných právních předpisů a článků této smlouvy.

13. Uživatel je povinen agentuře umožnit uložení pracovních smluv apod. v místě výkonu práce dočasně přidělených zaměstnanců tak, aby byly ihned dostupné pro případné kontroly ze strany příslušných správních orgánů.

### III. DOBA TRVÁNÍ SMLOUVY

Tato smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a uzavírá se na dobu neurčitou.

### IV. UKONČENÍ SMLOUVY

1. Tuto smlouvu je možné ukončit na základě vzájemné písemné dohody obou smluvních stran.
2. Každá ze smluvních stran je oprávněna tuto smlouvu ukončit písemnou výpovědí bez udání důvodu kdykoliv v průběhu trvání smluvního vztahu. Výpovědní lhůta je tříměsíční a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.
3. V případě zániku povolení agentury, blíže specifikovaného v preambuli této smlouvy, je agentura povinna neprodleně, tj. nejdéle do druhého pracovního dne, informovat uživatele. V takovém případě má uživatel právo ukončit smlouvu s okamžitou platností.

### V. CENA

1. Po dobu dočasného přidělení je agentura povinna platit dočasně přiděleným zaměstnancům mzdy, bonusy a příspěvky na stravování v souladu s interními předpisy uživatele.
2. Fakturovaná cena zahrnuje
  - a) hrubou mzdu dočasně přidělených zaměstnanců nebo náhradu mezd v souladu se Zákoníkem práce,
  - b) úhradu sociálního a zdravotního pojištění,
  - c) úhrady v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. (přesčas, práce v noci, práce v sobotu a neděli atd.)
  - d) náklady spojené s povinnou zdravotní prohlídkou, které nejsou propláceny pojišťovací společností a jsou nezbytné pro výkon dohodnuté práce v souladu se Zákoníkem práce,
  - e) poplatek agentuře.
3. Cena služeb Zprostředkovatelské agentury uvedená se vypočte na základě výčtu částek uvedených v příloze č. 2. Cena se vyplácí v českých korunách. Ceny jsou bez DPH, která se k faktuře doplní.
4. Žádné další náklady, kromě těch uvedených v příloze č. 2, nebudou fakturovány bez předchozího písemného souhlasu uživatele.
5. Všechny ceny v příloze č. 2 jsou pevné a nezávislé na počtu dočasně přidělených zaměstnanců, které agentura poskytne.

### VI. PLATEBNÍ PODMÍNKY

1. Agentura vystaví měsíčně fakturu nejdéle ....., kterou doručí na adresu sídla uživatele. Cena uvedená na faktuře bude vypočtena na základě cen uvedených v příloze č.
2. Jako přílohu k faktuře poskytne agentura celkovou zprávu, ve které bude uveden detailní rozpis všech složek platby.
3. Splatnost faktury je stanovena ve lhůtě čtrnácti dnů ode dne doručení faktury uživateli. Datem platby je datum, kdy předmětná částka bude odepsána z účtu uživatele.
4. Platba faktur bude provedena bankovním převodem na číslo účtu uvedené na faktuře.
5. Faktura musí, kromě zákonem stanovených náležitostí, obsahovat číslo této smlouvy. Faktury, které nebudou obsahovat všechny náležitosti, budou agentuře vráceny k opravení.



6. Uživatel poskytne Zprostředkovatelské agentuře všechny zdroje dokumentů a údaje pro vystavení faktury vždy do třetího pracovního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, pro který je vykonáván předmět fakturace.

## VII. SMLUVNÍ POKUTY

1. V případě opoždění platby faktury má agentura právo požadovat po uživateli smluvní pokutu ve výši 0,05 % celkové dlužné sumy za každý den prodlení.
2. Pro případ nesplnění povinnosti ze strany agentury spočívající v zajištění požadovaného počtu dočasně přidělených zaměstnanců, je agentura povinna uhradit smluvní pokutu ve výši .....Kč/1 den/každý nezajištěný zaměstnanec. Tímto ustanovením není dotčeno právo na náhradu škody.

## VIII. DŮVĚRNOST

1. Zaměstnanec Zprostředkovatelské agentury nepřinese do závodu fotoaparát, digitální fotoaparát, videokameru, nebo jakékoli fotografické či jiné záznamové zařízení a také nezhotoví snímek jakékoli části závodu bez předchozího písemného souhlasu uživatele. Pokud dojde k porušení uvedené povinnosti poruší, je uživatel oprávněn žádat smluvní pokutu ve výši ..... Kč (slovy: ..... korun českých) za každé porušení této povinnosti. Právo na náhradu škody není tímto ustanovením dotčeno.
2. Uživatel je povinen přistupovat k zacházení s osobními daty dočasně přidělených zaměstnanců stejným způsobem, jako s osobními daty kmenových zaměstnanců uživatele. Za porušení této povinnosti nese plnou odpovědnost.

## IX. ROZHODUJÍCÍ PRÁVO

1. Jakékoli další záležitosti nezahrnuté v této smlouvě se řídí příslušnými ustanoveními Obchodního zákoníku České republiky v platném znění a dalšími relevantními právními předpisy.
2. Smluvní strany se dohodly, že rozpory které vyplynou z této smlouvy a nebudou vyřešeny na základě smírného jednání stran, budou postoupeny věcně a místně příslušnému soudu České republiky.

## X. OSTATNÍ UJEDNÁNÍ

1. Dočasné přidělení určitého zaměstnance skončí uplynutím dohodnuté doby přidělení. Toto přidělení může být ukončeno před tímto termínem na základě následujících podmínek:
  - a) dohodou mezi Zprostředkovatelskou agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem
  - b) na základě jednostranného písemného prohlášení ze strany uživatele v případě, že dočasně přidělený zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo v případě, že dočasně přidělený zaměstnanec nesplní předpoklady požadované kvalifikace pro výkon práce nebo pozbyde zdravotní způsobilosti k jím vykonávané práci,
  - c) na základě jednostranného písemného prohlášení ze strany dočasně přiděleného zaměstnance, kdy bez ohledu na písemné upozornění agentury, uživatel i nezabezpečil, aby pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než pracovní podmínky jeho srovnatelných kmenových zaměstnanců.

## XI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Dodatky a změny k této smlouvě jsou platné pouze po odsouhlasení jejich písemné formy oběma stranami.
2. Pokud se některá ustanovení v určitých bodech této smlouvy v budoucnu stanou neplatnými, neúčinnými nebo nevykonatelnými, potom se pouze tato ustanovení stanou neplatnými, neúčinnými nebo nevykonatelnými a jinak neovlivní platnost, účinnost nebo vykonatelnost ostatních ustanovení této smlouvy. V takovém případě se obě smluvní strany zavazují vyvinout součinnost za účelem odstranění vad neplatných ustanovení, za předpokladu, že bude v co nejvyšší možné míře zachován jejich původní účel.
3. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou originálech, z nichž po jednom obdrží každá ze smluvních stran.
4. Tato smlouva byla uzavřena na základě pravé, svobodné a vážné vůle obou smluvních stran a nikoli v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek pro kteroukoliv ze smluvních stran, což smluvní strany níže svými podpisy stvrzují.
5. Nedílnou součástí této smlouvy jsou přílohy:

Příloha č. 1: Seznam dočasně přidělených zaměstnanců

Příloha č. 2: O ceně a fakturačních podmínkách

Příloha č. 3: Výpisy z obchodního rejstříku agentury a uživatele

Příloha č. 4: Povolení generálního ředitelství Úřadu práce a doklad o pojištění dle § 58a zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V Plzni, dne .....

V Plzni dne .....

.....  
*Jméno, příjmení, pozice*  
*Firma*

.....  
*jméno, příjmení, pozice*  
*Firma*

Příloha č. 1

ke Smlouvě č. .... o dočasném přidělení zaměstnanců agenturou

Seznam dočasně přidělených zaměstnanců - období .....

	Jméno	Příjmení	Datum nar.	Místo nar.	St. obč.	Trvalé bydliště			Dočasné přidělení od	Dočasné přidělení do	Požadované způsobilosti	Pozice
						Ulice	Č. popisné	Město				
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												

Místo výkonu práce: .....

V ..... dne .....

V ..... dne .....

.....

*Jméno, příjmení, pozice*

*Firma*

.....

*Jméno, příjmení, pozice*

*Firma*

## Příloha č. 2

# SMLOUVA O OCHRANĚ DŮVĚRNÝCH INFORMACÍ dle § 269 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění

uzavřená mezi smluvními stranami

### *Firma*

IČ: .....

Se sídlem: .....

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ..., oddíl ..., vložka ....

Jednající/zastoupená ....., *jméno, příjmení, pozice*

(dále jen „agentura“)

a

### *Firma*

IČ: .....

Se sídlem: .....

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném ..... soudem v ....., oddíl ... vložka ....

Jednající /zastoupená ....., *jméno, příjmení, pozice*

(dále jen „uživatel“)

## I. Předmět smlouvy

1. Poskytovatel informací na základě této Smlouvy a za podmínek v ní stanovených poskytuje Příjemci informací důvěrné informace z důvodu, v rozsahu a za účelem vyplývajícím Smlouvy č. ... o dočasném přidělení zaměstnanců agenturou práce uzavřené mezi smluvními stranami dne ..... Při předání/přijímání informací může být Poskytovatelem informací a Příjemcem informací kterákoliv z výše uvedených smluvních stran.
2. Příjemce informací se zavazuje zajistit utajení důvěrných informací a nakládat s důvěrnými informacemi za podmínek stanovených touto Smlouvou.
3. Za důvěrné informace jsou dle této Smlouvy stranami považovány veškeré informace vzájemně poskytnuté v ústní nebo v písemné formě, zejména informace, které se Příjemce informací dozvěděl v souvislosti se smlouvou dle čl. I odst.1, jakož i know-how, jímž se rozumí veškeré poznatky obchodní, výrobní, technické či ekonomické povahy související s činností Poskytovatele informací, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální hodnotu a které nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné a mají být utajeny. Za důvěrné informace jsou dále dle této Smlouvy veškeré další informace, které jsou písemně označeny jako důvěrné nebo tajné.

## II. Práva a povinnosti

1. Příjemce informací nesmí zpřístupnit třetí osobě důvěrné informace, které získal od Poskytovatele informací, bez výslovného souhlasu Poskytovatele informací, ledaže tímto zpřístupněním plní Příjemce informací svou povinnost založenou zákonem (např.

povinnost spolupráce s orgány činnými v trestním řízení, ediční povinnost vůči soudu apod.)

2. Příjemce informací může poskytnout důvěrné informace třetí osobě pouze tehdy, je-li tato osoba vázána zákonnou povinností mlčenlivosti a je-li poskytnutí informací nezbytné pro ochranu jejích důležitých zájmů v rozsahu, který je nutný pro zajištění ochrany takového zájmu (advokát, notář příp. další oprávněné osoby). O poskytnutí důvěrných informací je Příjemce povinen neprodleně informovat Poskytovatele informací.

3. V ostatních případech než uvedených v odst. 1 a 2 je Příjemce informací oprávněn poskytnout důvěrnou informaci třetí osobě pouze na základě předchozího výslovného písemného souhlasu Poskytovatele informací.

4. Ochrana informací mezi smluvními stranami obsažená v této smlouvě se nevztahuje na případy, kdy

- a) Příjemce informací prokáže, že je tato informace veřejně dostupná, aniž by tuto dostupnost způsobil;
- b) Příjemce informací prokáže, že měl tuto informaci k dispozici ještě před zpřístupněním Poskytovatelem informací a nenabyl ji v rozporu se zákonem a pravidly stanovenými touto smlouvou;
- c) Příjemce informací může získat bezúplatně tuto informaci od třetí osoby, která není omezena v jejím zpřístupnění;
- d) Příjemce informací obdrží od Poskytovatele informací písemný souhlas zpřístupňovat danou informaci;
- e) zpřístupnění informace plyne ze zákona nebo závazného rozhodnutí oprávněného orgánu veřejné správy

5. Příjemce informací se zavazuje, že nebude důvěrné informace poskytnuté Poskytovatelem informací v listinné podobě kopírovat, a to ani zčásti; tato povinnost se nevztahuje na případy, kdy je to nezbytné k opravě, shromažďování nebo modifikování důvěrných informací pro jejich oprávněné užití ve smyslu této Smlouvy a dalších dle čl. I odst. 1. Příjemce informací se zavazuje označit každou kopii včetně jejího paměťového nosiče zcela shodně s označením uvedeným v dokumentu obsahujícím důvěrné informace a poskytnutém Poskytovatelem informací.

6. Příjemce informací se zavazuje nakládat s důvěrnými informacemi, které by mu byly poskytnuty Poskytovatelem informací jako s obchodním tajemstvím, zejména uchovávat je v tajnosti a učinit veškerá smluvní a technická opatření zabraňující jejich zneužití či prozrazení.

7. Příjemce informací se zavazuje, že poučí své zaměstnance, statutární orgány, jejich členy a subdodavatele, kterým jsou zpřístupněny důvěrné informace, o povinnosti utajovat důvěrné informace ve smyslu této Smlouvy.

8. Povinnost utajovat důvěrné informace uvedené v této Smlouvě zavazuje Příjemce informací po dobu účinnosti této Smlouvy a Smlouvy č. 2/2009 o dočasném přidělení zaměstnanců zprostředkovatelskou agenturou uzavřené mezi Poskytovatelem informací a Příjemcem informací dne 31.7.2009 po dobu pěti (5) let od ukončení platnosti uvedených smluv.

### III. Odpovědnost za škodu a smluvní pokuta

1. Smluvní strany nesou v rámci této Smlouvy a v rámci platných právních předpisů odpovědnost za způsobenou škodu, přičemž se zavazují vyvíjet maximální úsilí k předcházení škodám a k minimalizaci vzniklých škod.
2. Smluvní strany se zavazují upozornit druhou smluvní stranu bez zbytečného odkladu na vzniklé okolnosti vylučující odpovědnost, ve smyslu obchodního zákoníku, bránící řádnému plnění dle této Smlouvy.

### IV. Řešení sporů

1. Smluvní strany se dohodly, že případné spory budou řešeny soudní cestou a nároky z ní vzešlé podléhají pravomoci soudů České republiky.
2. Smluvní strany se zavazují vyvinout maximální úsilí k odstranění vzájemných sporů vzniklých na základě této Smlouvy nebo v souvislosti s touto Smlouvou a k jejich vyřešení zejména prostřednictvím jednání oprávněných osob nebo pověřených zástupců.

### V. Doba platnosti smlouvy

1. Tato Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. Smlouva se uzavírá na dobu platnosti Smlouvy č. .... o dočasném přidělení zaměstnanců agenturou práce ze dne .....

### VI. Závěrečná ustanovení

1. Tato Smlouva, jakož i práva a povinnosti vzniklé na základě této Smlouvy nebo v souvislosti s ní, se řídí zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
2. Tuto Smlouvu je možné měnit pouze písemnou formou, a to ve formě číslovaných dodatků této Smlouvy.
3. Tato Smlouva se vyhotovuje ve dvou originálech, z nichž po jednom obdrží každá ze smluvních stran.
4. Strany prohlašují, že si tuto Smlouvu přečetly, že s jejím obsahem souhlasí, že nebyla uzavřena v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek pro kteroukoliv ze smluvních stran a na důkaz toho k ní připojují svoje podpisy.

V ..... dne .....

V ..... dne .....

.....  
*Jméno, příjmení, pozice*  
*Firma*

.....  
*Jméno, příjmení, pozice*  
*Firma*